

**UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA
ESCUELA DE POSGRADO**



TESIS

**GESTIÓN POR RESULTADOS Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LOS CONECTAMEF DE LA MACROREGIÓN
CENTRO EN EL AÑO 2019**

PRESENTADO POR

ISELA KELLY VELIZ CALDERON

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN GESTIÓN ESTRATÉGICA EMPRESARIAL**

ASESOR

Dr. WILLIAM EDUARDO MORY CHIPARRA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

COMPORTAMIENTO HUMANO Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A mis padres por haberme forjado como la persona que soy, a mis hijas y esposo por impulsarme a mi superación profesional.

Agradecimiento

De manera muy especial a mi esposo y
hermana por sus consejos para el
desarrollo de esta tesis

Índice

Páginas Preliminares	Página
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Resumen	viii
Abstract	ix
Introducción	x

Capítulo I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	12
1.2. Definición del problema	14
1.2.1. Problema general	14
1.2.2. Problemas específicos	14
1.3. Objetivos de la investigación	15
1.3.1. Objetivo general	15
1.3.2. Objetivos específicos	15
1.4. Hipótesis de la investigación	15
1.4.1. Hipótesis general	15
1.4.2. Hipótesis específicas	15
1.5. Variables y dimensiones	16
1.6. Justificación de la investigación	17

Capítulo II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación	18
2.2. Bases teóricas	24
2.3. Definición de términos básicos	34

Capítulo III

3. DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación	35
3.2. Diseño de investigación	36
3.3. Población y muestra de la investigación	37

3.4. Técnicas para la recolección de datos	37
3.4.1. Descripción de los instrumentos	37
3.4.2. Validez y confiabilidad de instrumentos	38
3.4.3. Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos	39

Capítulo IV

4. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación e interpretación de resultados en tablas y figuras	41
4.1.1. Resultados descriptivos por variables y dimensiones	41
4.1.2. Tablas cruzadas por variables y dimensiones	50
4.1.3. Prueba de normalidad	50
4.1.4. Contrastación de hipótesis de la investigación	50

Capítulo V

5. DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados obtenidos	55
5.2. Conclusiones	60
5.3. Recomendaciones	61
FUENTES DE INFORMACIÓN	62
ANEXOS	66
Anexo 1. Matriz de consistencia	67
Anexo 2. Instrumentos para la recolección de datos	68
Anexo 3. Base de datos	70
Anexo 4. Evidencia digital de similitud	73
Anexo 5. Autorización de publicación en el repositorio	74

Lista de tablas

Tabla 1	<i>Operacionalización de la variable gestión por resultados</i>	16
Tabla 2	<i>Operacionalización de la variable motivación</i>	16
Tabla 3	<i>Descriptivos de la variable gestión por resultados, según los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019.</i>	41
Tabla 4	<i>Descriptivos de la dimensión planificación estratégica, según los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019.</i>	43
Tabla 5	<i>Descriptivos de la dimensión responsabilidad, según los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019.</i>	44
Tabla 6	<i>Descriptivos de la dimensión monitoreo y evaluación, según los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019.</i>	45
Tabla 7	<i>Descriptivos de la dimensión desarrollo personal, según los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019.</i>	46
Tabla 8	<i>Descriptivos de la variable motivación, según los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019.</i>	47
Tabla 9	<i>Descriptivos de la dimensión motivación intrínseca, según los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019.</i>	48
Tabla 10	<i>Descriptivos de la dimensión motivación extrínseca, según los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019.</i>	49
Tabla 11	<i>Relación hipótesis general de los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019.</i>	51
Tabla 12	<i>Relación entre las gestión por resultados y el motivación extrínseca de los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019.</i>	52
Tabla 13	<i>Relación entre las gestión por resultados y la motivación extrínseca de los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019.</i>	53

Lista de figuras

<i>Figura 1</i>	Diseño de la investigación	36
<i>Figura 2</i>	Descriptivos de gestión por resultados, según los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019.	42
<i>Figura 3</i>	Descriptivos de la dimensión planificación estratégica, según los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019.	43
<i>Figura 4</i>	Descriptivos de la dimensión responsabilidad, según los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019.	44
<i>Figura 5</i>	Descriptivos de la dimensión monitoreo y evaluación, según los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019.	45
<i>Figura 6</i>	Descriptivos de la dimensión desarrollo personal, según los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019.	46
<i>Figura 7</i>	Descriptivos de la variable motivación, según los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019.	47
<i>Figura 8</i>	Descriptivos de la dimensión motivación intrínseca, según los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019.	48
<i>Figura 9</i>	Descriptivos de la dimensión motivación extrínseca, según los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019.	49

Resumen

Los sistemas de gestión orientados a resultados generalmente se basan en tres puntos: el primero es dar mayor flexibilidad a los responsables de las autoridades administrativas públicas en su administración; El segundo es la rendición de cuentas, que consiste en evaluar el desempeño de estas agencias con base en indicadores de su efectividad y eficiencia en la prestación de servicios a los ciudadanos. y el tercero es el establecimiento de un sistema de incentivos que de alguna manera recompensa o castiga a la gerencia de la gerencia con base en la evaluación de resultados. La suposición subyacente a este esquema de gestión es que la combinación de estas tres pautas debería crear una mejor identificación entre el gerente y la organización administradora, al tiempo que aumenta su capacidad administrativa para mejorar el impacto de su gestión y, por lo tanto, la motivación de los empleados del sector público.

Para lograr demostrar que existe una relación entre la gestión por resultados y la motivación se utilizó el método cuantitativo con un uso del diseño descriptivo correlacional, después de aplicar el estadístico a la muestra conformada por 57 trabajadores de la CONECTAMEF de la Macroregión Centro. Se obtuvo una relación de 0.856 con lo cual se puede afirmar si la gestión por resultados mejora la motivación mejorara en los trabajadores de la institución en la que realizado el estudio

Palabras claves: Gestión por resultados, motivación laboral.

Abstract

Results-oriented management systems are generally based on three points: the first is to give greater flexibility to those responsible for public administrative authorities in their administration; The second is accountability, which consists in evaluating the performance of these agencies based on indicators of their effectiveness and efficiency in the provision of services to citizens. and the third is the establishment of an incentive system that somehow rewards or punishes management based on the evaluation of results. The underlying assumption of this management scheme is that the combination of these three guidelines should create a better identification between the manager and the management organization, while increasing their administrative capacity to improve the impact of their management and, therefore, the motivation of public sector employees.

In order to demonstrate that there is a relationship between management by results and motivation, the quantitative method was used with a use of the correlational descriptive design, after applying the statistic to the sample made up of 57 workers of the CONECTAMEF of the Center Macroregion. A ratio of 0.856 was obtained with which it can be affirmed if the management by results improves the motivation improved in the workers of the institution in which the study

Keywords: Management by results, work motivation.

Introducción

La estrategia de gestión por resultados se centra no solo en la gestión de recursos, sino también y principalmente en la producción de bienes y servicios para obtener resultados. La noción de resultado está asociada con el cambio social producido por la acción estatal, no solo con los recursos, actividades o productos que contribuyen a este cambio. Esta distinción es importante porque la implementación exitosa de un programa o política no implica necesariamente que se logren los resultados e impactos deseados, lo que nos traerá mejor motivación para los empleados y aprender sobre las motivaciones de las personas es clave para comprender cualquier tipo de comportamiento. Cada acción que se lleva a cabo es el resultado de una motivación para hacerlo. Estas motivaciones pueden provenir de una variedad de fuentes diferentes y ocurrir con diferentes direcciones e intensidades.

Para demostrar la relación de las variables el presente trabajo se a estructurado de la siguiente manera:

Capítulo I, enunciado del problema, descripción de la realidad del problema, formulación del problema, objetivos, hipótesis generales y específicas, variables e indicadores, y justificación.

En el capítulo II, marco teórico y conceptual, antecedentes, bases teóricas de este estudio y definición de términos.

En el Capítulo III, metodología de investigación, población y muestra, técnicas para la recolección de datos, descripción del instrumento, validez y confiabilidad, técnicas para el procesamiento y análisis de datos.

En el Capítulo IV, los resultados y la descripción del grado de relación guardado por las variables de estudio.

El Capítulo V analiza los hallazgos, conclusiones, recomendaciones de mejora y, en última instancia, las fuentes de información; La sección de adjuntos incluye tablas y tablas con los resultados de la aplicación de los instrumentos.

Capítulo I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

A lo largo de la última década, el tema ha ganado cada vez más atención en la investigación de gestión pública y ha llevado a un número cada vez mayor de publicaciones sobre el concepto de motivación de servicio público. Un tema crucial de la gestión pública de una forma muy persuasiva combinando conceptos teóricos y evidencia de investigación y un enfoque orientado a la aplicación que conduce a recomendaciones (o tácticas) específicas para los administradores públicos sobre cómo aumentar la motivación.

Los gerentes a menudo cumplen sus objetivos organizacionales a través del trabajo de los empleados. Por lo tanto, los gerentes deben tener miembros del personal altamente eficiente y productivo. Aunque muchos factores contribuyen a la productividad, el

desempeño laboral se considera el más influyente. El desempeño laboral en sí es una función de cuatro variables: capacidad, comprensión de la tarea, entorno y motivación.

En consecuencia, para desempeñarse bien, los empleados deben tener el conocimiento y las herramientas necesarias para el trabajo, así como la voluntad de hacer lo que se les pide. Por lo tanto, la motivación generalmente se puede equiparar con la acción y la comprensión de la motivación se convierte en la clave del éxito de cualquier organización pública o privada.

Por esa razón, la motivación ha sido durante mucho tiempo un tema central para académicos y profesionales. Se desarrollaron una gran cantidad de teorías y enfoques para explicar la naturaleza de la motivación de los empleados. Se realizaron otros pocos estudios en un intento por descubrir si los empleados del sector público tienen antecedentes de motivación diferentes a los de sus contrapartes del sector privado. Y, de hecho, una teoría de motivación especial, llamada Motivación de servicio público, fue conceptualizada para explicar cómo los empleados públicos difieren de los trabajadores privados en el nivel y tipo de su deseo intrínseco de trabajar y servir. Sin embargo, comprender la motivación no debe limitarse solo a los aspectos teóricos.

Los gerentes no viven en torres de marfil y necesitan formas aplicables para transferir los conceptos de motivación a la práctica de la vida cotidiana. Esto es especialmente pertinente para el sector público, donde la última crisis moral con los casos de corrupción presenta una situación exacerbada. En cuanto a los funcionarios públicos.

Por lo tanto, los gerentes del sector público deben motivar a sus empleados a desempeñarse en los niveles más altos de productividad y efectividad y obtener “más por menos”.

El problema es que motivar a los empleados públicos es más fácil decirlo que hacerlo. Los trabajadores públicos tienen fama de ser perezosos y letárgicos y el margen de maniobra de los gerentes es aparentemente muy poco, debido a las rígidas leyes del servicio civil. Además, el sector público sufre de envejecimiento y estancamiento de los empleados, que son especialmente difíciles de motivar.

Aunque la literatura es rica en teorías de la motivación, el problema es que la mayoría de ellas carecen de aplicación práctica u ofrecen solo para el sector privado. Con ese fin, la pregunta que trata esta tesis es: ¿Qué relación existe entre la gestión por resultados y la motivación laboral de los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019?

1.2. Definición del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión por resultados y la motivación laboral de los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la gestión por resultados y la motivación intrínseca de los trabajadores del Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019?

¿Qué relación existe entre la gestión por resultados y la motivación laboral extrínseca de los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión por resultados y la motivación laboral de los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro el año 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre la gestión por resultados y la motivación intrínseca de los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro el año 2019.

Determinar la relación que existe entre la gestión por resultados y la motivación extrínseca de los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro el año 2019.

1.4. Hipótesis de la investigación

1.4.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la gestión por resultados y la motivación laboral de los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019.

1.4.2. Hipótesis específicas

La gestión por resultados se relaciona significativamente con la motivación intrínseca de los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019.

La gestión por resultados se relaciona significativamente con la motivación extrínseca de los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019.

1.5. Variables y dimensiones

Variable 1: (X) Gestión por resultados

Variable 2: (Y) Motivación

1.5.1. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable gestión por resultados

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala/ Valores	Niveles/ Rangos
Planificación estratégico	Planeamiento estratégico Planeamiento operativo	1-7	Ordinal 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Eficiente
Responsabilidad	Compromisos de desempeño institucional Compromiso de resultados de gestión Compromisos de los ciudadanos	8-15		Regular
Monitoreo y evaluación	Monitoreo Control	16-21		Deficiente
Desarrollo personal	Sensibilización Capacitación Competencias Incentivos	22-30		

Tabla 2

Operacionalización de la variable motivación

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala/ Valores	Niveles/ Rangos
Motivación intrínseca	Convicción profesional. Ánimo para trabajar. Interés por su trabajo. Relaciones interpersonales	1-10	Ordinal 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces	Eficiente
Motivación extrínseca	Satisfacción económica. Beneficios laborales. Incentivos laborales extras. Promoción profesional	11-30		Regular
			4. Casi siempre	Deficiente
			5. Siempre	

1.6. Justificación de la investigación

Podemos justificar la investigación por los siguientes motivos:

La investigación es conveniente porque, debido a que refleja un gran problema sustantivo de motivación laboral de los trabajadores de ambos municipios, algunos muestran un buen nivel de motivación y otros no están motivados, la investigación reafirma los postulados teóricos de la variable de estudio, en contraste con In works. La investigación previa no solo refleja la existencia de problemas laborales, sino que también permite el análisis de posibles planes de mejora que buscan mejorar la motivación laboral.

El tema de investigación es importante porque los resultados permitirán realizar propuestas para mejorar la motivación laboral, puede ser a través de talleres, las técnicas e instrumentos utilizados en esta investigación se pueden utilizar en otros contextos donde desea investigar Sobre la motivación en el trabajo.

Capítulo II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes nacionales

Antúnez (2017), *“Control interno y gestión por resultados en el Jurado Nacional de Elecciones, 2016; con el objetivo general de determinar la relación entre el control interno y la gestión por resultados en el Jurado Nacional de Elecciones, 2016”*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.

“La investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo y método hipotético deductivo con un tipo de investigación básica, nivel descriptivo y correlacional. El diseño de investigación fue no experimental; de corte transversal el muestreo fue probabilístico y

la muestra estuvo conformada por 80 trabajadores del Jurado Nacional de Elecciones. Se aplicó un cuestionario tipo escala de Likert para medir las variables control interno y gestión por resultados, las cuales fueron sometidas a validez y confiabilidad. Se aplicó el estadístico Rho de Spearman para determinar la correlación entre las variables, donde existe una relación positiva y significativa entre las variables con Rho de Spearman de 0.462 y $p = 0000 < 0.01$ ".

Ancieta, Y. y Poma, J. (2018). *"Factores motivacionales y su relación con el nivel de satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia. Abril 2018"*. (Tesis de especialización). Presentado por la Universidad Cayetano Heredia.

"Su objetivo fue determinar la relación de los factores motivacionales, intrínsecos y extrínsecos; con el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia. Su metodología fue de tipo descriptivo, prospectivo y de corte transversal, su muestra estuvo conformada por 23 enfermeras. Llegando a la conclusión que la motivación influye de manera significativa en la satisfacción laboral".

Burga, G. y Wiese, S. (2018), en su tesis titulada *"Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque"*. (Tesis de maestría). Presentado por la universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

"Su objetivo fue describir la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque. Su metodología fue de paradigma positivista con investigación cuantitativa y se aplicó una encuesta auto aplicada de Murillo con abordaje transversal descriptivo. La población estuvo conformada 17 trabajadores de la empresa agroindustrial Frutos Tropicales del Norte SA, del distrito de Motupe, en la muestra se consideró la totalidad de la población. Llegando a la conclusión

que el tener una alta motivación también ha permitido a la empresa lograr un adecuado desempeño laboral para bien propio y de sus trabajadores, en términos de productividad y eficiencia”.

Carrasco, E. (2018), en su tesis titulado *“Motivación laboral y trabajo en equipo en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas, sede Pueblo Libre, 2018”*. Tesis de especialización. Presentado por la Universidad Cayetano Heredia. “Su objetivo principal fue determinar la relación que existe entre la motivación laboral y trabajo en equipo en el personal Administrativo. Su metodología fue hipotético deductivo, de diseño descriptivo Correlacional, no experimental, el tamaño de la muestra obtenida fue de 72 personas administrativos de la universidad Alas Peruana de la sede Pueblo Libre, que trata una muestra probabilística 2018. Llegando a la conclusión que la motivación laboral se relaciona directa y significativamente con el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas, además que la atención de las necesidades fisiológicas del personal administrativo se relaciona directa y significativamente con su trabajo en equipo”.

Reátegui (2016). En su tesis sobre la *“Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huigoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016”*. (Tesis de maestría). Presentado por la Universidad Cesar Vallejo.

“Su objetivo fue Conocer la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176. Su metodología fue tipo no experimental, de diseño Correlacional. Concluye que existe relación entre la dimensión Condiciones de trabajo con el desempeño laboral en la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma del Centro Poblado de Huigoyacu, con un coeficiente de correlación de Pearson (0.237) el mismo indica una correlación baja 47 entre las variables. Asimismo,

existe un coeficiente de determinación de (0.237) lo que indica que la dimensión Condiciones de trabajo influye aproximadamente en un 24% sobre el desempeño laboral de los trabajadores en la Institución Educativa”.

Antecedentes internacionales

Cecchini, González, Carmona, y Contreras (2014). “*Relaciones entre clima motivacional, la orientación de meta, la motivación intrínseca, la auto-confianza, la ansiedad y el estado de ánimo en jóvenes deportistas*”. (Artículo científico). Presentado de la Universidad de Oviedo y la Universidad de castilla de la Mancha, España.

Su objetivo general fue examinar las relaciones entre el clima motivacional, generado en las sesiones de entrenamiento, la orientación de meta, la motivación intrínseca, la auto-confianza, la ansiedad y el estado de ánimo en jóvenes deportistas antes y después de una competición. Su metodología fue no experimental, la muestra estuvo formada por 96 deportistas cadetes (48 mujeres y 48 varones), de catorce Clubes de Atletismo, con edades comprendidas entre los 14 y los 16 años. Concluye que el entrenador puede jugar un papel significativo como agente socializante al proporcionar a sus alumnos experiencias positivas en el deporte de competición. Para ello debe enfatizar los logros auto-referenciados que se relacionan con el dominio de la habilidad, la diversión, el esfuerzo y el interés por la actividad en sí misma, sin concederle ningún valor subordinado a los resultados objetivos de la competición en relación a los demás. Proporcionar un ambiente participativo que tenga en cuenta las necesidades y los intereses de los alumnos, premiar privadamente la mejora personal, organizar la clase en pequeños grupos cooperativos, utilizar una evaluación criterial, y propiciar un ritmo de enseñanza-aprendizaje que sea respetuosos con las diferencias individuales.

Flores (2015). *“Procesos Administrativo y gestión empresarial en Coprobas, con el objetivo general de analizar los pasos del proceso administrativos y su incidencia en la gestión empresarial aplicados en la cooperativa Coprobas Jinotega 2010-2013”*. (Tesis de maestría) en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Nicaragua.

La investigación fue de tipo descriptiva con un diseño no experimental y de corte transversal. La población estuvo conformada por 15 trabajadores, 2 jefes de área y un gerente. Por lo cual no se trabajó con muestra ya que se utilizó el 100 % de la población, utilizaron técnicas diversas para la recolección de la información: observación, revisión documental y entrevistas. La investigación se sustentó en las teorías de la administración, Fayol en el año 2011 y para la gestión empresarial se sustentó por Camejo, 2012. Se utilizó la estadística descriptiva para conocer los niveles de cada una de las variables en estudio. Concluye: El proceso administrativo y gestión empresarial de la Cooperativa de Producto de Alimentos Básicos RL, se llevó acabo de forma parcial ya que no se llevan de forma correcta las funciones del proceso administrativo.

García y Merino (2012). *“La motivación laboral, estudio descriptivo de algunas variables”*. (Tesis de grado) Universidad de Valladolid, España.

Su objetivo principal fue describir las teorías existentes sobre la motivación en el trabajo, y las analiza a través de una serie de entrevistas realizadas a trabajadores para confirmar algunos de los elementos motivadores en el ámbito laboral. Su metodología fue no experimental, utilizando una población de 20 colaboradores, que dispongan de una situación estable en el trabajo, ya que debido a la precariedad e insatisfacción de muchos trabajos en la actualidad solo buscarían la retribución económica como elemento motivador ya que el trabajo no es acorde con su cualificación y su situación económica es más bien precaria. Llegando a la siguiente conclusión que la satisfacción y motivación de los

trabajadores se encuentra totalmente vinculada a la productividad y a la satisfacción del cliente por lo que directamente está vinculada a la productividad de la empresa o consecución de objetivos.

Sánchez (2016). “Análisis de la implementación del presupuesto por resultados en Guatemala”. (Artículo científico). Guatemala

Tuvo como objetivo determinar el estado en el que se encuentra la implementación del presupuesto por resultados. La investigación se desarrolló bajo el enfoque cualitativo y cuantitativo, tipo de investigación fue descriptivo, se aplicaron instrumentos como cuestionarios. La investigación fundamenta las políticas establecidas para la administración pública, con el fin de lograr un adecuado uso de los recursos del estado y brindar servicios de calidad. Se concluye que la ausencia de un sistema de incentivos es un problema que afecta al desarrollo de los procesos además no existe un eficiente sistema de monitoreo, evaluación y desempeño.

Sum (2015), “Motivación y desempeño laboral”. (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Su objetivo fue Establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. Su metodología fue descriptivo comparativa, no experimental, su muestra estuvo conformada por 12 mujeres y 22 hombres comprendidos entre las edades de 18 a 44 años de etnia en su mayoría ladina y minoría indígena. Concluyendo que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, además que la motivación produce en el personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, realizar las actividades laborales en

su puesto de trabajo con un buen entusiasmo, y que ellos se sientan satisfechos al recibir algún incentivo o recompensa por su buen desempeño laboral.

2.2. Bases teóricas

Teoría de la reforma y la gobernanza

A medida que las naciones han luchado para lidiar con estos problemas, el movimiento de reforma se ha extendido como un incendio forestal. De hecho, el movimiento se ha generalizado tanto y es tan elegante que no se puede ver que un gobierno central que se respete a sí mismo no tenga algún tipo de reforma en marcha, por modesto que sea. Las ideas han impulsado la acción, pero los funcionarios públicos rara vez se han detenido para evaluar qué tan bien han funcionado las reformas en otros lugares o para determinar las condiciones previas necesarias para lograr los resultados que han observado. De hecho, los resultados a menudo han sido muy modestos.

Esta observación enmarca una profunda paradoja:

La gestión del gobierno es más y menos importante de lo que sugiere el movimiento de reforma. Por un lado, las cuestiones macroeconómicas y macroeconómicas a menudo inundan la reforma de la gestión. Lo que generalmente es más importante, tanto para los funcionarios electos como para los ciudadanos, es si la economía está creciendo, produciendo nuevos empleos y una mejor calidad de vida. Los neozelandeses tienden a medir el éxito de las reformas de su nación por el tiempo que tienen que esperar para los procedimientos médicos. Los suecos evalúan sus reformas según el nivel de crecimiento económico, la provisión continua de preciados programas de bienestar social y el mantenimiento de la cohesión social. Al

Gore pasó ocho años defendiendo los esfuerzos de la administración Clinton para reinventar el gobierno federal de EE. UU. (Kettl, 2005).

No obtuvo ningún beneficio político por el esfuerzo que puso en la campaña (o por el éxito económico sostenido de los años de Clinton). Gore perdió las elecciones porque George W. Bush logró enmarcar cuestiones políticas más amplias contra Clinton, desde una promesa de restaurar la integridad hasta una promesa de mayor colaboración entre las partes, y le quitó el problema de la reforma. Por otro lado, el desempeño de las burocracias gubernamentales desempeña cada vez más un papel central en los problemas políticos y económicos a nivel macro que preocupan a los funcionarios electos, y a los votantes.

Para mantener los servicios altos y los impuestos bajos, los gobiernos deben administrar su deuda y sus programas públicos de manera efectiva. Los gerentes gubernamentales y los funcionarios electos por igual se han quejado con frecuencia de que los procedimientos burocráticos estándar a menudo perjudican la capacidad de su gobierno para responder de manera efectiva a los desafíos globales.

2.2.1. Gestión por resultados

Álvarez (2012) definió a la gestión por resultados como:

Un modelo que propone la gestión moderna, dinámica y transparente y la administración de los recursos públicos centrada en el cumplimiento de las acciones estratégicas definidas en los planes de gobierno, en un periodo de tiempo determinado, permitiendo gestionar y evaluar las acciones, los procesos y productos de las organizaciones a la luz de la medición de sus resultados. (p. 41).

El Ministerio de Finanzas Públicas de Guatemala (2013), definió la gestión por resultados como:

Un enfoque de la administración pública que orienta sus esfuerzos a dirigir todos los recursos humanos, financieros y tecnológicos sean estos internos o externos, hacia la consecución de resultados de desarrollo, incorporando un uso articulado de políticas, estrategias, recursos y procesos para mejorar la toma de decisiones, la transparencia y la rendición de cuentas. Es un enfoque diseñado para lograr la consistencia y coherencia buscadas entre los resultados de desarrollo de país y el quehacer de cada una de sus instituciones. (p. 2).

Por otro lado, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2002; citado por Figueroa, (2012) indicó:

Es una estrategia general de gestión encaminada a lograr cambios importantes en la forma en que funcionan los organismos, con la mejora del rendimiento y los resultados de logro de la orientación de la central, por la definición de resultados esperados realistas, monitorear el progreso hacia el logro de resultados esperados, la integración de las lecciones aprendidas en las decisiones sobre los informes de gestión y el rendimiento. (p. 87).

La gestión por resultados es un nuevo enfoque de gestión que se relacionan con las políticas públicas de las entidades con la finalidad de mejorar los servicios a los usuarios ya que tiene como finalidad monitorear y evaluar los resultados que han sido planificados en base a una eficiente toma de decisiones.

El sistema administrativo burocrático

El modelo de gestión burocrático, al que muchos están acostumbrados, busca la eficiencia como un fin. En esta concepción, para una mayor eficiencia, la gestión se despersonaliza; las personas se basan en el logro de lo que la institucionalidad formal los define.

Los empleados se adhieren estrictamente a lo que establece el contenido del trabajo y logran lo que establecen las regulaciones sin ninguna discusión. En este sentido, los funcionarios públicos se guían por la obligación y no tienen en cuenta el servicio al ciudadano. El paradigma de la organización burocrática en la administración pública ha llevado al desarrollo de un tipo de gestión, cuya realidad ha sido servir al propio gobierno, centrado en los intereses y expectativas inmediatas de sus empleados y gerentes. La legitimidad y legalidad de sus acciones depende del grado de sumisión a los procedimientos establecidos en el sistema legal, independientemente de su eficiencia material, su efectividad y, por lo tanto, la responsabilidad pública involucrada. (Figueroa, 2012)

El nuevo sistema administrativo

A diferencia de la organización burocrática, el nuevo modelo administrativo, que da origen al sistema de gestión de ingresos, enfatiza la ventaja que la sociedad percibe de la acción pública. Los resultados no se miden en términos de insumos y procedimientos, sino en términos de diferentes cambios de escala que ocurren en el entorno de la organización pública.

No descuida el desarrollo de regulaciones, pero está más preocupado por la aplicación que por el cumplimiento de las regulaciones. Con este fin, aborda cuestiones de gestión cruciales, como políticas de incentivos y ejecución de talentos, estándares de calidad y rendimiento, etc. La nueva posición de la Ley 30225, aún no vigente, asume claramente que las estructuras internas y su optimización permanente son necesarias pero totalmente insuficientes para obtener resultados; Considerando que los principales procedimientos deben ser reformados, no solo para optimizar el control, sino también para servir a los ciudadanos y, en este caso, para satisfacer

mejor las necesidades de la administración, que los recursos financieros deben utilizarse principalmente de manera directa y vinculante. Los sistemas de información y la gestión del conocimiento son muy necesarios, pero están estratégicamente focalizados. (Álvarez, 2012).

Características básicas de la gestión pública basada en resultados

Las características básicas de la gestión pública basada en resultados se pueden detallar a continuación:

- Orientado a resultados e impacto, sin perder de vista los insumos, procesos y productos que son suyos. asociados.
- Identificación clara de las unidades de responsabilidad.
- Retroalimentación sobre los procesos de toma de decisiones estatales.

Dimensiones de la gestión por resultados

Álvarez (2012) consideró cuatro dimensiones para determinar la gestión por resultados: (1) Planificación estratégica, (2) Responsabilidad, (3) Monitoreo y evaluación y (4) Desarrollo de personal.

Dimensión 1: Planificación estratégica

Álvarez (2012) indicó respecto a la planificación estratégica: “Es un proceso de reflexión sistemática que se desarrolla en las organizaciones. Constituye un instrumento idóneo para establecer correspondencia entre los problemas que identifica la alta dirección del organismo, sus causas y las operaciones previstas superarlos, alcanzando los resultados buscados” (p. 51).

Por otro lado, Figueroa (2012) indicó “la planificación estratégica que llevan a cabo los propios directivos públicos en el ámbito de sus organizaciones es entendida como la forma concreta de conducir una organización hacia los escenarios deseados y explicitados en la planificación estratégica nacional” (p. 93).

Asimismo, Kotler (1991; citado por Manes, 2014) indicó que la planificación estratégica es:

El proceso de desarrollo y mantenimiento de un proyecto que vincula las metas y habilidades institucionales con las oportunidades cambiantes del mercado. Esto depende del desarrollo de una clara misión institucional, que sustente metas y objetivos y una apropiada implementación. (p. 37)

En la planificación estratégica se consideró dos indicadores: (a) Planeamiento estratégico y (b) Planeamiento operativo.

Planeamiento estratégico

Mendoza y Robles (2000) indicaron:

El planeamiento estratégico es un proceso continuo que se inicia con el establecimiento de la misión institucional, así como sus objetivos generales y específicos, y las estrategias y políticas para lograrlas; finalmente, expresa estas últimas en planes detallados. Lo que les vamos a presentar es una manera de hacer Planeamiento Estratégico de la mano con la práctica, un modelo más amigable, que conocemos en los hechos porque lo hemos puesto en práctica. (p. 25)

De acuerdo con el autor, al indicar que el planeamiento estratégico es una previsión en la que se deben considerar todas las actividades a realizarse con la finalidad de que se logren los objetivos estratégicos de la organización.

Dimensión 2: Responsabilidad

Álvarez (2012) indicó: “La responsabilidad son los compromisos que deben asumir las organizaciones con relación a su producción institucional” (p. 50).

Figueroa (2012) indicó respecto a la responsabilidad:

La gestión por resultados supone la existencia de mecanismos de responsabilizarían por la gestión desarrollada. Los sistemas de evaluación del rendimiento y control del resultado, tanto en un momento final del proceso como en los límites intermedios, son un requerimiento básico para la gestión directiva del sector público contemporáneo. La responsabilización pública institucionaliza el derecho a gestionar de los directivos públicos. (pp. 95-96).

Goñi (2008) indicó respecto a la responsabilidad:

La responsabilidad se concreta en lograr la eficiencia de los demás, en la eliminación de despilfarros y en la optimización planificadora de los recursos disponibles y escasos a través de su correcta gestión. Este factor que llamamos responsabilidad es el más tradicional en el modelo de retribución, y sería suficiente si estuviéramos en una economía estable, en donde la competitividad y el avance tecnológico no alterarían mucho las condiciones de entorno y de estabilidad de la actividad empresarial. (p. 591).

Dimensión 3: Monitoreo y evaluación

Álvarez (2012), indicó respecto al monitoreo y control: Monitoreo, “herramienta gerencial aplicada en la gestión de los proyectos de desarrollo. Está dirigida a verificar la ejecución de las actividades y el uso de los recursos que se plantearon en el momento del diseño del plan operativo del proyecto” (p. 65).

Evaluación, “proceso que busca determinar los efectos y los impactos (esperados e inesperados) del proyecto, en relación a las metas definida a nivel propósito y resultados” (p. 65).

Dimensión 4: Desarrollo personal

Álvarez (2012) indicó que el desarrollo personal consiste en “orientar el conocimiento y desarrollo de las competencias, actitudes y aptitudes (conocimientos y habilidades) necesarias en los aspectos institucionales, gerenciales y técnicos para la implementación de la gestión por resultados” (p. 49).

2.2.2. Motivación

La motivación del servicio público se define como “una predisposición para responder a los motivos basados primaria o exclusivamente en las instituciones y organizaciones públicas” (Quintero, 2012).

Sum (2015) propone que las personas con alta motivación en el servicio público tienen más probabilidades de trabajar en el sector público y desempeñarse mejor en un trabajo del sector público. Clasifican tres fuentes de motivación para el servicio público:

Un deseo de participar, un compromiso con un programa público y un deseo de servir al interés público. El deseo de participar se relaciona con el bienestar personal del trabajador. Satisfacer las necesidades personales de uno para un trabajo emocionante y desafiante o tal vez incluso por preocupaciones sobre la autoimagen o el estado. Por otro lado, el compromiso con un programa público o el deseo de servir al interés público son el resultado de una atención más general para el bienestar de los demás. Este cuidado por el bienestar de los demás ha recibido la mayor atención en la literatura sobre la motivación del servicio público.

En estudios posteriores, la motivación del servicio público a menudo se equipará con sentimientos más generales de altruismo.

Las motivaciones altruistas se definen como motivadas principalmente por la consideración de las necesidades de los demás en lugar de las propias. Es decir, el altruismo es una voluntad de ayudar a otros sin beneficios directos para uno mismo. Tal disposición a ayudar puede originarse en sentimientos de empatía, simpatía o compasión. Las teorías económicas recientes se basan en estas ideas y suponen que los trabajadores se preocupan intrínsecamente por el interés público. (Gross, 2009).

Una tendencia común en esta literatura de rápido crecimiento es que las organizaciones del sector público establecen de manera óptima salarios relativamente bajos para promover la autoselección de trabajadores motivados al sector público. En estos modelos, el cuidado de los trabajadores por el interés público generalmente proviene del altruismo; ya sea altruismo puro o altruismo impuro.

Los trabajadores motivados por una forma impura de altruismo se preocupan intrínsecamente por su propia contribución al interés público; estos trabajadores disfrutan de un brillo cálido de contribuir. Por otro lado, los trabajadores también

pueden estar motivados por una forma pura de altruismo. Los trabajadores motivados por motivos puramente altruistas se preocupan por el interés público per se; Estos trabajadores valoran la contribución total al interés público. Los trabajadores puramente altruistas tendrán en cuenta que cuando no contribuyen al interés público, otros trabajadores intervendrán y tomarán su lugar (Cascales, 2010).

Otra línea de literatura importante y estrechamente relacionada estudia la motivación de la misión de los trabajadores. Muchas organizaciones tienen una misión especial. La misión de una organización describe el propósito y los objetivos de una organización. Para las organizaciones del sector público, la misión de la organización deja en claro cómo la organización pública contribuye al interés público.

Besley y Ghatak (2005) desarrollan un modelo donde los trabajadores difieren en sus preferencias de misión; es decir, los trabajadores se mezclan en su apreciación de la misión de la organización. Muestran que hay una prima en la correspondencia de las preferencias de misión entre un trabajador y un empleador, lo que implica que los trabajadores clasifican a las organizaciones con las que comparten una misión.

Dimensiones de la motivación laboral

Cognifit, (2017) Según ésta revista, la motivación extrínseca aparece cuando recibimos recompensas externas como podría ser: dinero, reconocimiento, un ascenso, el trabajo deseado, etc...Es decir, cuando nuestra “motivación” es provocada por las consecuencias que provocan en “otros” nuestras conductas. Así mismo estas según la revista esto se observa en los siguientes aspectos:

Motivación extrínseca: “La motivación extrínseca es uno de los tipos de motivación laboral que más suele utilizarse en el entorno laboral. Está relacionada con lo que un

trabajador puede, o no, conseguir. Los incentivos económicos, oportunidades de promoción laboral, sentirse valorado por la empresa, reconocimiento de los éxitos y logros, etc”.

Motivación laboral intrínseca: Cognifit (2017), nos comenta acerca de lo que significa la Motivación Intrínseca, según la revista La motivación intrínseca se produce cuando las recompensas que conseguimos son internas y personales: Satisfacción personal, valía, autoestima, Es decir, cuando nuestra “motivación” es provocada por las consecuencias internas de nuestra propia conducta.

Para clarificar estas diferencias, voy a utilizar los mismos ejemplos de la motivación extrínseca, aplicándolos ahora a la motivación intrínseca:

Motivación intrínseca en el trabajo: La motivación intrínseca en el entorno laboral, se produce cuando la profesión que se desempeña es vocacional. Está relacionada con lo que un trabajador puede, o no, conseguir internamente. Mejorar en la actividad que realiza, crecer en ese ámbito, aprender.

2.3. Definición de términos básicos

Motivación: toda actividad realizada por el ser humano en determinado momento tiene una finalidad, es decir, lo conduce a un objetivo, hacia alguna meta.

Motivación intrínseca: cuando nuestra “motivación” es provocada por las consecuencias internas de nuestra propia conducta.

Motivación extrínseca: cuando nuestra “motivación” es provocada por las consecuencias que provocan en “otros” nuestras conductas.

Capítulo III

3. DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación

Se utilizó el paradigma cuantitativo “Esta técnica de investigación se caracteriza fundamentalmente por la búsqueda y la acumulación de datos. Las conclusiones que se desprenden del análisis de esos datos se utilizan generalmente para probar hipótesis previamente formuladas; para ello se emplea a los números como fundamento, a través de construcciones estadísticas. Para el enfoque cuantitativo, la manera correcta para conocer es producir un análisis a partir de los datos recolectados, de acuerdo con ciertos criterios lógicos.” (Carrasco, 2008).

El tipo de investigación es el transversal ya que se obtuvieron los datos para la interpretación de resultados en un solo momento de tiempo.

El nivel de la investigación fue el descriptivo que es uno de los métodos cualitativos que se usan en investigaciones que tienen como objetivo la evaluación de algunas características de una población o situación en particular. En la investigación descriptiva, el objetivo es describir el comportamiento o estado de un número de variables.

3.2. Diseño de investigación

La presente investigación es de base no experimental de corte transversal porque recoge datos en un momento único y retrospectivo después de un hecho.

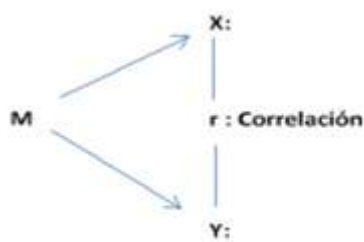


Figura 1. Diseño de la investigación

M Muestra

X: Primera variable

Y: Segunda variable

R: Correlación

La presente investigación busca encontrar cual es la relación entre la gestión por resultados y la motivación laboral por lo cual es conveniente el diseño antes expuesto.

3.3. Población y muestra de la investigación

Población

Para este caso estará compuesta por 57 colaboradores contratados bajo el CAS de cada región.

Muestra

Es una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra pueden generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población (Carrasco Díaz, 2005, pág. 237).

Para la presente investigación se considera el muestreo censal es decir a toda la población y se conformaran con todos los 57 colaboradores, de todas las regiones que pertenecen a la macro región centro.

3.4. Técnicas para la recolección de datos

Hernández, Fernández y Baptista (2010), la técnica es el método de recolección de datos de información pertinente sobre las variables involucradas en la investigación. Para la presente investigación se aplicará la encuesta como técnica, con preguntas cerradas de varias opciones y respuestas simples.

3.4.1. Descripción de los instrumentos

Las encuestas son una de las escasas técnicas de que se dispone para el estudio de las actitudes, valores, creencias motivos. Hay estudios experimentales en que no se conocen

inicialmente las variables que intervienen y mediante la encuesta, bien por cuestionarios o por entrevista hacen posible determinar las variables de estudio.

Las técnicas de encuesta se adaptan a todo tipo de información a cualquier población.

Las encuestas permiten recuperar información sobre sucesos acontecidos a los entrevistados.

Las encuestas permiten estandarizar los datos para un análisis posterior, obteniéndose gran cantidad de datos a un precio bajo y en un periodo de tiempo corto.

3.4.2. Validez y confiabilidad de instrumentos

Validez

Hay varias medidas diferentes que se pueden usar para validar las pruebas, una de las cuales es la validez de constructo. La validez de constructo se usa para determinar qué tan bien una prueba mide lo que se supone que debe medir. En otras palabras, ¿la prueba se construye de manera que pruebe con éxito lo que dice probar? La validez de constructo generalmente se verifica comparando la prueba con otras pruebas que miden cualidades similares para ver cuán altamente correlacionadas están las dos medidas. Por ejemplo, una forma de demostrar la validez de constructo de una prueba de aptitud cognitiva es correlacionando los resultados de la prueba con los encontrados en otras medidas ampliamente aceptadas de aptitud cognitiva.

Confiabilidad

El coeficiente Alpha de Cronbach es el más conocido a nivel mundial para realizar la prueba de confiabilidad y se utilizó en la presente investigación y los resultados fueron variable 1 (0.838) y para la variable 2 (0.884), confirmando que los datos de la investigación son altamente confiables.

3.4.3. Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos

Al analizar la información recogida mediante las encuestas realizadas a los colaboradores de la muestra de estudio, será necesario realizar la matriz de datos, obtenidos en las encuestas, mediante la ayuda del Software IBM SPSS 24, a partir de ello se realizará el análisis descriptivo de cada ítem de los cuestionarios para los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro.

Del, mismo modo se realizará el análisis estadístico descriptivo para la variable, como es la motivación laboral en los trabajadores del Conectamef de la Macro Región Centro. Por último, se realizará la prueba de hipótesis planteada, mediante el análisis estadístico inferencial, con el estadístico de prueba no paramétrica de muestras independientes. (Bejarano, Mormontoy y Tipacti, 2006).

- Se otorgó las encuestas y posteriormente se tabuló las respuestas en el programa SPSS v24, previa elaboración de la matriz de tripartita.
- Se realizó el análisis descriptivo a través de tablas y representaciones gráficas de los resultados.
- Se realizó el respectivo análisis e interpretación.

- Las pruebas de hipótesis se efectuaron de la siguiente manera:
- Se realizó el análisis de correlaciones mediante el coeficiente Rho de Spearman.
- Se realizó el planteamiento de la hipótesis estadística.
- Se decide si la H_0 se acepta o se rechaza.
- Se discutió los resultados obtenidos.
- Finalmente se realizó las conclusiones y recomendaciones.

Capítulo IV

4. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación e interpretación de resultados en tablas y figuras

4.1.1. Resultados descriptivos por variables y dimensiones

Variable gestión por resultados

Tabla 3

Descriptivos de la variable gestión por resultados, según los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	9	15.79	15.79	15.79
	Regular	44	77.19	77.19	77.19
	Eficiente	4	7.02	7.02	7.02
	Total	57	100.00	100.00	100.00

Fuente: Elaboración propia

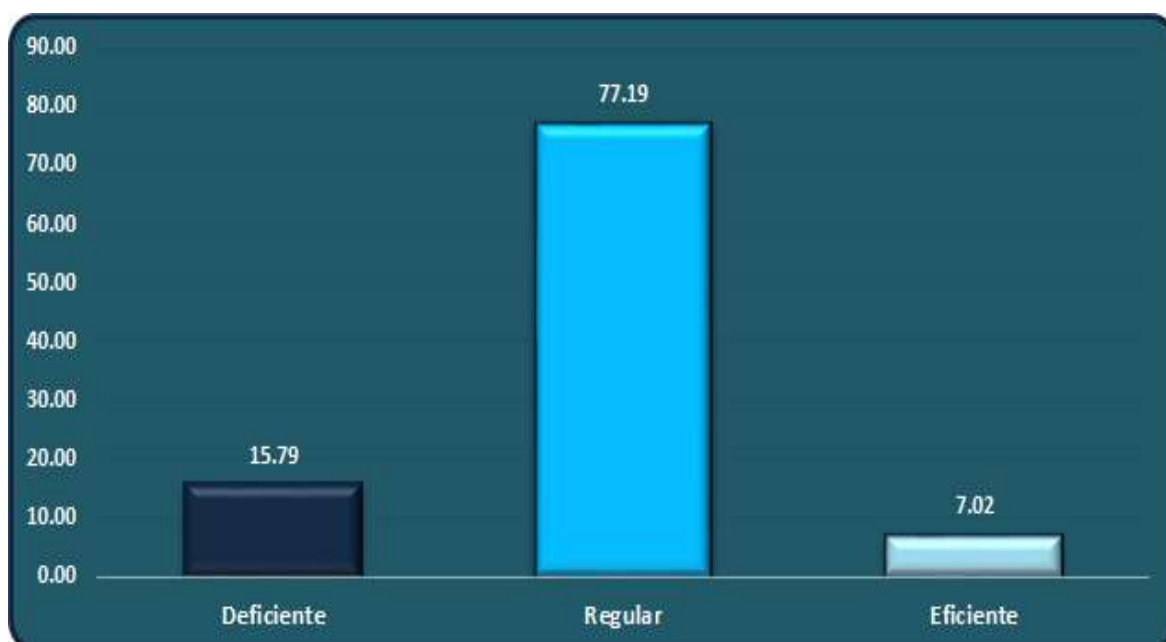


Figura 2. Descriptivos de gestión por resultados, según los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019.

Interpretación:

De la tabla 3 y figura 2, según percepción de los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019, perciben en el nivel regular (77.19%), seguido del nivel deficiente (15.79%), en cambio, en el nivel eficiente (7.02%). Por los resultados que se expusieron en el Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019 no se maneja de manera eficiente la gestión por resultados, no utilizando la variable en bien del desarrollo de la institución.

Dimensiones de la gestión por resultados

Planificación estratégica

Tabla 4

Descriptivos de la dimensión planificación estratégica, según los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	10	17.54	17.54	17.54
	Regular	45	78.95	78.95	78.95
	Eficiente	2	3.51	3.51	3.51
	Total	57	100.00	100.00	100.00

Fuente: Elaboración propia

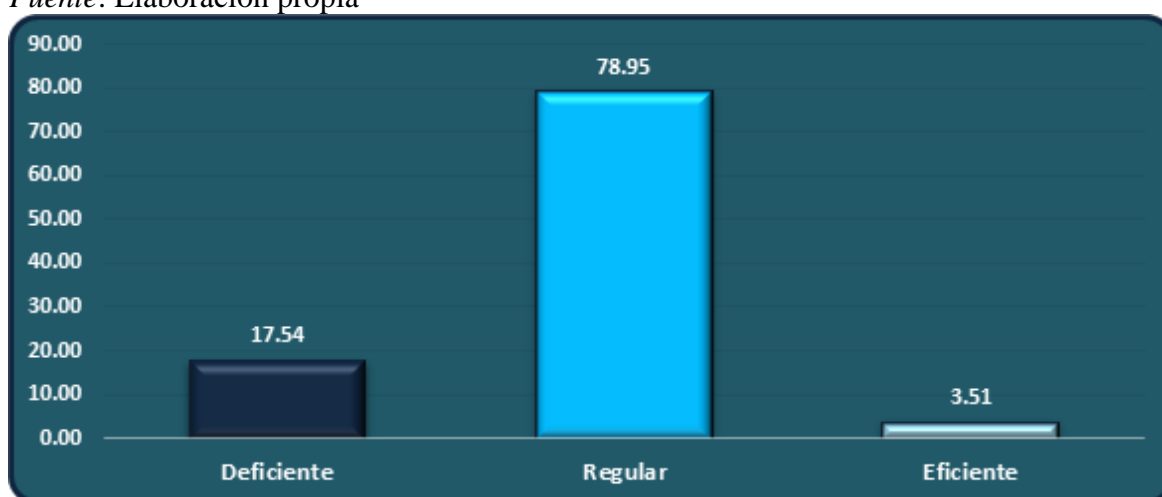


Figura 3. Descriptivos de la dimensión planificación estratégica, según los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019.

Interpretación:

De la tabla 4 y figura 3, podemos observar que la dimensión planificación estratégica, percibida por los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019, perciben en el nivel regular (78.95%), seguido del nivel deficiente (17.54%), en cambio, en el nivel eficiente (3.51%). Por los resultados que se expusieron antes en la Conectamef de

la Macro Región Centro en el año 2019 no se maneja de manera eficiente la planificación estratégica, no utilizando la dimensión en bien del desarrollo de la institución.

Responsabilidad

Tabla 5

Descriptivos de la dimensión responsabilidad, según los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	9	15.79	15.79	15.79
	Regular	42	73.68	73.68	73.68
	Eficiente	6	10.53	10.53	10.53
	Total	57	100.00	100.00	100.00

Fuente: Elaboración propia

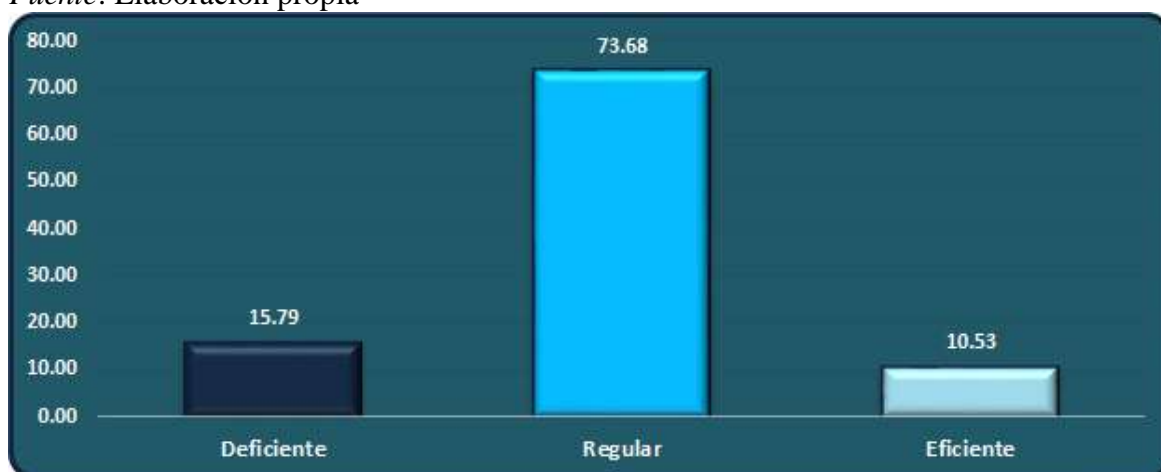


Figura 4. Descriptivos de la dimensión responsabilidad, según los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019.

Interpretación:

De la tabla 5 y figura 4, podemos observar que la dimensión responsabilidad, percibida por los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019, perciben en el nivel regular (73.68%), seguido del nivel deficiente (15.79%), en cambio, en el nivel

eficiente (10.53%). Por los resultados que se expusieron antes en la Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019 no maneja de manera eficiente la responsabilidad que se les debe dar en la institución.

Monitoreo y evaluación

Tabla 6

Descriptivos de la dimensión monitoreo y evaluación, según los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	13	22.81	22.81	22.81
	Regular	37	64.91	64.91	64.91
	Eficiente	7	12.28	12.28	12.28
	Total	57	100.00	100.00	100.00

Fuente: Elaboración propia

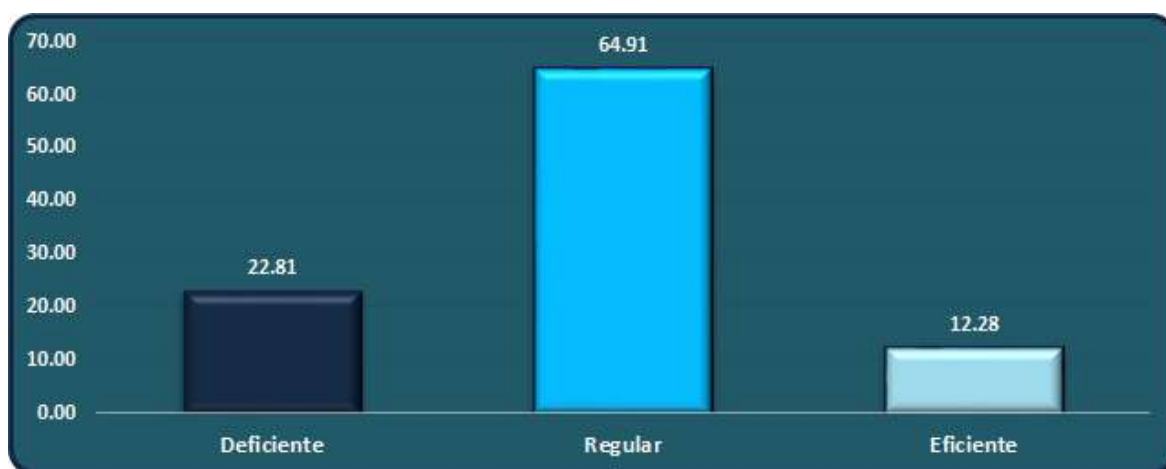


Figura 5. Descriptivos de la dimensión monitoreo y evaluación, según los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019.

Interpretación:

De la tabla 6 y figura 5, podemos observar que la dimensión monitoreo y evaluación, percibida por los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019,

perciben en el nivel regular (64.91%), seguido del nivel deficiente (22.81%), en cambio, en el nivel eficiente (12.28%). Por los resultados que se expusieron antes en la Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019 no maneja de manera eficiente la monitoreo y evaluación en la institución.

Desarrollo personal

Tabla 7

Descriptivos de la dimensión desarrollo personal, según los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	13	22.81	22.81	22.81
	Regular	41	71.93	71.93	71.93
	Eficiente	3	5.26	5.26	5.26
	Total	57	100.00	100.00	100.00

Fuente: Elaboración propia

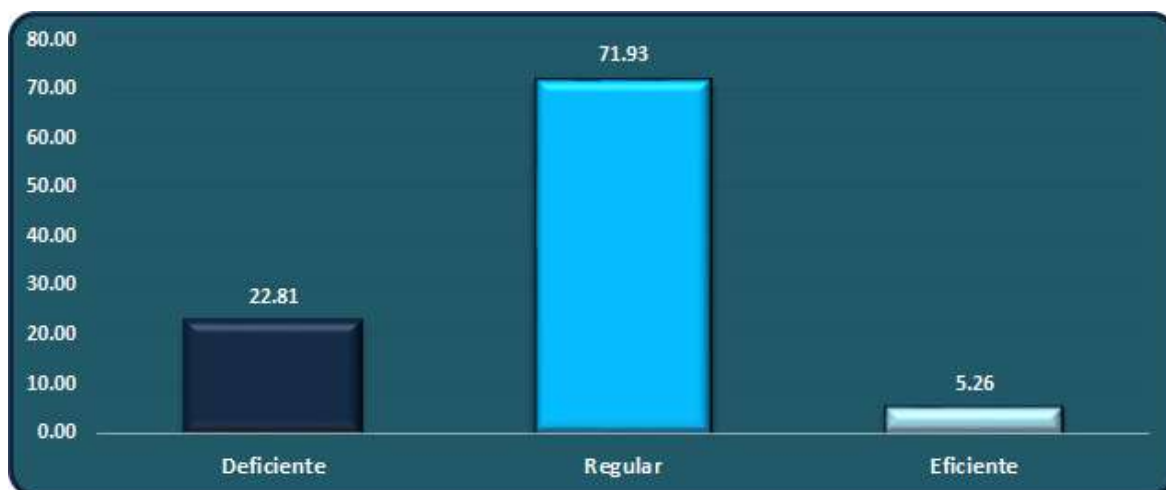


Figura 6. Descriptivos de la dimensión desarrollo personal, según los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019.

Interpretación:

De la tabla 7 y figura 6, podemos observar que la dimensión desarrollo personal, percibida por los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019, perciben

en el nivel regular (71.93%), seguido del nivel deficiente (22.81%), en cambio, en el nivel eficiente (5.26%). Por los resultados que se expusieron antes en la Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019 el desarrollo personal tiene que mejorar.

Variable motivación

Tabla 8

Descriptivos de la variable motivación, según los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	11	19.30	19.30	19.30
	Regular	40	70.18	70.18	70.18
	Eficiente	6	10.53	10.53	10.53
	Total	57	100.00	100.00	100.00

Fuente: Elaboración propia.

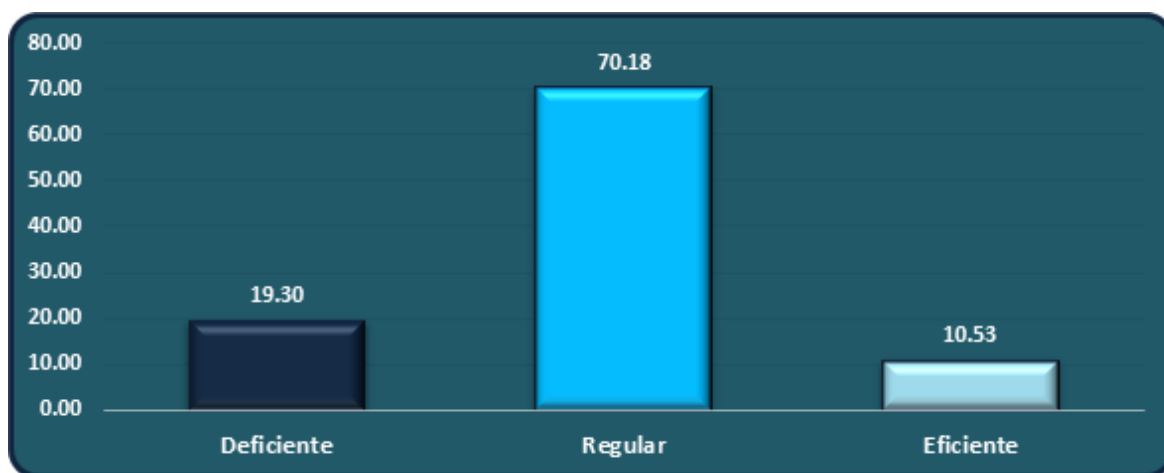


Figura 7. Descriptivos de la variable motivación, según los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019.

Interpretación:

De la tabla 8 y figura 7, podemos observar que la variable motivación, percibida por los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019, perciben en el nivel regular (70.18%), seguido del nivel deficiente (19.30%), en cambio, en el nivel eficiente (10.53%). Por los resultados que se expusieron antes en la Conectamef de la Macro

Región Centro en el año 2019 tiene que incentivar más la motivación laboral en los trabajadores.

Motivación intrínseca

Tabla 9

Descriptivos de la dimensión motivación intrínseca, según los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	16	28.07	28.07	28.07
	Regular	37	64.91	64.91	64.91
	Eficiente	4	7.02	7.02	7.02
	Total	57	100.00	100.00	100.00

Fuente: Elaboración propia

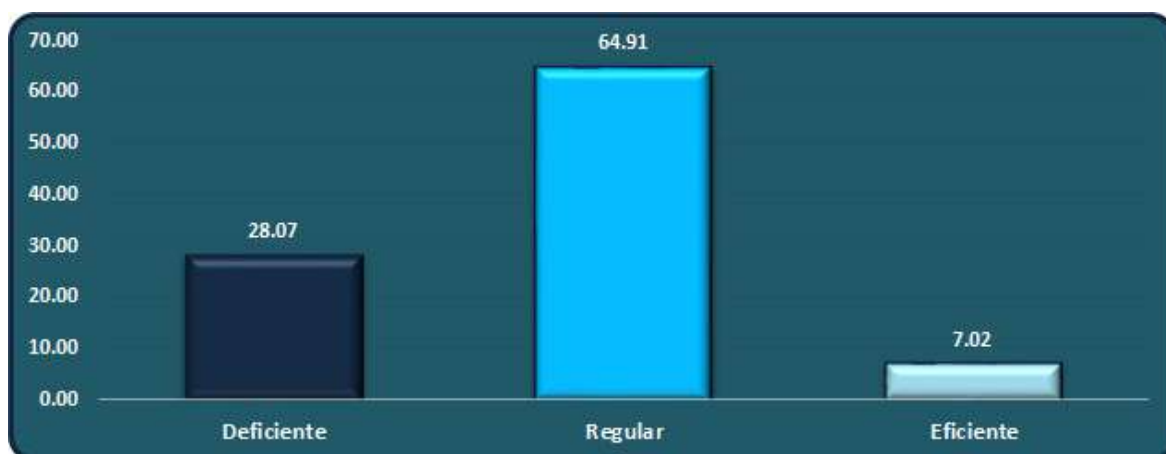


Figura 8. Descriptivos de la dimensión motivación intrínseca, según los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019.

Interpretación

De la tabla 9 y figura 8, podemos observar que la dimensión motivación intrínseca, percibida por los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019, perciben en el nivel regular (64.91%), seguido del nivel deficiente (28.07%), en cambio, en el nivel eficiente (7.02%). Por los resultados que se expusieron antes en la Conectamef de la Macro

Región Centro en el año 2019 no maneja eficientemente la motivación intrínseca en la institución.

Motivación extrínseca

Tabla 10

Descriptivos de la dimensión motivación extrínseca, según los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	12	21.05	21.05	21.05
	Regular	39	68.42	68.42	68.42
	Eficiente	6	10.53	10.53	10.53
	Total	57	100.00	100.00	100.00

Fuente: Elaboración propia



Figura 9. Descriptivos de la dimensión motivación extrínseca, según los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019.

Interpretación:

De la tabla 6 y figura 4, podemos observar que la dimensión motivación extrínseca, percibida por los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019, perciben en el nivel regular (68.42%), seguido del nivel deficiente (21.05%), en cambio, en el nivel eficiente (10.53%). Por los resultados que se expusieron antes en la Conectamef de la Macro

Región Centro en el año 2019 no se está gestionando de manera eficiente la motivación extrínseca.

4.1.2. Tablas cruzadas por variables y dimensiones

Por el tipo de investigación en la presente investigación no se ha implementado las tablas cruzadas.

4.1.3. Prueba de normalidad

Por la distribución de los datos heterogéneos se utilizará el estadístico Rho de Spearman, en la contrastación de las hipótesis.

4.1.4. Contrastación de las hipótesis de investigación

Hipótesis general

H₀: Existe relación significativa entre la gestión por resultados y la motivación laboral de los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019.

H₁: Existe relación significativa entre la gestión por resultados y la motivación laboral de los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019.

Hipótesis estadística

Hipótesis nula ($r = 0$)

Hipótesis alterna ($r \neq 0$)

P - valor = 0.05

Estadístico:

$$\rho = 1 - \frac{6(\sum d^2)}{n(n^2 - 1)}$$

Tabla 11

Relación hipótesis general de los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019.

		Gestión por resultados	Motivación
Rho de Spearman	Gestión por resultados	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	57
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,856**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	57

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

De la tabla 11, con una correlación con un nivel de 0.01, se hallan relacionadas la gestión por resultados y la motivación, con una muestra estadísticamente significativa, podemos afirmar que la relación es directa y positiva ($\rho = 0.856$, $p = .000$) de magnitud fuerte; es decir, cuando mejor es el manejo de las gestión por resultados, en la misma medida también se incrementa el nivel de la motivación laboral.

Hipótesis específica 1:

H_0 : La gestión por resultados no se relaciona significativamente con la motivación intrínseca de los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019.

H_i: La gestión por resultados se relaciona significativamente con la motivación intrínseca de los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019.

Hipótesis estadística 1

Hipótesis nula ($r = 0$)

Hipótesis alterna ($r \neq 0$)

p-valor = 0.05

estadístico:

$$\rho = 1 - \frac{6(\sum d^2)}{n(n^2 - 1)}$$

Tabla 12

Relación entre las gestión por resultados y el motivación extrínseca de los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019.

		Gestión por resultados	Motivación intrínseca
Rho de Spearman	Gestión por resultados	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,830**
		N	,000
Motivación intrínseca		57	57
		Coeficiente de correlación	,830**
		Sig. (bilateral)	1,000
	N	,000	.
		57	57

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

De la tabla 12, con una correlación con un nivel de 0.01, se hallan relacionadas la gestión por resultados y la motivación intrínseca del aprendizaje, con una muestra estadísticamente significativa, podemos afirmar que la relación es directa y positiva ($\rho = 0.830$, $p = .000$) de magnitud fuerte; es decir, cuando mejor es el manejo de las gestión por resultados, en la misma medida también se incrementa los motivación intrínseca.

Hipótesis específica 2

H₀: La gestión por resultados no se relaciona significativamente con la motivación extrínseca de los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019.

H₁: Las gestión por resultados tienen una relación significativa con la motivación extrínseca de los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019.

Hipótesis estadística

Hipótesis nula ($r = 0$)

Hipótesis alterna ($r \neq 0$)

p-valor = 0.05

estadístico:

$$\rho = 1 - \frac{6(\sum d^2)}{n(n^2 - 1)}$$

Tabla 13

Relación entre las gestión por resultados y la motivación extrínseca de los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019.

		Gestión por resultados	Motivación extrínseca
Rho de Spearman	Gestión por resultados	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,811**
		N	,000
	Motivación extrínseca	Coefficiente de correlación	,811**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

De la tabla 13, con una correlación con un nivel de 0.01, se hallan relacionadas la gestión por resultados y la motivación extrínseca, con una muestra estadísticamente significativa, podemos afirmar que la relación es directa y positiva ($\rho = 0.811$, $p = .000$) de magnitud fuerte; es decir, cuando mejor es el manejo de la gestión por resultados, en la misma medida también se incrementa la motivación extrínseca.

Capítulo V

5. DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados obtenidos

Una vez respondida la pregunta de qué es la motivación y que existe una relación significativa con la manera que se implementa la gestión por resultados ($\rho = 0.856$) la siguiente pregunta es por qué es importante para la administración y, además, por qué debería ser de especial interés para los gerentes del sector público. Con ese fin podemos decir:

El número de publicaciones a menudo se usa como un indicador de la importancia, el interés y las tendencias de ciertos temas. En ese sentido, la motivación es claramente un tema candente. El número de artículos y libros de investigación que incorporaron la palabra “motivación” en su título o resumen de 1950 a 2018 es de alrededor de 65,000 según Google.

Además, la importancia de la motivación parece estar aumentando con los años, ya que antes de 1980 el término aparecía aproximadamente 5,000 veces cada década, mientras que en las décadas de 1980 y 1990 apareció más de 12,000 veces cada década, y desde 2000 se ha mencionado más de 14,000 veces.

¿Qué hace que la motivación sea tan importante? En una palabra, la respuesta es rendimiento. La productividad es la razón de ser de la gestión. Es decir, los gerentes en general se esfuerzan por lograr los objetivos de la organización al aumentar la eficiencia y la efectividad. Aunque muchos factores contribuyen a la productividad, el desempeño laboral se considera el más influyente.

La motivación laboral no determina el nivel de desempeño del empleado, pero sí influye en su esfuerzo para realizar la tarea (Cognifit, 2017). El papel de la motivación en el desempeño se puede resumir en la siguiente fórmula: $\text{Desempeño} = \text{Habilidad} \times \text{Comprensión de la tarea} \times \text{Motivación} \times \text{Medio ambiente}$.

En consecuencia, para desempeñarse bien, los empleados primero deben tener el conocimiento y las habilidades que se requieren para el trabajo. Luego, deben comprender lo que deben hacer y tener la motivación para ampliar el esfuerzo para hacerlo. Y, por último, los empleados deben trabajar en un entorno que les permita llevar a cabo la tarea, por ejemplo, asignando recursos suficientes (Cognifit, 2017). El signo de multiplicación en la ecuación enfatiza la importancia de la motivación: si la motivación es igual a cero, incluso el empleado más talentoso no cumplirá. Del mismo modo, un empleado energizado y altamente motivado puede alcanzar un buen desempeño a pesar de tener algunas brechas de conocimiento.

Un buen ejemplo para esta última situación es un nuevo trabajador o aprendiz, que se une a la organización totalmente motivado para trabajar, pero que carece de habilidades

y experiencia. La motivación para aprender y desarrollarse superará rápidamente las debilidades. Los efectos de la motivación no se detienen con el rendimiento. En el grupo de empleados motivados hay menos accidentes laborales, menos tasas de problemas éticos, menos rotación de empleados y menores niveles de absentismo.

“Los empleados motivados sienten menos estrés, disfrutan de su trabajo y, como resultado, tienen una mejor salud física y mental. Además, los empleados motivados están más comprometidos con sus organizaciones y muestran menos insubordinación y agravio. También son más creativos, innovadores y receptivos con los clientes, contribuyendo indirectamente al éxito a largo plazo de la organización” (Robison, 2010).

En resumen, los empleados motivados son el mayor activo de cualquier organización. Los gerentes interactúan diariamente con los empleados de primera línea, especialmente en el caso de la gerencia junior y de nivel medio. Durante estas interacciones, los supervisores influyen inevitablemente en la motivación del personal con buenos o malos resultados para la organización. Por ejemplo, si usted es un gerente que no ofrece comentarios y no muestra interés en el empleado como ser humano, es natural que su subordinado interprete esto como una señal de que no le importan.

Y cuando se descuida continuamente, es probable que los empleados se desconecten y renuncien internamente, es decir, su motivación para trabajar disminuye sustancialmente. Por lo tanto, participar activamente en la motivación de los empleados debería ser una de las tareas principales de un gerente. Las encuestas muestran que la mayoría de los gerentes respaldan esta afirmación y creen que están haciendo un buen trabajo al motivar a su personal. Sin embargo, la realidad demuestra que lo contrario es cierto: los gerentes no

entienden claramente el tema de la motivación y la mayoría de las veces las técnicas de motivación son poco practicadas.

“Además, aunque muchos empleados están muy motivados cuando se unen a una organización, la mayoría de las renuncias pueden atribuirse a la decepción con el supervisor inmediato. Muy pocos empleados abandonan una organización solo por insatisfacción con las oportunidades de compensación y promoción. Hay muchas razones por las que tan pocos gerentes parecen ser capaces de motivar realmente a su gente. Una explicación puede ser la falta de una educación eficiente. Otra puede ser la complejidad de las teorías motivacionales, por un lado, y la ausencia de recomendaciones prácticas por el otro” (Latham, 2007).

Una respuesta más interesante puede basarse en la “paradoja de la elección”. Este concepto estipula que, irónicamente, demasiadas opciones llevan a las personas a elegir ninguna de las opciones o elegir mal y en el contexto de la motivación, una gran cantidad de teorías resulta en una implementación deficiente. Independientemente de las excusas, los gerentes deben internalizar que el desempeño, la productividad y la retención de los empleados dependen en gran medida de su capacidad de motivación. Esto es válido tanto para el sector privado como para el público. Sin embargo, adquiere más importancia en la esfera pública, ya que el desempeño de los gobiernos y sus administraciones afecta a nuestra sociedad mucho más que cualquier otra organización del sector privado.

Además, la necesidad de obtener "más por menos" y operar a los niveles más altos de productividad y efectividad ha sido durante mucho tiempo un problema importante dentro de las organizaciones del sector público. Sin embargo, la última crisis financiera presenta a los gobiernos un desafío sin precedentes.

Como dijo acertadamente Springers (2017): “La recesión no solo ha aumentado las demandas de los servicios públicos, sino que lo ha hecho en un momento en que el colapso de los ingresos fiscales ha llevado a una importante retracción en la financiación de los servicios públicos”. Y así, con menos recursos y mayores niveles de demanda, los empleados públicos están llamados a las armas. Por lo tanto, los líderes de las organizaciones públicas deben mantener a los empleados totalmente motivados y comprometidos para lograr su ambiciosa tarea. Sin embargo, motivar a los empleados públicos es más fácil decirlo que hacerlo. Hay al menos cinco factores principales que pueden obstaculizar los esfuerzos de motivación. Primero, los empleados del sector público tienen fama de ser vagos y letárgicos.

Después de profundizar en el tema de la importancia de la motivación, uno no debería sorprenderse de que considere que la pregunta ¿cómo pueden los gerentes públicos motivar a los empleados públicos a perseguir propósitos públicos importantes con inteligencia y energía?. Y si los desarrollos recientes son una pista para el futuro, la motivación seguirá siendo un tema candente durante la próxima década.

5.2. Conclusiones

Por los resultados obtenidos podemos concluir:

Primera: La gestión por resultados tienen una relación significativa con la motivación de los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019, según la estadística no paramétrica encontrada con la Rho de Spearman ($\rho = 0.856$; $p = .000$), concluyendo que si mejoramos el uso de la gestión por resultados en la misma magnitud mejora la motivación.

Segunda: La gestión por resultados tienen una relación significativa con la motivación intrínseca de los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019, según la estadística no paramétrica encontrada con la Rho de Spearman ($\rho = 0.830$; $p = .000$), concluyendo que si mejoramos el uso de las gestiones por resultados en la misma magnitud mejora la motivación intrínseca.

Tercera: La gestión por resultados tienen una relación significativa con la motivación extrínseca de los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro en el año 2019, según la estadística no paramétrica encontrada con la Rho de Spearman ($\rho = 0.811$; $p = .000$), concluyendo que si mejoramos el uso de las gestiones por resultados en la misma magnitud mejora la motivación extrínseca.

5.3. Recomendaciones

Primera: Se recomienda a los Gestores del Centro de los Conectamef de la Macroregion Centro, que propongan a la OGSU – Oficina General de Servicios al Usuario que se implemente un Programa de motivación laboral para los trabajadores, con la finalidad brindar un servicio de calidad de los usuarios.

Segunda: Se recomienda, evaluar semestralmente el desarrollo de los factores motivacionales que se presentan en los trabajadores de los Conectamef de la Macroregion Centro, con el fin de detectar cuales les afectan más y aplicar las medidas necesarias que permitan incrementar la motivación del trabajador.

Tercera: Se recomienda, que el Gestor de Centro de los Conetamef tenga más comunicación con los especialistas e implantadores, para que ellos puedan sentir que tienen el apoyo y la confianza necesaria para proponer y ejecutar acciones innovadoras que permitan alcanzar las metas programadas.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Abanto, W. I. (2016). Diseño y desarrollo del proyecto de investigación, guía de aprendizaje. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Ancieta, Y. y Poma, J. (2018), factores motivacionales y su relación con el nivel de satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia. Abril 2018. Tesis de especialización. Lima: Universidad Cayetano Heredia.
- Bejarano, L., Mormontoy, W., & Tipacti, A. C. (2006). Muestreo e inferencia estadística. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Burga, G. y Wiese, S. (2018), en su tesis titulado motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque. Tesis de maestría. Presentado por la universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
- Carrasco, E. (2018), Motivación laboral y trabajo en equipo en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas, sede Pueblo Libre, 2018. Tesis de especialización. Lima: Perú. Universidad Cayetano Heredia.
- Cascales, M. (2010). Análisis de la satisfacción laboral en España. Andaluz: Consejería de la Presidencia.
- Cecchini, J., Carmen González, C., Carmona, A., & Contreras, O. (2014). Relaciones entre clima motivacional, la orientación de meta, la motivación intrínseca, la autoconfianza, la ansiedad y el estado de ánimo en jóvenes deportistas. Universidad de Oviedo, España. España: Redalyc. Recuperado el 11 de Abril de 2018
- Cognifit. (2017). Motivación intrínseca y extrínseca: La base del comportamiento humano. Cognifit.

- Emprendedores. (2017). ¿Necesitas el éxito? conoce más sobre McClelland. Mi propio jefe.
- Espejo, M. (2016). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura de Junín- 2014. Universidad Privada Los Andes, Junín. Huancayo: UPLA. Recuperado el 12 de Abril de 2018
- Gamero, C. (2010). Satisfacción laboral de los asalariados inmigrantes. *Revista de economía aplicada*, 18(54), 33-56. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3342479>
- Gonzales, D. (2002), Motivación laboral. Tesis de maestría. Presentado por la Universidad Autónoma de Nuevo León.
- González, S. (2014). Gestión del desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz. USMP, Lima. Lima: Universidad San Martín de Porras. Recuperado el 11 de Abril de 2018
- García, V. y Merino, E. (2012), La motivación laboral, estudio descriptivo de algunas variables. Universidad de Valladolid. España. Recuperado el 28 de enero del 2019.
- Gross, M. (2009). Las ocho teorías más importantes sobre la motivación. México: Pensamiento imaginativo.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.
- Larico, R. (2014). Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Ramón- Juliaca- 2014. Universidad Andina, Puno. Juliaca: Universidad Andina. Recuperado el 11 de Abril de 2018

- Ministerio de Salud. (2002). Encuesta de satisfacción del personal de salud. Lima: Ministerio de Salud.
- Mundiario. (2015). La Teoría del Éxito por Shackleton, en el centenario de su Expedición Imperial. Mundiario.
- Oседа, D., Chenet, M. E., Hurtado, D. R., Chávez, A., Patiño, A. R., & Oседа, M. E. (2015). Metodología de la investigación (5° ed.). Huancayo, Junín, Perú: Soluciones Gráficas SAC.
- Quintero, J. (2012). Psicopedagogías del aprendizaje. Venezuela: Seminario, teorías y paradigmas educativos.
- Ramirez, P., & Samaniego, L. (2016). Trabajo comparativo sobre las condiciones laborales de los trabajadores de las instituciones educativas de Huancayo. Universidad Nacional del Centro del Perú, Junin. Huancayo: UNCP. Recuperado el 12 de Abril de 2018
- Reátegui, L. (2016). “Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016”. Universidad Cesar Vallejo, San Martin. Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado el 11 de Abril de 2018
- Rodriguez, M. (2015). La teoria de las metas de logro. En M. Rodriguez, La teoria de las metas de logro (pág. 133). España.
- Rojas, J., & Valerio, R. (2016). Clima organizacional y satisfaccion de los docentes en la Institución Educativa Particular Antioquia Chilca Huancayo. Universidad Nacional del Centro del Perú, Junin. Chilca: UNCP. Recuperado el 12 de Abril de 2018

Ruiz, F. (2003). Relación entre la motivación del logro académico, la autosuficiencia y la disposición para realizar una tesis. Universidad de Lima, Lima. Lima: Sistema de investigación Científica. Recuperado el 11 de Abril de 2018

Springers, E. (2017). Motivación intrínseca y extrínseca: definiciones y ejemplos. Edem.

Sum, I. (2015). Motivación y desempeño laboral. Mexico: Universidad Rafael Lándivar.

Torres, S. (2005). Diagnóstico de la gestión municipal alternativas para el desarrollo. Lima: Ministerio de Economía y Finanzas.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Matriz de consistencia
Título: "GESTION POR RESULTADOS Y MOTIVACION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LOS CONECTAMEF DE LA MACROREGION CENTRO-2019"

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>Problema principal: ¿Qué relación existe entre la gestión por resultados y la motivación laboral de los trabajadores de la Macro Región Centro 2019?</p> <p>Problemas secundarios: ¿Qué relación existe entre la gestión por resultados y la motivación intrínseca de los trabajadores del Conectamef de la Macro Región Centro 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión por resultados y la motivación extrínseca de los trabajadores del Conectamef de la Macro Región Centro 2019?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión por resultados y la motivación laboral de los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro 2019.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre la gestión por resultados y la motivación intrínseca de los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro 2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión por resultados y la motivación extrínseca de los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro 2019.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión por resultados y la motivación laboral de los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro 2019.</p> <p>Hipótesis específicas: La gestión por resultados se relaciona significativamente con la motivación intrínseca de los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro 2019.</p> <p>La gestión por resultados se relaciona significativamente con la motivación extrínseca de los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro 2019.</p>	<p>Variable Asociada</p> <p>Gestión por resultados</p> <p>Variable de supervisión</p> <p>Motivación laboral</p>	<p>Planificación estratégica</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Monitoreo y evaluación</p> <p>Desarrollo personal</p> <p>Motivación intrínseca.</p> <p>Motivación extrínseca.</p>	<p>Planeamiento estratégico</p> <p>Planeamiento operativo.</p> <p>Compromiso de desempeño institucional</p> <p>Compromiso de resultados de gestión</p> <p>Compromiso de los ciudadanos</p> <p>Monitoreo Control.</p> <p>Sensibilización</p> <p>Capacitación</p> <p>Competencias</p> <p>Incentivos</p> <p>Convicción profesional.</p> <p>Ánimo para trabajar.</p> <p>Interés por su trabajo.</p> <p>Relaciones interpersonales.</p> <p>Satisfacción económica.</p> <p>Beneficios laborales.</p> <p>Incentivos laborales extras.</p> <p>Promoción profesional.</p>	<p>METODO GENERAL - Científico</p> <p>MÉTODOS ESPECÍFICOS Analítico y Sintético, Inductivo y Deductivo</p> <p>TIPO Básico</p> <p>NIVEL Correlacional.</p> <p>DISEÑO No experimental, de corte transversal correlacional.</p> <p>MUESTRA Muestreo probabilístico para la ejecución del cuestionario que son 57 colaboradores.</p> <p>TÉCNICA Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS Cuestionario</p> <p>TECNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS. Se hace uso del programa SPSS v24, realizando la matriz tripartita, el análisis descriptivo a través de tablas y gráficos, las correlaciones Rho de Spearman, planteando las hipótesis estadísticas y por ultimo las conclusiones y recomendaciones.</p>

Anexo 2. Instrumentos para la recolección de datos



UNIVERSIDAD
PERUANA DE
CIENCIAS E
INFORMÁTICA
La Universidad del futuro, hoy

MAESTRÍA EN GESTIÓN ESTRATÉGICA
EMPRESARIAL

CUESTIONARIO

CONDICIÓN		SEXO		TIEMPO DE SERVICIO	FECHA
NOMBRADO(A)	CONTRATADO(A)	M	F		/ /

Estimado(a) colaborador a continuación usted encontrará un conjunto de ítems marque sólo una alternativa según cree conveniente, no existe respuestas correctas ni incorrectas, lo que queremos es conocer su apreciación personal, sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y aportaran para el trabajo de investigación con la finalidad de determinar la relación entre la gestión por resultados y la motivación laboral de los trabajadores de los Conectamef de la Macro Región Centro-2019.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5



		Motivación laboral				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Intrínseca						
1	Elegí bien mi profesión.					
2	Considero que los trabajos que desarrollo están de acuerdo a mis capacidades.					
3	Me siento animado y con energías para realizar mi trabajo diario.					
4	Mi trabajo es una fuente que me genera estrés.					
5	Deseo seguir laborando por muchos años más en mi centro de trabajo actual.					
6	Mi trabajo actual es interesante.					
7	Mis superiores tienen buenas relaciones laborales conmigo.					
8	Las relaciones con mis demás compañeros me motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo.					
9	Evito generar situaciones conflictivas en mi Institución Laboral.					
DIMENSIÓN 2: Extrínseca						
10	El beneficio económico que percibo satisface mis necesidades básicas.					
11	Gano lo suficiente en mi actual trabajo, para atender a los que dependen de mí.					
12	La organización donde laboro, me proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional.					
13	Mi trabajo me permite gozar de las vacaciones programadas.					
14	Mi trabajo me da prestaciones sociales adecuadas.					
15	Mis remuneraciones las recibo en las fechas programadas.					
16	Me siento a gusto en mi trabajo.					
17	El reconocimiento social que se me tiene, en comparación al que se le tiene a otros(as) profesionales es el adecuado a la función que desempeño.					
18	Recibo algún incentivo por parte de la organización (comisión, felicitación, otros), cuando hago un trabajo bien hecho.					
19	Recibo mi salario, aguinaldo y mis vacaciones de acuerdo a la ley.					
20	Recibo un trato justo por mi labor.					
		1	2	3	4	5
Gestión por resultados						
DIMENSIÓN 1: Planificación estratégica						
21	Participas en la elaboración de planes.					

22	Se evalúan las oportunidades y amenazas del entorno.					
23	Se seleccionan alternativas para solucionar los problemas que se presentan en la organización.					
24	Se descentralizan las decisiones a través del presupuesto público.					
25	Participan en la ejecución de planes operativos.					
26	Se mejoran la capacidad para mejorar planes operativos.					
27	Se prioriza la ejecución de los planes operativos según las necesidades de la ciudadanía.					
	DIMENSIÓN 2: Responsabilidad					
28	Asumo compromisos de responsabilidad en ejecutar adecuadamente un plan operativo.					
29	Me comprometo a alcanzar los productos necesarios para cumplir los objetivos de la organización.					
30	Asumo compromiso con mi ciudadanía.					
31	Asumo compromiso de responsabilidad de los resultados de gestión de mi organización.					
32	Se definen los productos para hacer un control más efectivo de los gastos públicos.					
33	Organizo con responsabilidad el presupuesto en base a programas.					
34	Se definen claramente los responsables de alcanzar los objetivos lo que mejora los mecanismos de rendición de cuentas.					
35	Se exige tener una unidad responsable del diseño y ejecución del programa presupuestal.					
	DIMENSIÓN 3: Monitoreo y evaluación					
36	Se formulan los indicadores de desempeño para la ejecución presupuestal.					
37	Se realiza el seguimiento y reporte de productos y resultados de la ejecución presupuestal mediante indicadores de desempeño.					
38	Los responsables utilizan efectivamente la información de los resultados, para mejorar la ejecución presupuestal.					
39	El monitoreo se aplica en la gestión de los proyectos.					
40	La evaluación me permite tomar adecuadas decisiones para una ejecución adecuada de un proyecto.					
41	Se realizan los informes en el momento oportuno de las evaluaciones.					
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de personal					
42	Se orientan al personal para desarrollar los conocimientos necesarios en la organización.					
43	Se orientan al personal para desarrollar las competencias necesarias en la organización.					
44	Se establece las necesidades del personal para mejorar sus desempeños.					
45	Me siento motivado para los cambios de la organización.					
46	Participo en capacitaciones para mejorar mi desempeño en procesos por resultados.					
47	Me siento seguro (a) de las actividades que se requieren para el cambio del modelo de mi organización.					
48	Me identifico con la organización para el logro de los objetivos.					
49	Participo en la evaluación del desempeño.					
50	Recibo incentivos en mi organización.					

Anexo 3. Base de datos

	Variable 1																														TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1	5	4	3	2	4	2	2	3	2	4	4	1	3	5	2	4	1	87	
2	2	2	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	1	5	2	3	3	3	2	3	2	5	2	2	1	88	
3	5	2	5	5	3	2	5	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	3	4	3	3	5	4	2	5	2	2	5	3	101	
4	2	3	5	5	1	3	3	2	2	5	2	3	2	2	3	2	1	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	78	
5	4	2	4	3	4	1	1	1	1	1	5	4	5	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	1	1	2	3	3	3	2	68	
6	3	2	2	3	3	3	3	5	1	5	4	2	2	2	1	5	5	2	4	2	3	4	4	3	2	2	4	4	4	3	92	
7	2	3	2	5	4	1	3	1	2	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	2	5	2	4	2	94	
8	2	5	2	2	3	3	3	5	2	2	2	3	4	5	4	4	2	3	5	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	96	
9	2	1	2	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	4	5	5	5	2	3	4	3	3	5	5	4	1	1	2	5	92	
10	2	2	4	3	1	1	1	1	2	2	1	5	5	3	2	3	1	1	4	4	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	68	
11	4	2	3	1	2	2	4	3	5	5	2	2	5	4	4	2	3	3	5	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	96	
12	5	3	3	4	2	2	3	2	2	2	2	1	1	4	5	5	4	5	4	3	4	2	4	4	3	4	2	5	4	3	97	
13	1	3	4	4	1	4	3	1	1	5	4	4	4	1	1	5	1	2	4	2	2	2	3	1	4	4	2	2	2	2	79	
14	4	2	4	4	3	4	3	1	1	4	1	5	4	1	5	4	3	2	2	4	5	3	5	5	4	2	2	3	3	5	98	
15	4	2	4	4	2	4	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	2	5	5	1	5	1	2	1	3	1	1	1	2	3	69	
16	2	4	4	4	1	3	4	4	4	3	1	5	4	3	4	4	3	2	5	3	3	3	5	2	3	2	3	4	4	5	101	
17	4	2	3	2	1	1	1	4	3	5	4	3	3	2	4	1	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	81
18	4	4	3	1	2	3	2	1	2	1	1	2	3	2	1	2	2	4	3	1	1	1	1	4	1	1	1	2	2	1	59	
19	3	3	4	2	2	4	4	2	2	5	5	3	3	3	3	3	2	5	2	1	3	3	3	2	2	3	4	2	4	3	90	
20	2	3	4	5	4	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	5	5	2	3	2	3	3	2	2	5	5	97	
21	1	3	3	5	4	5	2	2	3	3	3	2	5	2	5	5	1	2	3	4	5	5	3	5	2	4	4	5	3	2	101	
22	1	1	1	4	3	2	1	2	2	2	1	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	4	3	59
23	2	4	4	2	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	2	3	1	4	4	3	2	3	3	4	4	93	
24	2	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	1	3	2	3	87	
25	1	1	1	1	4	2	2	4	5	3	4	4	1	2	5	2	3	2	4	2	5	2	4	5	2	4	2	3	3	2	85	
26	5	2	5	1	1	5	3	4	3	5	4	3	3	2	3	4	1	2	5	3	4	2	4	2	4	2	3	2	3	5	98	
27	4	2	4	4	1	2	2	2	4	1	1	3	3	3	5	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	4	2	1	72	
28	1	1	1	2	2	2	4	3	2	5	3	4	4	3	3	4	2	2	5	5	3	3	2	5	5	2	2	2	2	3	87	
29	5	1	2	1	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	1	2	68	
30	4	3	4	3	2	2	2	2	3	5	5	5	4	2	3	4	4	3	4	5	2	2	5	3	4	3	5	2	5	1	101	
31	3	3	4	3	2	3	5	5	2	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	4	2	4	2	5	5	4	116	
32	5	3	5	3	2	3	5	3	1	1	1	1	4	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	76	
33	4	3	4	3	2	5	2	2	3	5	5	2	2	2	2	2	2	5	2	1	2	2	3	3	2	2	2	3	4	4	85	
34	4	1	1	1	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	4	3	3	4	5	1	3	2	5	2	3	3	5	2	3	87	
35	2	3	5	3	3	2	2	3	4	1	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	88	
36	2	2	2	1	3	2	2	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	2	4	4	3	2	2	4	4	4	3	89	
37	5	2	2	5	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	3	1	4	1	2	1	1	1	56	
38	2	2	4	3	2	3	3	4	2	3	4	2	3	3	2	2	3	2	2	5	2	2	2	4	2	2	3	3	4	2	82	
39	2	2	1	2	4	2	4	4	3	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	2	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	117	
40	1	5	3	4	4	2	4	5	4	2	1	3	2	2	4	4	4	4	2	4	2	2	3	5	5	2	2	2	4	2	93	
41	3	2	2	2	4	3	3	1	2	2	2	2	4	2	4	4	5	3	5	5	2	3	2	4	3	3	5	2	2	3	89	
42	2	1	2	2	3	3	2	2	3	4	5	3	3	4	3	3	3	2	5	5	2	3	3	3	1	5	1	5	4	91		
43	3	2	3	5	5	1	2	1	3	4	4	4	3	1	4	1	1	3	3	2	1	4	3	2	4	1	1	3	3	5	82	
44	3	3	3	1	2	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	2	1	2	4	4	4	2	2	3	5	5	3	98	
45	1	2	2	2	4	4	3	1	3	4	4	4	3	4	4	3	1	3	3	5	4	2	3	4	4	3	3	3	2	3	91	
46	1	3	1	2	5	3	4	3	4	5	5	4	5	4	4	3	5	3	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	4	118	
47	2	2	3	2	3	3	4	4	2	3	3	3	3	5	2	4	3	3	2	2	4	3	4	4	4	3	2	5	2	2	91	
48	3	3	4	4	2	3	4	5	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	98	
49	3	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	121	
50	2	2	3	3	2	2	3	4	4	3	4	2	4	4	5	3	3	2	2	2	5	2	4	4	2	4	2	3	5	3	93	
51	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	2	2	2	2	1	50	
52	3	3	4	4	1	4	3	1	3	5	5	5	4	1	4	2	3	3	2	2	3	3	3	4	2	2	2	1	5	5	3	93
53	5	4	5	5	5	2	5	1	1	4	4	3	1	1	1	1	5	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1	84	
54	2	3	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	3	3	1	60	
55	3	2	3	1	4	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	5	2	3	3	2	3	2	4	78	
56	2	2	2	3	3	3	4	4	3	4	5	3	3	2	3	3	3	3	2	4	2	2	4	1	3	5	3	2	3	5	91	
57	1	5	2	2	2	3	2	5	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	5	3	3	3	4	2	3	2	2	5	3	92	

	Variable 2																				TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	1	1	3	3	2	5	4	2	4	2	2	4	2	3	2	3	3	2	2	4	54
2	2	2	4	3	3	2	5	3	3	4	5	3	1	2	3	2	2	3	2	4	58
3	3	3	5	5	3	2	5	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5	3	2	5	75
4	2	1	1	1	5	1	5	2	1	4	3	2	1	3	2	3	2	3	1	4	47
5	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	4	4	3	3	1	2	1	36
6	2	3	5	5	2	2	4	3	2	3	4	3	3	4	2	2	4	4	2	3	62
7	2	5	2	1	2	3	2	2	3	3	3	1	2	3	5	2	2	2	2	2	49
8	1	4	3	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	3	2	2	2	1	1	2	33
9	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	5	4	3	3	2	1	4	2	1	5	59
10	2	3	1	1	1	3	3	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	39
11	5	2	3	4	5	5	3	2	4	4	3	4	5	4	1	1	1	5	2	5	68
12	2	3	5	5	2	3	5	3	5	5	4	1	5	1	4	5	2	2	2	5	69
13	2	2	2	2	3	2	5	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	48
14	5	3	4	5	1	5	3	4	3	2	4	3	5	4	4	3	3	3	4	4	72
15	1	3	3	2	2	2	2	1	2	1	3	1	1	5	2	1	1	2	2	2	39
16	3	5	5	4	3	2	4	5	5	4	1	5	1	4	3	5	2	5	5	2	73
17	3	2	3	4	5	2	4	3	1	4	3	4	3	5	3	2	4	4	3	3	65
18	3	2	2	4	5	3	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	66
19	4	3	5	3	3	2	1	1	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	2	5	61
20	3	3	2	5	5	2	3	2	2	4	4	5	3	3	4	5	5	4	3	3	70
21	2	2	4	5	3	5	5	4	3	3	3	5	3	4	3	3	4	4	4	4	73
22	2	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	4	1	1	2	2	2	2	2	2	33
23	3	2	5	3	4	2	4	3	5	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	63
24	3	1	5	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	5	1	3	55
25	3	2	4	2	2	2	3	2	2	4	1	3	3	3	3	1	4	2	5	2	53
26	2	5	5	4	3	3	5	3	3	5	5	3	4	2	2	3	1	3	5	5	71
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	1	1	3	2	1	2	1	3	40
28	1	3	4	5	2	3	2	2	2	2	2	4	2	5	2	2	5	2	4	2	56
29	1	4	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	4	5	1	1	2	34
30	4	3	5	5	2	3	5	5	3	5	4	4	2	5	3	1	2	5	4	4	74
31	5	4	4	5	2	3	5	1	3	1	5	2	3	5	3	5	4	5	5	5	75
32	3	1	1	1	3	5	2	2	3	1	1	4	2	2	1	2	2	1	1	3	41
33	2	1	2	4	3	3	4	3	2	5	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2	53
34	2	3	2	4	3	3	3	2	5	1	1	4	3	3	3	2	4	2	2	4	56
35	1	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	5	58
36	3	3	3	3	2	4	3	2	3	5	5	3	1	2	2	3	3	5	2	2	59
37	2	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	3	1	1	4	2	2	2	33
38	1	2	1	3	3	3	1	1	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	51
39	2	3	5	5	4	4	4	3	3	5	5	3	3	5	3	3	2	5	4	4	75
40	3	2	5	5	2	3	3	3	1	4	4	4	3	3	4	3	4	2	2	3	63
41	3	3	2	2	4	3	1	1	1	4	5	1	2	3	4	5	5	3	3	3	58
42	1	3	4	5	2	2	5	3	2	4	4	3	2	4	3	4	1	2	5	2	61
43	1	2	2	2	2	3	4	1	2	2	3	3	2	4	3	3	4	3	3	2	51
44	2	2	5	5	4	4	3	3	3	2	5	3	3	5	2	4	3	3	5	5	71
45	2	2	4	2	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	2	61
46	5	3	5	5	5	5	2	4	4	4	4	5	4	4	3	2	4	5	5	5	83
47	4	4	2	2	3	2	4	2	3	5	2	3	3	3	2	1	5	3	4	2	59
48	3	4	5	4	1	3	5	4	3	5	5	1	3	3	3	5	4	5	3	2	71
49	2	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	2	3	4	4	5	83
50	4	2	4	3	1	5	2	3	3	2	3	4	2	4	4	3	5	3	2	5	64
51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	3	2	2	1	1	26
52	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	5	1	4	3	4	3	2	3	5	2	65
53	2	2	2	4	5	2	2	1	3	3	3	4	3	2	2	1	2	4	2	3	52
54	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	4	1	1	33
55	2	2	2	2	2	2	4	1	1	4	2	2	1	5	3	2	4	2	2	2	47
56	2	3	5	5	2	3	2	2	3	3	3	2	3	5	5	3	3	4	1	1	60
57	4	2	3	5	1	3	5	3	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	2	2	61

Anexo 4. Evidencia digital de similitud

ev.tumitin.com/app/carta/es/?u=1073096145&o=1238883739&cs=3&lang=es

feedback studio

TESIS

Resumen de coincidencias

16%

1	Entregado a Universida...	4%
2	repositorio.uv.edu.pe	4%
3	repositorio.upcl.edu.pe	2%
4	blog.cognifit.com	1%
5	www.dspace.uce.edu.ec	1%
6	repositorio.unsa.edu.pe	<1%
7	repositorio.usp.edu.pe	<1%

Activar Windows


Ve a Configuración para activar Windows

16

Text-only Report | High Resolution | Activado

Página: 1 de 77 | Número de palabras: 11800

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA
ESCUELA DE POSGRADO



TESIS

GESTIÓN POR RESULTADOS Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LOS CONCIUMET DE LA MACROREGIÓN
CENTRO EN EL AÑO 2019

PRESENTADO POR
Ieda Kelly Veliz Calderón


PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN GESTIÓN ESTRATÉGICA EMPRESARIAL

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
GESTIÓN DE LOS PROCESOS INDUSTRIALES Y DE LOS SERVICIOS

ASESOR
Dr. José Javier Lencobaz Guerra

LIMA - PERÚ
2019

Anexo 5. Autorización de publicación en el repositorio


**UNIVERSIDAD
PERUANA DE
CIENCIAS E
INFORMÁTICA**
La Universidad del futuro hoy

**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN
DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O TESIS
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI**

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: Veliz Calderon Isela Kelly

DNI: 40338368 Correo electrónico: isela.veliz24@gmail.com

Domicilio: Av. San Agustín N° 310 - San Agustín de Cajías

Teléfono fijo: _____ Teléfono celular: 955699553

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO Ó TESIS

Facultad/Escuela: postgrado

Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller () Tesis ()

Título del Trabajo de Investigación / Tesis:

Gestión por Resultados y Motivación Laboral de
los Trabajadores de los Conectamej de la Macro-
region Centro en el año 2019.

3.- OBTENER:

Bachiller () Título () Mg. (X) Dr. () Ph.D. ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

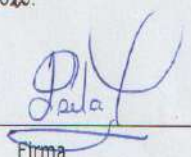
Por la presente declaro que el documento indicado en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencias e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art23 y Art.33.

Autorizo la publicación de mi tesis (marque con una X):

(X) Sí, autorizo el depósito y publicación total.

() No, autorizo el depósito ni su publicación.

Como constancia firmo el presente documento en la ciudad de Lima, a los 18 días del mes de Junio de 2020.


 Firma

