



Esta obra está bajo una  
[Licencia Creative Commons  
Atribución - 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)  
Vea una copia de esta licencia en  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>





**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Tesis

# **La corrupción y su influencia en la motivación de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, 2022**

Para optar el título profesional de Licenciado en Administración

**Autor:**

Denis Jesus Vasquez Honorio

<https://orcid.org/0009-0000-6533-6742>

**Asesor:**

Mg. Julio César Cappillo Torres

<https://orcid.org/0000-0002-3185-1428>

**Tarapoto, Perú**

**2024**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Tesis

# **La corrupción y su influencia en la motivación de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, 2022**

Para optar el título profesional de Licenciado en Administración

**Autor:**

Denis Jesus Vasquez Honorio

Sustentado y aprobado el día 04 de diciembre de 2024, por los siguientes jurados:

**Presidente de Jurado**  
M. Sc. Segundo Saúl Rodríguez  
Mendoza

**Secretaria de Jurado**  
Dra. Seidy Janice Vela Reátegui

**Vocal**  
Mtro. Julio Cesar Gonzales Del  
Aguila

**Asesor**  
Mg. Julio César Cappillo Torres

Tarapoto, Perú

2024



UNSM  
UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE SAN MARTÍN



FACULTAD DE  
CIENCIAS ECONÓMICAS

AV. AYBUREQUE N° 204 - CIUDAD UNIVERSITARIA - TAMBULES

---

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN CONDUCENTES A GRADOS Y TÍTULOS Nº 090

**Jurado reconocido Resolución N° 277-2023-UNSM/FCE-CF; Facultad de Ciencias Económicas, Escuela Profesional de Administración / Programa de pregrado.**

En el auditorio de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de San Martín, siendo las **08:30 horas** del día **miércoles 04 de diciembre del año dos mil veinticuatro**, inició al acto público de sustentación del trabajo de investigación denominado **"LA CORRUPCIÓN Y SU INFLUENCIA EN LA MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN, 2022"**; para optar el título profesional de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**, presentado por el bachiller: **DENIS JESUS VASQUEZ HONORIO**, con la asesoría del **Lic. Adm. Mg. Julio Cesar Cappillo Torres**.

Instalada la Mesa Directiva conformada por el **Lic. Adm. M.Sc. Segundo Saúl Rodríguez Mendoza** (presidente del jurado) **Lic. Adm. MBA Seidy Janice Vela Reátegui** (secretaria), **CPCC Mtro. Julio Cesar Gonzales Del Águila** (vocal), y acompañado por el **Lic. Adm. Mg. Julio Cesar Cappillo Torres** (asesor); el presidente del jurado dirigió brevemente unas palabras y a continuación la secretaria dio lectura a la **Resolución N° 277-2023-UNSM/FCE-CF**.

Seguidamente los tesis expusieron su trabajo de investigación y el jurado realizó las preguntas pertinentes, respondidas por el sustentante y eventualmente, con la venia del jurado, por el asesor.

Una vez terminada la ronda de preguntas el jurado procedió a deliberar para determinar la calificación final, para lo cual dispuso un receso de quince (15) minutos, con la participación del asesor con voz, pero sin voto; sin la presencia del sustentante y otros participantes del acto público.

Luego de aplicar los criterios de calificación con estricta observancia del principio de objetividad y de acuerdo con los puntajes en escala vigesimal (de 0 a 20), según el Anexo 4.2 del RG – CTI, la nota de sustentación otorgada resultante del promedio aritmético de



**UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE SAN MARTIN**



**FACULTAD DE  
CIENCIAS ECONÓMICAS**

**INVESTIGACIÓN DE CIDADANÍA UNIVERSITARIA - SOCIALES**

los calificativos emitidos por cada uno de los miembros del jurado fue, **(10)**; tal como se deja constar.

De acuerdo con el Artículo 40° del RG – CTI, la nota obtenida es aprobatoria y correspondiente a la calificación de... **Buena**..... Leído este resultado en presencia de todos los participantes del acto de sustentación, la secretaria dio lectura a las observaciones subsanables al informe final, el autor deberá corregir y alcanzar al jurado en un plazo máximo de treinta (30) días calendario.


Se deja constancia que la presente acta se inscribe en el Libro de Sustentaciones Nº 001, de la Facultad de Ciencias Económicas.

Firman los integrantes del Jurado; el autor del trabajo de investigación, el asesor, en señal de conformidad, dando por concluido el acto a las **9:30am** horas, el mismo día.

  
Lic. Adm. M.Sc. **Segundo Saúl Rodríguez Mendoza**  
Presidente

  
Lic. Adm. MBA **Seidy Janice Vela Reátegui**  
Secretaria

  
CPCC Mtro. **Julio Cesar Gonzales Del Águila**  
Vocal

  
**Denis Jesus Vásquez Honorio**  
Autor 1

  
Lic. Adm. Mg. **Julio Cesar Cappillo Torres**  
Asesor

## Declaratoria de autenticidad

**Denis Jesus Vasquez Honorio**, con DNI N° 46537345, egresado de la Escuela Profesional de Administración Facultad de Ciencias económicas de la Universidad Nacional de San Martín, autor de la tesis titulada: **La corrupción y su influencia en la motivación de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, 2022.**

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis presentada es de mi autoría
2. La redacción fue realizada respetando las citas y referencia de las fuentes bibliográficas consultadas, siguiendo las normas APA actuales
3. Toda información que contiene la tesis no ha sido plagiada;
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido alterados ni copiados, por tanto, la información de esta investigación debe considerarse como aporte a la realidad investigada.

Por lo antes mencionado, asumo bajo responsabilidad las consecuencias que deriven mi accionar, sometiéndome a las leyes de nuestro país y normas vigentes de la Universidad Nacional de San Martín.

Tarapoto, 04 de diciembre de 2024.



.....  
**Denis Jesus Vasquez Honorio**

**DNI. N° 46537345**



## Ficha de identificación

<p><b>Título del proyecto</b> La corrupción y su influencia en la motivación de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, 2022.</p>	<p><b>Área de investigación:</b> Ciencias Sociales <b>Línea de investigación:</b> Socio Diversidad <b>Sublínea de investigación:</b> Modernización de los procesos de gestión. <b>Tipo de investigación:</b> Básica <input type="checkbox"/>, Aplicada <input checked="" type="checkbox"/>, Desarrollo experimental <input type="checkbox"/></p>
<p><b>Autor:</b> Denis Jesus Vasquez Honorio</p>	<p>Facultad de Ciencias Económicas Escuela Profesional de Administración <a href="https://orcid.org/0009-0000-6533-6742">https://orcid.org/0009-0000-6533-6742</a></p>
<p><b>Asesor:</b> Mg. Julio César Cappillo Torres</p>	<p><b>Dependencia local de soporte:</b> Facultad de Ciencias Económicas Escuela Profesional de Administración Unidad o Laboratorio Administración <a href="https://orcid.org/0000-0002-3185-1428">https://orcid.org/0000-0002-3185-1428</a></p>

## **Dedicatoria**

A mis amados padres por el empeño brindado en mi formación profesional.

A mi familia a y amistades que en todo momento me inculcaron con sus consejos de manera desinteresada.

**El autor**

## **Agradecimientos**

A mis padres y toda mi familia.

A mis docentes de la facultad, ya que con sus enseñanzas me han permitido terminar este trabajo.

De manera especial a la institución, que me abrió las puertas para desarrollar este estudio, permitiéndome lograr mi licenciatura.

**El autor**

## Índice general

Ficha de identificación.....	6
Dedicatoria.....	7
Agradecimientos .....	8
Índice general.....	9
Índice de tablas .....	11
Índice de figuras.....	12
RESUMEN .....	13
ABSTRACT .....	14
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN .....	15
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....	18
2.1. Antecedentes de la investigación .....	18
2.2. Fundamentos teóricos .....	19
CAPÍTULO III MATERIALES Y MÉTODOS.....	29
3.1. Ámbito y condiciones de la investigación.....	29
3.1.1. Contexto de la investigación.....	29
3.1.2. Periodo de ejecución.....	29
3.1.3. Autorizaciones y permisos .....	29
3.1.4. Control ambiental y protocolos de bioseguridad.....	29
3.1.5. Aplicación de principios éticos internacionales.....	29
3.2. Sistema de variables .....	29
3.2.1. Variables principales .....	29
3.2.2. Variables secundarias.....	31
3.3. Procedimientos de la investigación.....	31
3.3.1. Objetivo específico 1 .....	31
3.3.2. Objetivo específico 2.....	32
3.3.3. Objetivo específico 3.....	32
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	33
4.1. Resultado .....	33
4.1.1. Objetivo específico 1 .....	33
4.1.2. Resultado específico 2.....	37
4.1.3. Resultado específico 3.....	40
4.1.4. Discusión de resultados .....	41
CONCLUSIONES .....	43
RECOMENDACIONES .....	44
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	45

ANEXOS .....	49
Anexo 1. Matriz de consistencia .....	50
Anexo 2. Operacionalización de las variables .....	52
Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos .....	53

## Índice de tablas

Tabla 1 Descripción de las variables por objetivo específico N° 1 .....	30
Tabla 2 Descripción de las variables por objetivo específico N° 2 .....	30
Tabla 3 Variable corrupción .....	33
Tabla 4 Dimensión corrupción política .....	34
Tabla 5 Dimensión corrupción administrativa .....	35
Tabla 6 Dimensión corrupción mayor .....	36
Tabla 7 Variable motivación.....	37
Tabla 8 Dimensión intrínseca .....	38
Tabla 9 Dimensión extrínseca .....	39
Tabla 10 Correlación .....	40

## Índice de figuras

Figura 1 Variable corrupción.....	33
Figura 2 Dimensión corrupción política.....	34
Figura 3 Dimensión corrupción administrativa.....	35
Figura 4 Dimensión corrupción mayor.....	36
Figura 5 Variable motivación.....	37
Figura 6 Dimensión intrínseca.....	38
Figura 7 Dimensión extrínseca.....	39

## RESUMEN

La corrupción y su influencia en la motivación de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, 2022

En el marco de la presente investigación titulada La corrupción y su impacto en la motivación de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, 2022, el objetivo principal fue determinar la influencia de la corrupción en la motivación de los empleados en dicha entidad durante el año 2022. Este estudio adoptó un enfoque cuantitativo, de naturaleza aplicada, con un diseño correlacional causal y un enfoque no experimental. La población objeto de análisis consistió en 330 trabajadores, y para la muestra se seleccionó la totalidad de este grupo. Se emplearon dos cuestionarios como instrumentos de recolección de datos, y la encuesta se utilizó como técnica principal. Esta metodología permitió obtener información detallada sobre la percepción de la corrupción y los niveles de motivación en la institución investigada, estableciendo así la relación entre ambas variables. En relación con los resultados obtenidos, se logró respaldar de manera sólida los objetivos específicos del estudio, validando las hipótesis planteadas y proporcionando respuestas al problema general planteado. Los hallazgos confirmaron la existencia de una influencia positiva de la corrupción en la motivación de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín durante el año 2022, respaldando así la hipótesis de investigación. Estos resultados destacan la urgencia de abordar la corrupción como un factor determinante que incide directamente en la motivación y, por ende, en la satisfacción laboral de los empleados. Estas conclusiones sugieren la necesidad de desarrollar estrategias específicas destinadas a mejorar el entorno laboral y fomentar la integridad institucional como parte fundamental de la gestión para el periodo investigado.

**Palabras clave:** Corrupción, satisfacción, políticas estatales

## ABSTRACT

Corruption and its influence on the motivation of employees of the Regional Government of San Martín, 2022

The main objective of this research entitled “Corruption and its impact on the motivation of employees of the Regional Government of San Martín, 2022” was to determine the influence of corruption on the motivation of employees in this entity during the year 2022. This study adopted a quantitative approach, applied in nature, with a causal correlational design and a non-experimental approach. The population under analysis consisted of 330 workers, and the entire group was selected for the sample. This methodology made it possible to obtain detailed information on the perception of corruption and the levels of motivation in the institution under investigation, thus establishing the relationship between the two variables. In relation to the results obtained, the specific objectives of the study were solidly supported, validating the hypotheses put forward and providing answers to the general problem posed. The results confirmed the existence of a positive influence of corruption on the motivation of the collaborators of the Regional Government of San Martín during the year 2022, thus supporting the research hypothesis. These results highlight the urgency of addressing corruption as a determining factor that has a direct impact on motivation and, therefore, on employee job satisfaction. These findings suggest the need to develop specific strategies aimed at improving the work environment and fostering institutional integrity as a fundamental part of management for the period under investigation.

**Keywords:** Corruption, satisfaction, state policies



## **CAPÍTULO I**

### **INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN**

La corrupción, es una problemática global que ha permeado el desarrollo institucional, político, económico y social en diversas partes del mundo, sigue siendo una preocupación persistente. A pesar de los esfuerzos para combatir esta problemática, los resultados no siempre son satisfactorios. Esta investigación se centra en la persistencia de la corrupción, no solo como un fenómeno vinculado a la implementación de políticas estatales, sino también relacionado con aspectos específicos de los individuos y la sociedad.

En el contexto latinoamericano, la información ha demostrado que el Perú es uno de los países que más se preocupa por la eliminación de la corrupción dentro de este ámbito regional de países hispanos, teniendo en cuenta que este problema viene generando también la inestabilidad política además de agravar la situación y económica. La medición de la prevalencia de este fenómeno a través del índice de percepción es crucial, aunque sujeto a cierta subjetividad (Adminpucp, 2021).

Según el Nacional de Estadística e Informática (2020), el Perú muestra una situación preocupante respecto a la corrupción en el ámbito latinoamericano al manifestar que el 36% de los ciudadanos consideran que es un problema que se debe tratar con la debida importancia debido a que afecta diversos sectores como el crecimiento de la economía, lo mismo que fue demostrado entre el 2019 y 2020 donde la corrupción alcanzó un pico de 60,6%.

De igual forma muchos informes han demostrado que desde 2017 a la fecha, el posicionamiento de la corrupción como delito en el Perú se ha fortalecido como un problema mayor (Adminpucp, 2021).

Asimismo, la percepción de la ciudadanía acerca de la corrupción en las altas esferas del ámbito estatal, se producen constantes variaciones de incremento y de crecimiento respecto a los años anteriores, dentro de la cual en el poder ejecutivo se mostró un cambio de 0.40 a 0.37 favorable, sin embargo, estos datos siguen siendo preocupantes pues afectan al manejo de los fondos estatales. Respecto a la ausencia de corrupción en la justicia civil y penal, esta varió de 0.38 a 0.37 y de 0.30 a 0.32, respectivamente. (World Justice Project, 2020)

Como señala el INEI (2020) entre el 2019 y el 2020, el 73,1% de los ciudadanos no mostraban confianza en los ministros del estado, mientras que el 82,3% no tenía

confianza en el poder judicial para el manejo de los casos, de igual forma el 72,1% no mostraba confianza en los fiscales dedicados a combatir los actos de corrupción, lo cual demuestra un problema generalizado que afecta a la sociedad a pesar de que se han venido conformando comisiones específicas para luchar contra este problema.

Según Poética (2020), todas las instituciones del estado que tienen la responsabilidad de velar por la seguridad y el crecimiento de la población, se han visto inmersas en situaciones con actos de corrupción, algunas en mayor y menor proporción que otras, pero se manifiesta un panorama adverso donde las autoridades corruptas van cambiando sus estrategias para generar menos suspicacias y lograr sus objetivos que van en contra de los ciudadanos que más lo necesitan.

En cuanto a la victimización de los ciudadanos en casos de corrupción, según datos del INEI de octubre de 2019 a marzo de 2020, el 3,7% de los hogares encuestados manifestaron haber pagado o sentirse obligados a organizar o solicitar servicios a cambio de regalos, propinas, sobornos, de vez en cuando. Además, según una encuesta de Proética de 2019, el 13% afirmó haber pagado sobornos, y la mayoría afirmó haberlo hecho a la policía.

De forma similar, el Barómetro de las Américas, reveló que en el 2019 el 26,3% de ciudadanos latinoamericanos han sido afectados por la corrupción; (adminpucp, 2021), sin embargo, según Proética (2019), se encontró que los sobornos exigidos fueron subdeclarados (91%), principalmente por la falta de confianza en que las autoridades no tomarían medidas efectivas al respecto.

Estas cifras reflejan la desconfianza persistente hacia algunas instituciones del Estado, indicando que se deben redoblar los esfuerzos para revertir esta imagen adversa. Bajo este panorama, la investigación se enfocó en analizar cómo la corrupción impacta la motivación de los empleados del Gobierno Regional de San Martín. La gestión económica de la región ha sido afectada, y esta investigación busco determinar el impacto directo de la corrupción en la motivación de los empleados, reconociendo su importancia para el funcionamiento efectivo de la administración pública en la región. Razón por el cual se planteó como problema general: ¿Cómo influye la corrupción en la motivación de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, 2022?, y como problemas específicos: ¿Cómo influye la corrupción en el Gobierno Regional de San Martín, 2022?; ¿Cómo influye la motivación en los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, 2022?; y ¿De qué manera influye la corrupción en la motivación de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, 2022?

Tomando en cuenta la problemática de la investigación se planteó como hipótesis general: La influencia de la corrupción en la motivación es positiva en los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, 2022 y como hipótesis específicas: La influencia de la corrupción es significativa en el Gobierno Regional de San Martín, 2022, La motivación de los colaboradores es positiva en el Gobierno Regional de San Martín, 2022, Los niveles de influencia de la corrupción en la motivación de los colaboradores del Gobierno regional de San Martín, 2022, es significativa.

Planteándose como objetivo general: Determinar la influencia de la corrupción en la motivación de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, 2022 y como objetivos específicos: Evaluar niveles de corrupción en el Gobierno Regional de San Martín, 2022, Analizar la motivación de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, 2022, Conocer la influencia de la corrupción en la motivación de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, 2022.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de la investigación**

##### **A nivel internacional**

Lavado (2021), realizó una revisión sistémica sobre la corrupción y la gestión pública relacionada con la pandemia de Covid-19 (artículo científico). Se examinaron 29 trabajos, incluyendo 3 libros de organismos internacionales, 1 libro de autor independiente y 25 artículos científicos. Se concluyó que la corrupción obstaculiza el progreso hacia metas de salud, desfavorece la transparencia e integridad, y desvirtúa estrategias de prevención y control. Además, se identificaron aspectos como la falta de voluntad para evaluar riesgos, la manipulación del discurso de los derechos humanos y la transformación de la corrupción en una forma política. Estos elementos se vincularon con prácticas divisivas, individualistas y partidistas, generando desigualdad, ineficiencia y desigualdad social. La lección extraída es que los sistemas de salud son frágiles debido a la falta de transparencia, control y eficiencia, con procesos de toma de decisiones que priorizan la desigualdad y excluyen a los más vulnerables.

Manjarrez et al. (2020), llevaron a cabo una investigación sobre la motivación y el desempeño laboral de los empleados en hoteles del cantón Quevedo, Ecuador. El estudio, de naturaleza no experimental y diseño descriptivo, se publicó como un artículo científico en la Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos. La muestra constó de 38 colaboradores, utilizando técnicas de entrevista y encuesta, y el cuestionario como instrumento. En sus conclusiones, se destacó que aspectos clave de la motivación, como la capacitación del personal y las oportunidades de ascenso, presentaban deficiencias. Estas carencias incidían de manera negativa en el desempeño laboral de los colaboradores. Asimismo, se señaló que la remuneración también influía de manera adversa, ya que, según los encuestados, no existía una adecuada correspondencia entre el reconocimiento económico y sus responsabilidades laborales.

##### **A nivel nacional**

Apaza & Santillán (2021), tiene como objetivo identificar los factores determinantes para la comisión de delitos en la corrupción de funcionarios. Se trata de un estudio cualitativo de tipo básico, con diseño fenomenológico enfoque inductivo. El muestreo utilizado es no probabilístico, utilizando la guía como instrumento y la entrevista como técnica. Los resultados indican que los delitos perpetrados por funcionarios públicos, perjudicando la

administración pública, están influenciados por factores personales, culturales y externos. Se concluye que el Estado ha enfocado sus esfuerzos en políticas criminales en lugar de abordar adecuadamente estos factores, destacando la necesidad de implementar políticas sociales para combatir eficazmente estos delitos.

Los autores Núñez et al. (2019), orientados cómo la motivación se relaciona y cuál es el grado de correlación con el compromiso organizacional en docentes. El estudio, de tipo descriptivo y diseño correlacional, abarcó a 347 colaboradores con una muestra de 168 encuestados. Los hallazgos indican que la motivación en el área estudiada se encuentra en niveles propicios, especialmente en la dimensión de motivación intrínseca. Esto se relaciona con el nivel profesional de los colaboradores, generando confianza en sí mismos y seguridad. En cuanto a la regulación externa, se observa una valoración media, ya que la mayoría son colaboradores contratados que no perciben bonificaciones, lo que genera una falta de ciertos estímulos.

### **A nivel local**

Oshiro (2022), se enfocó en el reconocimiento de la relación de los mecanismos de las entidades con la corrupción municipal. Fue de enfoque cuantitativo y de tipo básico, utilizando una muestra de 50 trabajadores mediante la técnica de encuesta y el cuestionario como instrumento. Entre sus resultados reflejaron que los mecanismos de las instituciones para combatir la corrupción es regular en 72%. La conclusión principal indica que, a través del análisis del p-valor, se demostró que la variable 1 no sigue una distribución normal, mientras que la variable 2 sí. Además, estableció la no existencia de relación entre las variables ( $\chi^2=494.00$ ).

El autor Ordoñez (2021), bajo el objetivo principal de conocer cómo la motivación se relaciona con el desempeño de los empleados de la Gerencia Territorial Bajo Mayo en Tarapoto, durante el año 2020, bajo un diseño no experimental, tipo básica. Congregó una muestra de 50 colaboradores y utilizó la técnica de encuesta con un cuestionario como instrumento. Concluyó que la relación revelada es proporcional al haber encontrado un Pearson ( $r = 0.555$ ), lo cual indica que el mejoramiento de los aspectos de motivación en los colaboradores permite incrementar las posibilidades de rendimiento eficiente en base a las responsabilidades designadas en la institución.

## **2.2. Fundamentos teóricos**

### **Variable Independiente: Corrupción**

#### **2.2.1. Definición**

Se produce cuando las personas o autoridades no cumplen de forma intencionada sus

responsabilidades establecidas en un cargo (Vito Tanzi, 1995).

Galli (1996), sostuvieron que se trata de un problema que destruye sistemáticamente la confianza de las instituciones ante los ciudadanos además de impedir que los recursos sean distribuidos de forma estratégica e imparcial para fomentar el desarrollo en los diversos sectores, Es por ello que se trata de una situación preocupante a la cual muchos países han venido adoptando medidas que ayuden a reducir sus efectos adversos. En esta definición observamos reflexiones sobre las dimensiones éticas y materiales de los fenómenos. Este estudio se centra específicamente en situaciones de fondo al ser considerada la corrupción como una conducta intencionada.

Malem (2000), tratando de definir el fenómeno, presta especial atención a la posición del agente para que se produzca la corrupción: Acciones que son una violación activa o pasiva de los deberes oficiales o una violación de algunas funciones, para obtener algunos beneficios adicionales independientemente de la especie. Cómo hacer esto es una cuestión de elección. En este contexto, observamos preocupaciones sobre discrecionalidad y violaciones de marcos regulatorios específicos.

Por su parte, el autor Mauro (1997), entiende la corrupción como un aspecto que afecta el propósito del gobierno. La corrupción en el Estado nace como un elemento que distorsiona la finalidad pública, violando los principios en los que se rige el gobierno, en los que ciertas personas adquieren privilegios y/o ventajas frente a los demás. Para Seligson (2002), se trata de un abuso cometido por parte de las autoridades al haber obtenido un cargo específico en la institución, de modo que obtienen ganancias de forma ilícita a nivel personal. Sin embargo, esta definición únicamente toma en cuenta al sector público y deja sin efecto al ámbito privado.

De acuerdo con Andvig y Odd-Helge (2000), es uno de los comportamientos que se viene generalizando en las autoridades para generar provecho personal haciendo uso de su cargo público. Por lo tanto, Pritzl (2000), destacaron que se trata de una acción intencionada donde el autor conoce los alcances negativos de sus acciones.

Para Heindenheimer (1990), existe una convergencia de intenciones entre los actores públicos y privados dentro de la corrupción para generar la desviación de los recursos estatales para generar provecho convenido en el sector privado.

#### **2.2.1.1. Bases legales**

Decreto Supremo N° 044-2018-PCM., Aprobación del Plan Estatal de Integridad y Anticorrupción, por el cual se determina el requerimiento de la aprobación del Plan Estatal de Integridad y Anticorrupción 2018-2021, con el fin de que sea un instrumento

jurídico a ser determinado en el marco de conformidad con la prioridad de la Política de Integridad y Anticorrupción del Estado determinar los esfuerzos en esta materia para desarrollar, acciones estratégicas en contra de la corrupción y el favorecimiento de la sociedad.

Por la Ley Nro. 29976, se estableció el Consejo Superior Anticorrupción para formular esfuerzos, coordinar actividades y proponer políticas en los diversos plazos para prevenir y combatir la corrupción en nuestro país.

Ley N° 29622: Reforma la Ley N° 27785 del Sistema de Auditoría del Estado y de la Auditoría Estatal de la República y amplía las facultades del proceso sancionador en materia de responsabilidad funcional administrativa; Al igual que en el inciso del artículo 45, la Contraloría del Estado en la República ejerce la facultad de determinar sanciones, pues determina las funciones administrativas funcionales y aplica las sanciones fundamentadas en el organismo nacional. Ley N° 29574: Ley de aplicación inmediata del Código Procesal Penal a los delitos cometidos por funcionarios del Estado.

#### **2.2.1.2. Elementos que caracterizan a la corrupción**

- a. La totalidad de acciones transgreden la normatividad.
- b. Es realizada para la obtención de beneficios a título personal o privado.
- c. Se produce al desarrollar una función específica.
- d. Los que cometen estos actos tratan de justificar sus acciones (Ardouin et al., 2000, p.5).

#### **2.2.1.3. Tipos de corrupción**

Según Ramón (2014), también existen los siguientes tipos de corrupción:

**Soborno** es el ofrecimiento de una dádiva, cuyo acto o efecto se denomina soborno, por lo que la entrega de la dádiva debe ocultarse. Esto también implica la utilización del dinero para corromper las acciones de una persona y generar beneficio (Pérez & Merino, 2009).

**Desvío de recursos** es un delito si un funcionario o funcionarios tienen a su disposición fondos públicos no para el beneficio del público, sino para el beneficio personal y el beneficio de sus familias y dependientes (Garduño & Campa, 2015).

**Tráfico de Influencia** es contemplado como un delito que involucra a diversos elementos; dentro de la cual el principal responsable es el que influye y el otro es responsable de adquirirla (Muñoz, 2015, p. 250).

**Enriquecimiento oculto.** Sucede cuando los funcionarios utilizan su cargo para enriquecerse ilícitamente utilizando los recursos públicos. Muchos funcionarios al poco tiempo de llegar al poder tienen bienes que antes no tenían y de alguna manera muestran sus cambios económicos personales (Pérez, 2012).

**Nepotismo.** Según el Decreto Supremo Nro. 021-2000-PCM Artículo 4A y Reglamento de la Ley No. 26771, el nepotismo es una mala práctica que promueve conflictos de intereses entre los intereses personales y los servicios públicos; limita el acceso igualitario a la sociedad. La dificultad de las unidades estructurales para cumplir objetivamente las funciones creadas por ellas debilita el sano ambiente de controles y evaluaciones internas e incluso trastorna la disciplina del trabajo, ejerciendo el mismo poder de mando sobre los trabajadores domésticos que sobre los funcionarios decisorios, debido a la falta de objetividad de los superiores.

La Defensoría de Pueblo (2017), considera como principales a los siguientes:

**Peculado:** se produce cuando los funcionarios estatales se apropian y utilizan los bienes del estado que le han sido conferidos debido a su cargo ocupado.

**Colusión:** es el establecimiento de un acuerdo ilícito entre dos personas u organizaciones para provocar perjuicios al estado involucrando a los bienes.

**Negociación incompatible o aprovechamiento indebido del cargo:** cuando un empleado público, directa o indirectamente, haciéndose pasar por otra persona, obtiene un interés indebido para sí o para un tercero en un contrato o negocio en el que está involucrado.

**Malversación:** se genera debido a la utilización de los bienes por parte del funcionario bajo su control para un fin distinto del original y que afecte el servicio o función que se le ha encomendado.

**Cohecho activo:** aquellas personas que ofrezcan, den o prometan una donación, promesa, favor o beneficio a un funcionario o servidor público. La contrapartida de este carácter delictivo es el cohecho.

**Cohecho pasivo:** Este delito se conoce coloquialmente como soborno, generado con la aceptación o dirección de las acciones para dar o prometer donaciones o beneficios de los ciudadanos.

**Concusión:** Abuso de un oficial o funcionario para obligar o inducir a alguien a otorgar o prometer indebidamente bienes o beneficios hereditarios para sí mismo o para otros.

#### 2.2.1.4. Dimensiones

**Corrupción política:** La corrupción más expuesta por los medios de comunicación de todo el mundo es de naturaleza política. Surge y se desarrolla en el ámbito del poder

estatal. Esta corrupción contribuye al debilitamiento de las instituciones sociales, que a su vez contribuyen al mismo debilitamiento. Corrupción política significa la estructura organizativa nacional.

**Corrupción administrativa:** Cambia la implementación de leyes para respaldar a uno o más individuos y es aplicada por individuos que actúan en su capacidad especial. Esto puede incluir pagos requeridos por funcionarios gubernamentales para recibir servicios gubernamentales, aceptar contratos gubernamentales, vender influencia o recibir privilegios.

**Corrupción mayor y *petty corruption*:** también se clasifica por la cantidad de dinero involucrada y/o si se trata de un funcionario superior o inferior. Es por ello que cuando las cantidades dinerarias son muy altas, se trata de una gran corrupción; también existe la corrupción menor y en el cual el nivel de los funcionarios es más bajo e involucra cantidad de dinerarias poco considerables; finalmente se encuentra la pequeña corrupción, la cual no tiene injerencia en los partidos políticos ni con los que están en el poder (Ramón, 2014).

**Variable dependiente: Motivación**

### 2.2.2 Definición

Se produce cuando las personas reciben algún tipo de beneficio para desarrollar alguna acción específica, sobre todo en el ámbito laboral donde el reconocimiento y otro tipo de beneficios dinerarios son representativos y generan mejoras en la conducta. (Solana, 1993). También es considerada como la interacción de diversos elementos visibles e intangibles que generan diversos comportamientos en las personas de acuerdo a sus percepciones motivacionales (Beltrán, 1993; McClelland, 1989; citado en García & Doménech).

Por su parte, el autor Petri (1991) manifestó que la forma cómo se produce la motivación en el ámbito laboral genera modificaciones positivas o negativas en el desempeño del colaborador, así como también en el direccionamiento de sus conductas. La motivación juega un rol decisivo en el actuar de las personas, tener empleados motivados permite a las entidades alcanzar sus propósitos, hará que los trabajadores se enfoquen en los resultados dejando al margen horarios laborales y distracciones que obstaculicen el logor de metas y objetivos. Es importante que organizaciones apliquen y/o renueven de manera constante sus estartégias de motivación hacia sus empleados, de tal manera que en todo momento se cuente con empleados predispuestos a afrontar los desafíos

generados en el ámbito laboral, y en caso de estar en contacto con la población, esta atención se efectúe de calidad (citado en Chóliz, 2004).

El autor Solana (1993), sostuvo que la motivación influye en el comportamiento de los individuos. Siendo un factor determinante en la toma de sus decisiones, es por ello que, las organizaciones buscan motivar a sus empleados para el mejor desempeño en el ejercicio de sus funciones, tener empleados motivados es vital para el logro de objetivos individuales y colectivos de las personas. La motivación se concibe como una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos. Es la energía que impulsa nuestro comportamiento, y juega un papel vital en absolutamente todas las acciones que realizamos en nuestro trabajo diario, desde las situaciones más pequeñas hasta las que requieren más trabajo. Un trabajador motivado reduce errores en el desarrollo de sus actividades y busca en todo momento formas de mejorar su trabajo, lo cual es muy importante para lograr mejoras en los centros laborales, en cambio, un colaborador que no se encuentra motivado, a parte de cometer constantemente errores en el desarrollo de sus quehaceres, influye de manera negativa en los demás empleados lo cual afecta de manera generalizada en la institución.

#### **2.2.1.5. Teorías de la Motivación**

##### **Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow**

De acuerdo con Maslow (1954), las necesidades de las personas se categorizan en 5 niveles para poder lograr un estado de satisfacción motivacional óptima, las cuales son:

- Autorrealización
- Necesidad de ego
- Necesidad social
- Necesidad de seguridad
- Necesidad fisiológica básica

Estos aspectos motivan el actuar de las personas e influyen en el desarrollo de sus actividades y quehaceres diarios en la sociedad. Por lo tanto, es importante que las organizaciones evalúen y establezcan estratégicamente elementos que permitan motivar a sus empleados, de tal manera que se alcancen los objetivos propuestos a corto y largo plazo. La motivación es clave para que una persona se enfoque en conseguir algo, eso quiere decir que, si una persona tiene la motivación suficiente para realizar una labor, hará lo que sea necesario para cumplirla, entonces, llevando este aspecto al escenario laboral, es clave que los directivos, busquen la forma de motivar a los empleados y estos harán lo que fuere necesario para cumplir con lo suyo, con tal de

conseguir el resultado de la motivación. Asimismo, es de vital importancia que la entidad cumpla con los acuerdos o promesas ofrecidas a sus empleados, aquellas promesas que motivaron el desempeño óptimo en el desarrollo de sus actividades, pues de no hacerlo estos quedarán decepcionados y los objetivos institucionales se verán frustrados.

### **Teoría del factor dual de Herzberg**

Los autores Herzberg et al. (1967) se centraron en aquellos aspectos que impulsan la motivación en el campo empresarial, agrupando aspectos de la siguiente manera:

**Factores Higiénicos:** Independientemente de la función desempeñada por los colaboradores. Si bien este factor no es determinante para garantizar el mejoramiento de los esfuerzos y en las personas para alcanzar los objetivos, permite la generación de un sentimiento de bienestar y tranquilidad, ya que un ambiente organizado, higiénico y en el que se cumplan los acuerdos y/o normas establecidas, genera motivación en el desarrollo de las actividades de los empleados, aunque esto puede variar de acuerdo al tipo de actividad o trabajo que se efectúe, pues existen tipos de actividades en las que por su naturaleza, es necesario que el trabajo físico no sea limpio.

**Factores motivadores:** está vinculado con las funciones abordadas por las personas en su ámbito de trabajo y generan influencia en gran magnitud en las motivaciones individuales. La motivación de los empleados es clave y así como puede hacer que se alcancen los objetivos planteados y el desarrollo de actividades complejas, una mala motivación puede hacer que se frustren los objetivos, puede llevar del éxito al fracaso a una organización en corto tiempo. Es clave que los directivos evalúen constantemente la motivación de su equipo humano y busquen de manera constante formas de impulsar su motivación (Leidecker & Hall, 1989).

### **Teoría de McClelland**

El autor McClelland (1989), estableció que la motivación se basa en factores como afiliación, poder y el logro:

**La Afiliación,** significa que las personas anhelan establecer relaciones interpersonales sólidas con otros individuos. Es la necesidad de cultivar una amplia gama de conexiones positivas en las que los individuos busquen colaborar y se sientan a gusto trabajando en equipo. La necesidad de afiliación genera motivación en las personas para realizar sus quehaceres enfocados en conseguirlo.

**El Poder**, es aquella necesidad que puede ejercer una poderosa influencia en las personas, ya que valoran ser reconocidas como individuos fundamentales para la organización y aspiran a mantener una reputación destacada por su rendimiento. La necesidad de poder motiva a las personas a sobresalir sobre las demás, impulsándolas a realizar sus actividades orientadas en ello. La motivación generada a partir de la necesidad del poder en las personas puede generar comportamientos positivos en las personas, así como también puede impulsarlos a realizar acciones inadecuadas con tal de conseguirlo, es por ello que, en el ámbito gubernamental, la corrupción entra a tallar como un aspecto desfavorable por el que optan funcionarios y autoridades con tal de obtener poder. Asimismo, el poder es un elemento que puede cambiar a las personas,

**El Logro**, se refiere al nivel de disposición de una persona para abordar tareas difíciles y desafiantes con excelencia. El logro es el resultado de alcanzar un objetivo, es por ello que la motivación que experimentan las personas para lograr uno o más objetivos es un factor importante que determina su comportamiento. Asimismo, es importante que las entidades de manera estratégica consigan que cada trabajador haga suyo los objetivos institucionales, de tal manera que en el desarrollo de sus actividades diarias se busque alcanzarlos y que de ser metas organizacionales pasen a ser individuales y de manera conjunta de alcancen. Los empleados que interioricen las metas de la organización en la que laboren, harán lo que fuese necesario para que se alcancen y sentirán la negativa cuando estas se vean frustradas.

### **Teoría X y Teoría Y de McGregor**

Asimismo, McGregor (1966), la Teoría X establece que los individuos son incapaces de realizar actividades sin incentivos debido a la pereza y por lo tanto necesitan estar motivados. La teoría Y sugiere que una persona puede realizar sus tareas con esfuerzo porque es natural (Grensing, 1989).

#### **2.2.1.6. Importancia de la motivación**

La motivación en las organizaciones se erige como la piedra angular, fundamentada en la satisfacción de los colaboradores a través de incentivos que moldean su conducta y elevan su desempeño laboral. Contar con un equipo altamente motivado capacita a la organización para ejecutar sus funciones de manera óptima, generando resultados favorables que no solo impulsan el crecimiento del negocio, sino que también impactan positivamente a los socios al alcanzar sus metas. Este ciclo virtuoso proporciona un retorno sustancial, fortaleciendo así el compromiso y potenciando las recompensas para todas las partes involucradas. (Orozco, B. 2013).

## Dimensiones

- **Dimensión motivación intrínseca:** Se basa en realizar una acción en sí misma; es decir, la satisfacción de hacer o realizar una actividad es lo que impulsa al individuo sin esperar nada del exterior, el nivel de esta motivación se puede medir utilizando cinco indicadores de motivación tales como:

- a). **Vocación de trabajo:** La vocación se da cuando una persona se desempeña en un oficio que le agrada y a su vez lo alienta a seguir desempeñando esa función.
- b). **Autoestima:** Sentido de valía de cada persona, que incide en el logro de su actividad, rol y/o metas orientadas a su carrera, es decir, una persona que muestra alta autoestima en el trabajo cuando actúa responsablemente y se comporta productivamente.
- c). **Desarrollo personal:** En este proceso, cada individuo trata de desarrollar todas sus fortalezas y potencialidades para lograr sus objetivos organizacionales, para concretar su interés por la superación personal.
- d). **Nivel jerárquico:** Son los diferentes puestos o etapas que ocupan los empleados en la estructura organizacional con suficiente responsabilidad y autoridad para administrar una o más áreas.
- e). **Retos laborales:** Es un reto, una actividad intelectual o física realizada por personas que superan diversas dificultades, estos retos tienen un valor especial porque evitan rutinas aburridas que no tienen posibilidades de crecimiento.

**Dimensión motivación extrínseca:** Ocurre cuando una persona realiza una tarea o actividad únicamente para lograr alguna meta. Las estrategias de recompensa y corrección refuerzan esta motivación y tienden a asignar valor a las cosas materiales a lo largo del tiempo, por lo que se valora especialmente la gratificación sensorial, dado que las carencias materiales deben ser satisfechas, pero dentro de unos límites aceptables. Como colaboradores, las instituciones trabajan juntas y se ven a sí mismas como sistemas donde la inversión se gana con dedicación o trabajo. Estos son medidos a través de cuatro Indicadores motivacionales tales como:

**Remuneración:** la remuneración total que recibe el trabajador por la realización de un determinado servicio. Puede ser de dos tipos: Directa: en metálico salario, vacaciones, aportaciones, primas fijas, etc. Indirectamente: a través de subsidios, descansos, seguridad social, seguros de vida, indemnizaciones y seguros de salud.

**Ambiente laboral físico:** Es el ambiente físico en el que el empleado realiza sus actividades, que muchas veces repercuten positiva o negativamente en su esfuerzo laboral.

**Liderazgo organizacional:** La capacidad de influir, empoderar y motivar a un grupo de personas para lograr objetivos individuales y compartidos.

**Políticas laborales:** Son reglas de intervención en la toma de decisiones, es decir, principios, que la institución se compromete a observar y aplicar en relación con sus socios, la sociedad debe cumplir con las leyes aplicables y las normas internas de la institución (Fischman & Matos, 2014).

## **CAPÍTULO III**

### **MATERIALES Y MÉTODOS**

#### **3.1. Ámbito y condiciones de la investigación**

##### **3.1.1. Contexto de la investigación**

El desarrollo del proyecto de investigación se llevo a cabo en el distrito de Moyobamba, lugar donde se encuentra ubicada la institución.

El GORESAM – Sede Central, se encuentra ubicado en Calle Aeropuerto N° 150 – del barrio de Lluyllucucha, del distrito y provincia de Moyobamba, región San Martín, el distrito es uno de los lugares de mayor movimiento agrícola con respecto al café.

El distrito limita con:

- **Norte:** Rioja.
- **Sur:** Mariscal Cáceres.
- **Este:** El Dorado.
- **Oeste:** Picota.

##### **3.1.2. Periodo de ejecución**

El presente trabajo se desarrolló, tomando en cuenta el cronograma de investigación, la misma que fue ejecutada en el año 2023.

##### **3.1.3. Autorizaciones y permisos**

No se aplica

##### **3.1.4. Control ambiental y protocolos de bioseguridad**

No se aplica

##### **3.1.5. Aplicación de principios éticos internacionales**

El estudio siguió en los estándares de la UNSM, los principios éticos internacionales, así mismo se tomó en cuenta el Manual de Normas APA 7ma Edición y los instrumentos se utilizaron para pruebas y estudios con resultados confiables.

#### **3.2. Sistema de variables**

##### **3.2.1. Variables principales**

**Variable independiente: Corrupción**

Variable empírica 1: Corrupción política, con sus indicadores, instituciones del estado, leyes de favor, influencias

Variable empírica 2: Corrupción administrativas, con sus indicadores, implantación de reglamentos, beneficios administrativos, pago por servicios públicos.

Variable empírica 3: Corrupción mayor, con sus indicadores, transacciones económicas por favor, funcionarios de alto o bajo nivel, sobornos.

### **Variable dependiente: Motivación**

Variable empírica 1: Motivación intrínseca, con sus indicadores, vocación al trabajo, auto estima, desarrollo personal, nivel jerárquico, retos laborales.

Variable empírica 2: Motivación extrínseca, con sus indicadores remuneración, ambiente laboral físico, liderazgo organizacional, políticas laborales.

**Tabla 1**

*Descripción de las variables por objetivo específico N° 1*

Objetivo específico N° 1: Evaluar niveles de corrupción en el Gobierno Regional de San Martín, 2022.

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Corrupción	Corrupción política, con sus indicadores, instituciones del estado, leyes de favor, influencias	Cuestionario	Ordinal
Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Corrupción	Corrupción administrativa, con sus indicadores, implantación de reglamentos, beneficios administrativos, pago por servicios públicos.	Cuestionario	Ordinal
Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Corrupción	Corrupción mayor, con sus indicadores, transacciones económicas por favor, funcionarios de alto o bajo nivel, sobornos.	Cuestionario	Ordinal

**Tabla 2**

*Descripción de las variables por objetivo específico N° 2*

Objetivo específico N° 2: Analizar la motivación de los colaboradores del Gobierno regional de San Martín, 2022.

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
--------------------	-------------------	-------------------	------------------

Motivación	Intrínseca, con sus indicadores, vocación de trabajo, autoestima, desarrollo personal, nivel jerárquico, retos laborales.	Cuestionario	Ordinal
Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Motivación	Extrínseca, con sus indicadores, remuneraciones, ambiente laboral físico, liderazgo organizacional, políticas laborales.	Cuestionario	Ordinal

### 3.2.2. Variables secundarias

Siendo un estudio no experimental, no se pudo evidenciar variables de esta naturaleza, tomando como referencia de manera general solo las variables establecidas en el estudio.

## 3.3. Procedimientos de la investigación

### 3.3.1. Objetivo específico 1

Evaluar niveles de corrupción en el Gobierno Regional de San Martín, 2022.

Se llevaron a cabo análisis exhaustivos de las teorías relacionadas con la variable en estudio, abordando sus diversas dimensiones e indicadores. La investigación adoptó un enfoque aplicado de nivel correlacional causal, centrándose en un diseño no experimental para la recopilación de datos. Se optó por un análisis simple sin manipulación de variables para obtener resultados, y el enfoque temporal fue transversal. La muestra seleccionada para este estudio comprendió a 330 empleados activos del gobierno regional de San Martín, quienes colaboraron proporcionando información mediante la aplicación de un cuestionario estructurado. Este instrumento se diseñó con preguntas específicas para garantizar la uniformidad en la recopilación de datos. La variable independiente, la corrupción, se evaluó utilizando una herramienta con escala Likert de 5 puntos, que constaba de 12 ítems. Los resultados obtenidos se presentan de manera detallada en este trabajo mediante tablas y figuras, elaboradas con el respaldo de herramientas especializadas como Excel y SPSS. Estas herramientas fueron esenciales para validar nuestras hipótesis y alcanzar los objetivos específicos de la investigación. La presentación de los datos incluye valores absolutos y porcentajes, proporcionando así una visión completa y facilitando la interpretación para el lector. Esta metodología contribuye significativamente a la comprensión integral del estudio y refuerza la validez de los hallazgos obtenidos.

### **3.3.2. Objetivo específico 2**

Analizar la motivación de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, 2022.

Se realizó un exhaustivo análisis de las teorías asociadas a la variable en estudio, considerando sus diversas dimensiones e indicadores. La investigación se enmarca en un enfoque aplicado de nivel correlacional causal, con un diseño no experimental y un análisis simple para explorar las relaciones. La perspectiva temporal adoptada fue transversal. La muestra incluida en el estudio consistió en 330 empleados activos del gobierno regional de San Martín, quienes colaboraron proporcionando información mediante la aplicación de un cuestionario cuidadosamente diseñado. Este cuestionario se estructuró con preguntas específicas para asegurar la uniformidad en la recopilación de datos. La variable central, la motivación, fue evaluada utilizando una herramienta con la escala Likert de 5 puntos, que comprendía 17 ítems. Los resultados obtenidos se detallan en este trabajo a través de tablas y figuras, elaboradas con el respaldo de herramientas especializadas como Excel y SPSS. Estas herramientas fueron fundamentales para respaldar nuestras hipótesis y alcanzar los objetivos específicos de la investigación. La presentación de datos incluye tanto valores absolutos como porcentajes, facilitando así la interpretación para el lector. Esta metodología fortalece la comprensión integral del estudio y contribuye significativamente a la validez de los resultados obtenidos.

### **3.3.3. Objetivo específico 3**

**Conocer la influencia de la corrupción en la motivación de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, 2022.**

Con el fin de alcanzar el objetivo establecido, se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson utilizando el software estadístico SPSS. Esta metodología de análisis permitió revelar la relación. Al profundizar en los indicadores identificados, se llegó a una conclusión que respalda la validez de la hipótesis de investigación. Asimismo, se realizaron análisis adicionales para explorar posibles correlaciones secundarias y para fortalecer la robustez de los hallazgos. Los resultados obtenidos proporcionan una base sólida para comprender la dinámica entre las variables y contribuyen significativamente al campo de estudio.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. Resultado

##### 4.1.1. Objetivo específico 1

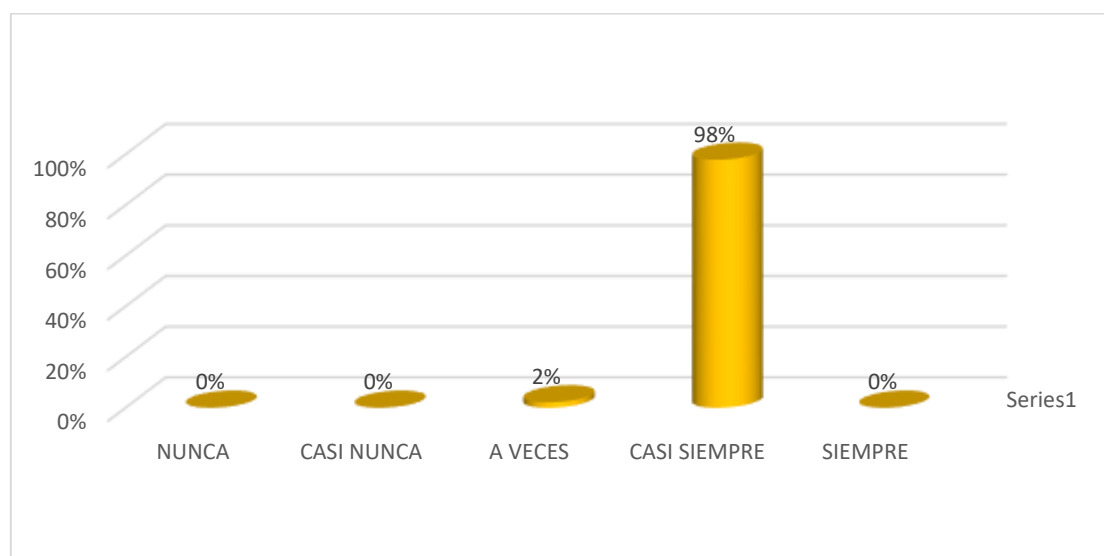
Evaluar niveles de corrupción en el Gobierno Regional de San Martín, 2022.

**Tabla 3**

*Variable corrupción*

Intervalos	F	Porcentaje
<b>Nunca</b>	0	0%
<b>Casi Nunca</b>	0	0%
<b>A Veces</b>	7	2%
<b>Casi Siempre</b>	323	98%
<b>Siempre</b>	0	0%
	330	100%

**Fuente:** Cuadro de tabulación/elaboración propia



**Figura 1.**

Variable corrupción

**Fuente:** Elaboración propia/Tabla 1

**Interpretación:** La Figura 1 muestra un análisis donde revela una preocupante prevalencia de la corrupción en la región de San Martín, donde un sorprendente 98% de los encuestados la sitúa como algo que ocurre casi siempre. Solo el 2% la considera algo que sucede a veces. La situación abarca todos los niveles de la administración pública, desde prácticas administrativas hasta casos de corrupción significativos en el ámbito político y otras instancias. Los datos de la Contraloría General de la República respaldan esta inquietud, indicando una pérdida de S/. 485 millones en la región debido

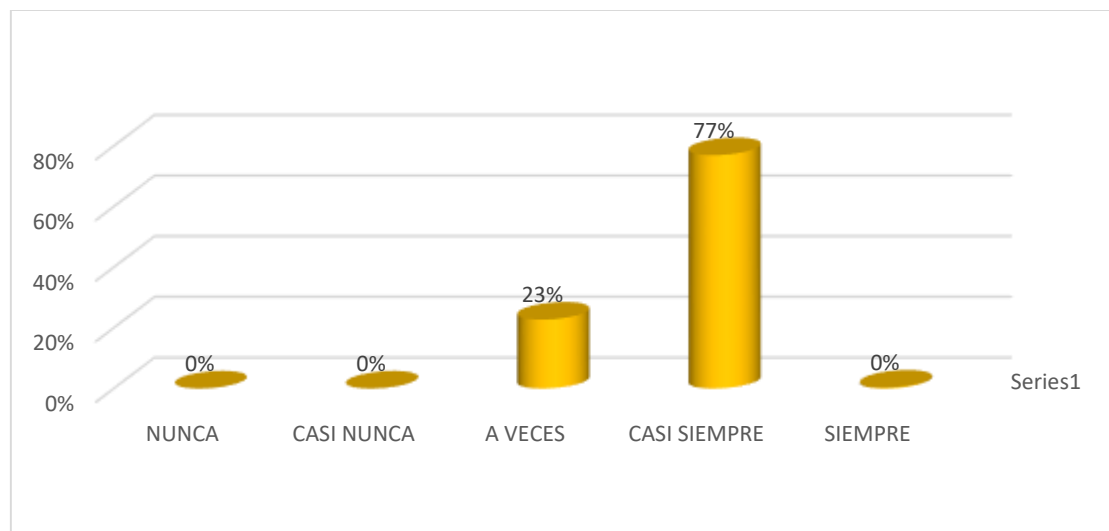
a la corrupción en el año estudiado. Esto subraya el impacto directo y significativo en el desvío de recursos que podrían haber contribuido al desarrollo y beneficio de la sociedad. Frente a estos resultados, se destaca la urgencia de tomar medidas como la promoción de una cultura de integridad y la aplicación de sanciones efectivas para disuadir la corrupción. En conclusión, la magnitud de la corrupción en la región San Martín, respaldada por datos concretos, insta a una respuesta integral y coordinada que involucre medidas efectivas y la participación activa de la sociedad para avanzar hacia una administración pública más transparente y justa.

**Tabla 4**

*Dimensión corrupción política*

Intervalos	F	Porcentaje
<b>Nunca</b>	0	0%
<b>Casi Nunca</b>	0	0%
<b>A Veces</b>	75	23%
<b>Casi Siempre</b>	254	77%
<b>Siempre</b>	1	0%
	330	100%

**Fuente:** Cuadro de tabulación/elaboración propia



**Figura 2.**

Dimensión corrupción política

**Fuente:** Elaboración propia/Tabla 2

**Interpretación:** En la Figura 2, resalta que el 77% de los participantes identificaron la corrupción política como una problemática que ocurre casi siempre, mientras que el 23% la ubicó en el nivel de a veces. Este hallazgo revela una preocupante frecuencia de irregularidades en la administración pública regional. La prevalencia de sobornos y la asignación de cargos públicos con el objetivo de obtener beneficios personales por parte de los gobiernos en turno son prácticas extendidas, según lo observado. Este resultado

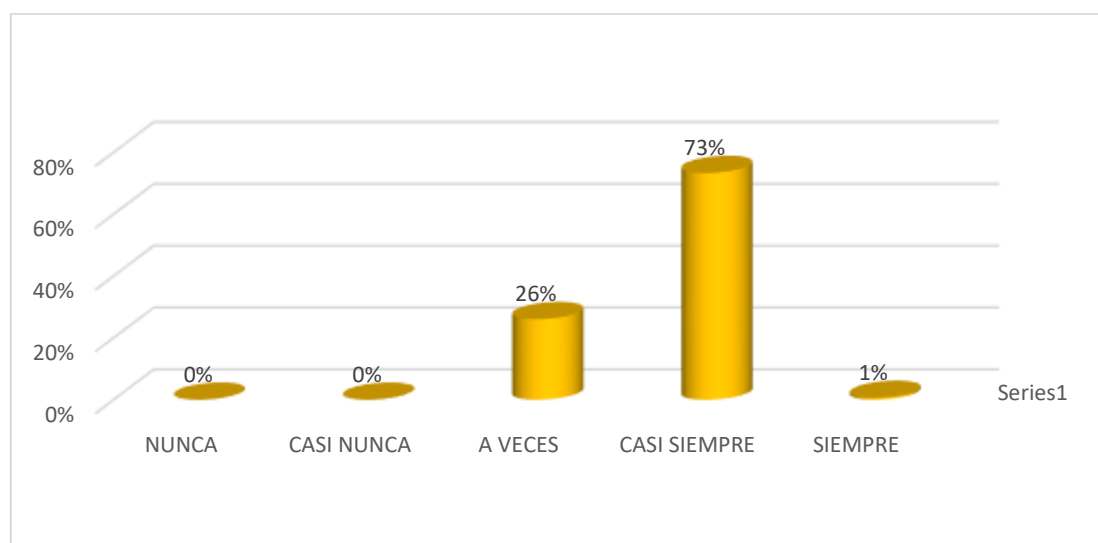
refuerza la percepción de que la corrupción política ha permeado significativamente la gestión pública. La manipulación de recursos de acuerdo con los intereses de los funcionarios también se ve respaldada por estos datos, evidenciando la urgente necesidad de abordar estas cuestiones de manera integral. De esta manera se evidencia que el impacto generado por la corrupción es severo en el ámbito público y requiere de la supervisión de los fondos y promover una cultura de rendición de cuentas de forma transparente.

**Tabla 5**

*Dimensión corrupción administrativa*

Intervalos	F	Porcentaje
<b>Nunca</b>	0	0%
<b>Casi Nunca</b>	0	0%
<b>A Veces</b>	86	26%
<b>Casi Siempre</b>	242	73%
<b>Siempre</b>	2	1%
	330	100%

**Fuente:** Cuadro de tabulación/elaboración propia



**Figura 3.**

Dimensión corrupción administrativa

**Fuente:** Elaboración propia/Tabla 3

**Interpretación:** La Figura 3 resalta que el 73% de los encuestados identifican esta problemática como prevalente casi siempre, mientras que el 26% la coloca en el nivel de a veces. Estos resultados ponen de manifiesto una situación inquietante en la gestión pública, donde las prácticas corruptas son notoriamente frecuentes. La elevada proporción de respuestas que indican que la corrupción administrativa es una ocurrencia constante plantea serias dudas sobre la integridad de las instituciones del gobierno

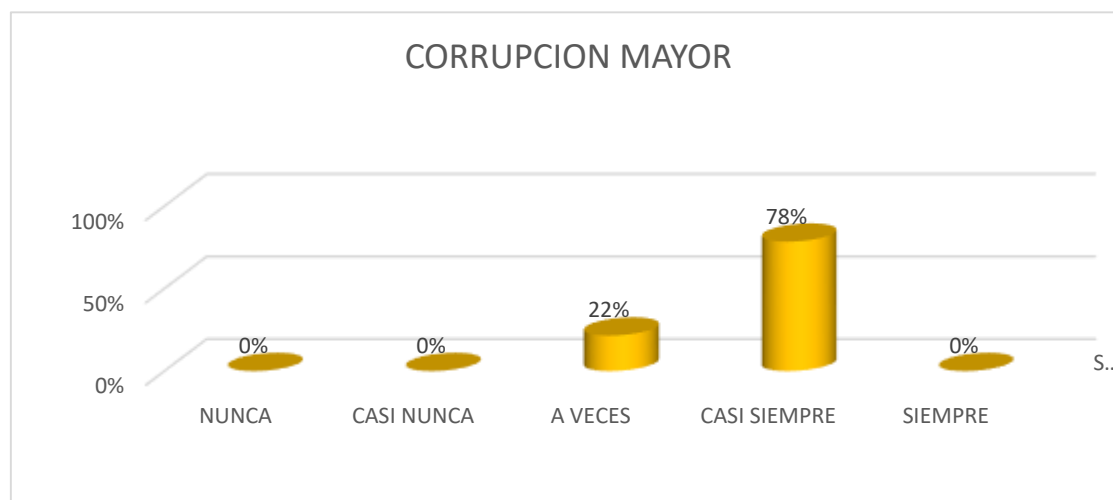
regional. Los datos sugieren la existencia de un patrón arraigado de malas prácticas en la toma de decisiones y la ejecución de políticas. Es imperativo abordar urgentemente esta corrupción administrativa para restaurar la confianza ciudadana en las instituciones de la región. Explorar medidas específicas para fortalecer la transparencia, la rendición de cuentas y la ética en la administración pública podría ser clave en este proceso. La restauración de la confianza requiere un enfoque integral que aborde tanto las prácticas actuales como la implementación de salvaguardias para prevenir futuros casos de corrupción administrativa.

**Tabla 6**

*Dimensión corrupción mayor*

Intervalos	F	Porcentaje
<b>Nunca</b>	0	0%
<b>Casi Nunca</b>	0	0%
<b>A Veces</b>	71	22%
<b>Casi Siempre</b>	259	78%
<b>Siempre</b>	0	0%
	330	100%

**Fuente:** Cuadro de tabulación/elaboración propia



**Figura 4.**

**Dimensión corrupción mayor**

**Fuente:** Elaboración propia/Tabla 4

**Interpretación:** La Figura 4 revela una imagen impactante en relación con la dimensión de corrupción a gran escala, ya que un 78% de los participantes señalan que este problema ocurre casi siempre, mientras que el 22% lo sitúan en el nivel de a veces. Estos resultados reflejan una seria preocupación sobre la extensión de la corrupción en niveles más altos de la administración pública. Es particularmente inquietante observar

que estos elevados porcentajes de corrupción a gran escala podrían estar vinculados a prácticas financieras irregulares. Los datos sugieren desviaciones significativas de fondos para beneficio personal, lo cual representa una amenaza considerable para la integridad del sistema financiero público. Además, los resultados iluminan la cultura de impunidad que podría existir en este contexto, ya que la baja proporción de denuncias al descubrir estas prácticas sugiere reticencia o temor a exponer estos casos. El direccionamiento de obras y prácticas comunes de pago, como sobornos y dadas a funcionarios, destaca la complejidad y sistematicidad de la corrupción en este ámbito.

#### 4.1.2. Resultado específico 2

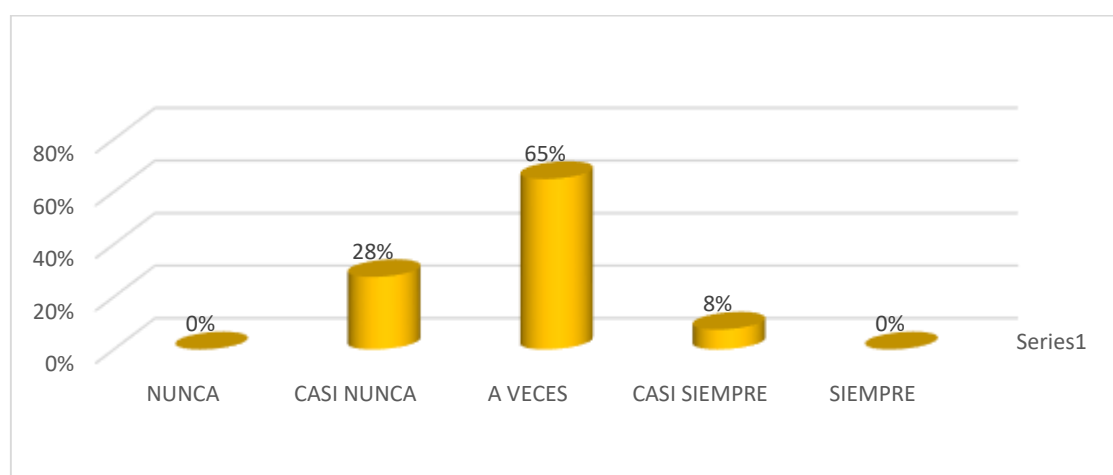
Analizar la motivación de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, 2022.

**Tabla 7**

*Variable motivación*

Intervalos	F	Porcentaje
<b>Nunca</b>	0	0%
<b>Casi Nunca</b>	91	28%
<b>A Veces</b>	214	65%
<b>Casi Siempre</b>	25	8%
<b>Siempre</b>	0	0%
	330	100%

**Fuente:** Cuadro de tabulación/elaboración propia



**Figura 5.**

*Variable motivación*

**Fuente:** Elaboración propia/Tabla 5

**Interpretación:** Figura 5, el 65% de los encuestados señalaron que la variable motivación ocurre a veces, mientras que el 28% manifestaron que casi nunca y el 8% mencionaron casi siempre. También observamos que los niveles de nunca y siempre están en 0%, lo que sugiere que, en un porcentaje significativo de situaciones, la motivación general es baja. Este fenómeno podría estar influenciado por la falta de

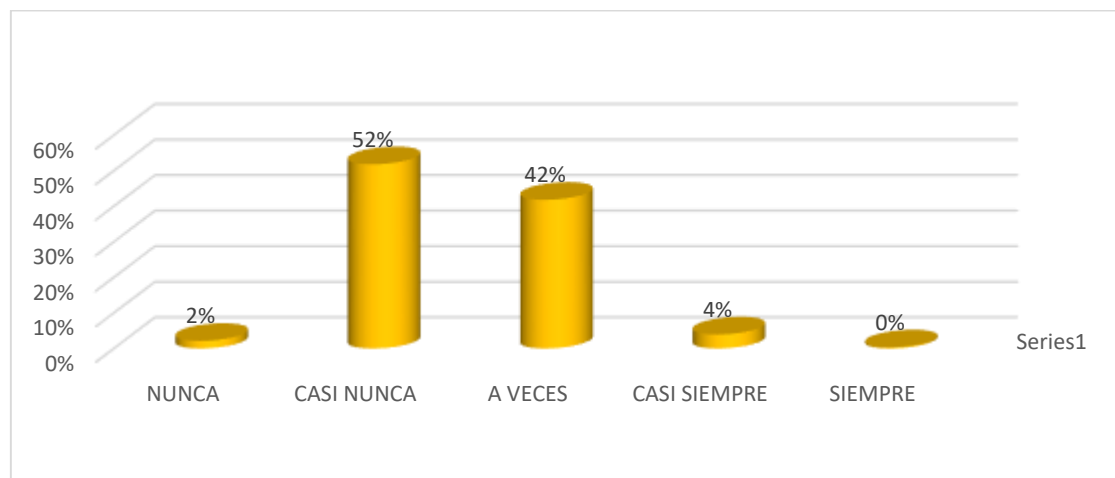
realización personal, insatisfacción con las tareas y una sensación de falta de utilidad en el trabajo. Además, la variabilidad en los factores extrínsecos mencionados contribuye a que la motivación fluctúe y no sea constante. Esta variabilidad puede estar relacionada con la percepción de factores intrínsecos y extrínsecos en el entorno laboral. En algunos casos, la motivación es alta, lo que podría asociarse con momentos específicos en los que tanto los factores intrínsecos como los extrínsecos están alineados positivamente, generando una mayor motivación. En resumen, los resultados indican una variabilidad en la motivación, con momentos de alta y baja motivación.

**Tabla 8**

*Dimensión intrínseca*

Intervalos	F	Porcentaje
<b>Nunca</b>	7	2%
<b>Casi Nunca</b>	171	52%
<b>A Veces</b>	138	42%
<b>Casi Siempre</b>	13	4%
<b>Siempre</b>	1	0%
	330	100%

**Fuente:** Cuadro de tabulación/elaboración propia



**Figura 6.**

*Dimensión intrínseca*

**Fuente:** Elaboración propia/Tabla 6

**Interpretación:** En la Figura 6, el 52% de los encuestados indicaron que la dimensión intrínseca ocurre casi nunca, mientras que el 42% manifestaron que a veces, el 4% mencionaron que se encuentra en casi siempre, y el 2% contestaron nunca, observándose que el nivel siempre está en 0%. En términos generales, la realización en el trabajo, el desarrollo profesional, la aceptación en equipos de trabajo y la demostración de utilidad en la institución como profesional se presentan de manera ocasional. En relación con el orgullo y la felicidad derivados del puesto de trabajo, los

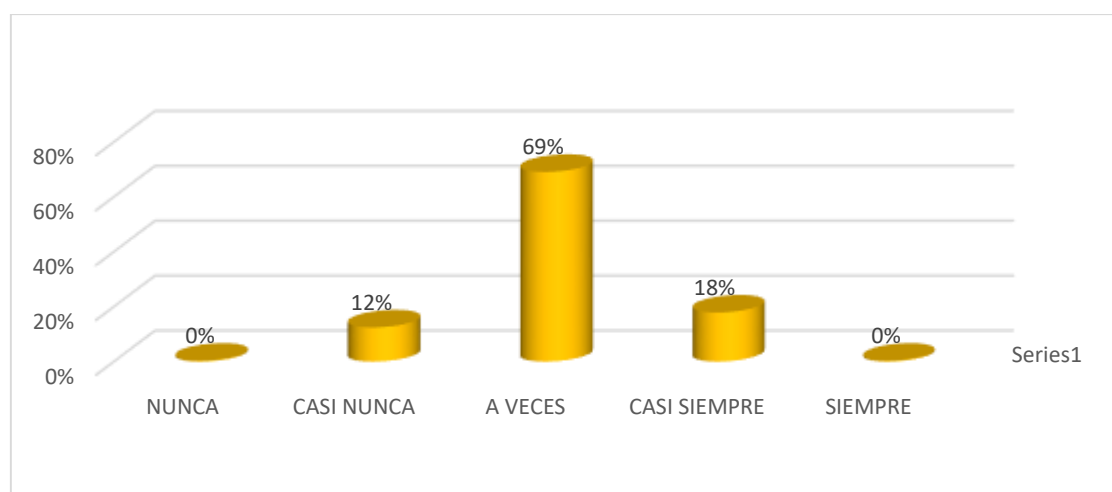
resultados indican una falta de consistencia, ya que los trabajadores no lo demuestran de manera constante. La generación de valores, reconocimiento y aporte a la institución no es permanente, sino que se da en ocasiones. Además, la calidad del diálogo con los superiores jerárquicos varía y no se da de manera consistente. Asimismo, las oportunidades para aprender y ascender parecen ser escasas. En resumen, los hallazgos señalan una variabilidad en la percepción de los aspectos intrínsecos del trabajo, con momentos de ocurrencia ocasional y falta de consistencia en varios ámbitos.

**Tabla 9**

*Dimensión extrínseca*

Intervalos	F	Porcentaje
<b>Nunca</b>	1	0%
<b>Casi Nunca</b>	41	12%
<b>A Veces</b>	228	69%
<b>Casi Siempre</b>	59	18%
<b>Siempre</b>	1	0%
	330	100%

**Fuente:** Cuadro de tabulación/elaboración propia



**Figura 7.**

*Dimensión extrínseca*

**Fuente:** Elaboración propia/Tabla 7

**Interpretación:** La Figura 7 muestra que el 69% de los encuestados indicaron que la dimensión extrínseca ocurre a veces, mientras que el 18% manifestaron que casi siempre y el 12% mencionaron casi nunca, reflejándose en 0% los niveles nunca y siempre. Según estos resultados, la satisfacción de las necesidades económicas no se cumple de manera consistente. La otorgación de incentivos por horas extras no es una práctica constante y, cuando ocurre, no siempre se otorga remuneración, sino que a veces se cambia por días libres. Dada la diversidad de modalidades de contratos, se observa que los beneficios de salud se destinan a trabajadores cuyos regímenes lo permiten, dejando a otros, como los locadores con más de 10 años de experiencia, sin

acceso a este beneficio. La facilitación de ambientes de trabajo que respalden las labores varía en el tiempo, especialmente durante cambios de gobierno. El clima de diálogo y comunicación con los equipos de trabajo experimenta variaciones en diferentes momentos, al igual que el liderazgo organizacional de los directivos, que se percibe asertivo en momentos específicos. Aunque la institución tiene éxito en motivar la participación del equipo con actividades integradoras en la mayoría de las ocasiones, la cultura institucional orientada a crear un buen clima laboral no es constante y varía en diferentes momentos. Las políticas de la institución tienden a alentar las aspiraciones en la mayoría de los casos, pero con el tiempo, estas aspiraciones pueden desvanecerse. En resumen, estos hallazgos destacan la inconsistencia en varios aspectos de la dimensión extrínseca, indicando áreas de oportunidad para mejorar la consistencia en la satisfacción de las necesidades y la implementación de políticas que respalden de manera más constante el bienestar y la motivación de los empleados.

#### 4.1.3. Resultado específico 3

Conocer la influencia de la corrupción en la motivación de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, 2022.

**Tabla 10**  
*Correlación*

		Correlaciones	
		Corrupcion	Motivacion
Corrupcion	Correlación de Pearson	1	,871**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	330	330
Motivacion	Correlación de Pearson	,871**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	330	330

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

*Fuente:* SPSS

**Interpretación:** De acuerdo con los resultados presentados en la Tabla 8, se detallan los logros del análisis de Pearson, empleado para examinar la relación entre las categorías estudiadas. El valor P obtenido en una prueba de dos colas es significativamente menor a 0.05 (0.000), indicando una fuerte asociación. Además, el coeficiente de correlación alcanzó un valor de 0.871, revelando un alto grado de correlación positiva. En consecuencia, se puede inferir que a medida que la influencia de la corrupción en la motivación aumenta, los niveles de satisfacción de los trabajadores disminuyen. Esta observación confirma la hipótesis de investigación, demostrando que la influencia de la corrupción en la motivación es positiva en los colaboradores. Estos hallazgos sugieren la necesidad de abordar la corrupción como un

factor que incide en la satisfacción laboral de los empleados, con implicaciones importantes para el diseño de estrategias destinadas a mejorar el ambiente de trabajo y promover la integridad institucional.

#### **4.1.4. Discusión de resultados**

##### **Objetivo específico 1**

Evaluar niveles de corrupción en el Gobierno Regional de San Martín, 2022.

La investigación revela una situación alarmante en la región San Martín en relación con la corrupción. El 98% de los encuestados señalan su presencia casi siempre y el 2% a veces, abarcando todos los niveles administrativos. Datos de la Contraloría General indican pérdidas de S/. 485 millones debido a la corrupción, lo que evidencia el impacto directo y significativo de la corrupción en el desvío de recursos que podrían haberse usado en beneficio de la sociedad. Ante estos resultados, se hace imperativo tomar medidas urgentes para abordar la corrupción en todas sus dimensiones. Es crucial fortalecer los mecanismos de supervisión y promover una cultura de integridad dentro de las instituciones. La aplicación de sanciones efectivas se presenta como un paso necesario para disuadir prácticas corruptas. Fomentar la transparencia y la rendición de cuentas se convierte en clave para generar un cambio cultural que desaliente la corrupción y promueva un entorno más ético y justo. En resumen, la magnitud de la corrupción en la región San Martín, respaldada por datos concretos, exige una respuesta integral y coordinada para avanzar hacia una administración pública más transparente y justa. Estos resultados coinciden con hallazgos previos, como los de Apaza & Santillán (2021), quienes destacan los factores determinantes para la comisión de delitos relacionados con la corrupción por parte de funcionarios. Además, Lavado (2021) en su investigación sobre la corrupción asociada al Covid-19 resalta cómo esta afecta gravemente las metas de salud y revela la fragilidad de los sistemas de salud cuando carecen de transparencia, control, eficiencia y eficacia en la lucha contra crisis como la pandemia. En conjunto, estos estudios subrayan la necesidad de políticas sociales y cambios estructurales para combatir efectivamente los delitos cometidos por funcionarios públicos y para fortalecer la integridad en la gestión pública.

##### **Objetivo específico 2**

Analizar la motivación de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, 2022.

Al examinar la segunda variable, motivación, se observa que el 65% de los encuestados respondió a veces, el 28% optó por casi nunca y el 8% eligió casi siempre. Estos resultados sugieren que la motivación podría estar influenciada por la falta de realización

personal, insatisfacción con las tareas y una sensación de falta de utilidad en el trabajo. La variabilidad en los factores extrínsecos contribuye a que la motivación fluctúe, relacionándose con la percepción de factores intrínsecos y extrínsecos en el entorno laboral. En algunos momentos, la motivación es alta, asociada con alineaciones positivas de ambos tipos de factores. En resumen, los hallazgos indican una variabilidad en la motivación, con momentos de alta y baja motivación. Explorar los factores específicos que contribuyen a estas fluctuaciones podría ser útil para identificar áreas de mejora y fortalecer la motivación en el entorno laboral. Estos resultados concuerdan con la investigación de Manjarrez et al. (2020), sobre la motivación en empleados hoteleros en Ecuador. La capacitación, promoción y remuneración se destacan como deficientes, influyendo negativamente en el desempeño laboral. Similarmente, Núñez et al. (2019), evidencian en su tesis sobre docentes que la regulación externa muestra una valoración media, ya que, al ser mayormente colaboradores contratados, no perciben bonificaciones, generando una ausencia de estímulos. Estos estudios apuntan a la necesidad de mejorar aspectos específicos para impulsar la motivación y el compromiso en el ámbito laboral.

### **Objetivo específico 3**

Conocer la influencia de la corrupción en la motivación de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, 2022.

Tras aplicar la prueba de Pearson para evaluar la relación entre las variables corrupción y motivación, se obtuvo un coeficiente correlacional ( $r$ ) de 0.871. La significancia de 0.000 (menor a 0.05) indica una relación significativa, llevando al rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis de investigación. Este hallazgo confirma la hipótesis, demostrando que la influencia de la corrupción en la motivación es positiva en los colaboradores. Estos resultados destacan la necesidad de abordar la corrupción como un factor directamente influyente en la motivación y, por ende, en la satisfacción laboral de los empleados. Esto tiene implicaciones cruciales para el diseño de estrategias destinadas a mejorar el ambiente de trabajo y promover la integridad institucional, enfocándose en la erradicación de la corrupción como un medio para fomentar la motivación y el bienestar laboral en la organización. Resultados que corrobora Ordoñez (2021), donde su estudio determinó que la relación revelada es proporcional al haber encontrado un Pearson ( $r = 0.555$ ), lo cual indica que el mejoramiento de los aspectos de motivación en los colaboradores permite incrementar las posibilidades de rendimiento eficiente en base a las responsabilidades designadas en la institución.

## CONCLUSIONES

1. Los hallazgos revelan una situación alarmante en relación con la corrupción en la región San Martín. Un contundente 98% de los encuestados señala su presencia casi siempre. La dimensión económica de este fenómeno se evidencia a través de pérdidas significativas de S/. 485 millones según informes de la Contraloría General de la República, subrayando la necesidad de abordar este problema de manera prioritaria.
2. La motivación de los empleados en el Gobierno Regional de San Martín presenta una variabilidad marcada, con el 65% manifestando experimentarla a veces, el 28% casi nunca, y solo el 8% casi siempre. Factores intrínsecos y extrínsecos, como la falta de realización personal y la insatisfacción con las tareas, emergen como posibles desafíos que impactan la motivación de manera significativa.
3. El análisis estadístico de Pearson ( $r = 0.871$ ), establece una relación positiva significativa entre la corrupción y la motivación en los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín para el año 2022. La conclusión fundamental es que la corrupción influye directamente en la motivación de los empleados, lo cual tiene repercusiones tangibles en su satisfacción laboral.

## RECOMENDACIONES

1. Implementar estrategias robustas dirigidas a la erradicación de la corrupción, con el propósito de fortalecer la integridad institucional en el Gobierno Regional de San Martín. Es imperativo actuar con urgencia y de manera integral, mediante la adopción de medidas concretas y coordinadas para combatir la corrupción y, simultáneamente, mejorar la motivación de los colaboradores.
2. Realizar un análisis exhaustivo de los factores específicos que contribuyen a las fluctuaciones en la motivación de los empleados. Identificar áreas de mejora y fortalecer el entorno laboral, orientando los esfuerzos hacia la creación de condiciones que impulsen la motivación y el compromiso de los colaboradores.
3. Dada la correlación positiva entre corrupción y motivación, se destaca la necesidad de abordar la corrupción como un factor crítico que influye directamente en la motivación de los empleados. El enfoque integral debe incluir la implementación de medidas específicas para reducir la corrupción y, simultáneamente, mejorar las condiciones que fomenten una mayor satisfacción laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- adminpucp. (2021, February 2). *La percepción de la corrupción en el Perú en los últimos años - IDEHPUCP*. IDEHPUCP. [https://idehpucp.pucp.edu.pe/analisis1/la-percepcion-de-la-corrupcion-en-el-peru-en-los-ultimos-anos/?fbclid=IwAR2z272tDwxKXirohbSAuhJgSjtJ7o8yb7wXoqedd3Wrr99IK54niY1H\\_Yw#\\_ftn1](https://idehpucp.pucp.edu.pe/analisis1/la-percepcion-de-la-corrupcion-en-el-peru-en-los-ultimos-anos/?fbclid=IwAR2z272tDwxKXirohbSAuhJgSjtJ7o8yb7wXoqedd3Wrr99IK54niY1H_Yw#_ftn1)
- Andvig, J. & Fjellstad Odd-Helge (2000), *Research on Corruption: A Policy Oriented Survey*. Michelson Institute y Norwegian Institute of International Affairs.
- Apaza, C., & Santillan, L. (2021). *Factores determinantes para la comisión de delitos en la corrupción de funcionarios*.
- Ardouin, J., Bustos, C., Gayo, R. (2000). *Informe. Concepción, Inventario de la Normativa por la Transparencia de la Gestión Pública, Participación Ciudadana*. Santo Domingo. 2002.
- Beltrán, (1993); McClelland, (1989) *Artículo de la motivación*. Universidad Jaime I de Castellón. Recuperado el 15 de noviembre del 2017 de <http://www3.uji.es/~betoret/Instruccion/Aprendizaje%20y%20Personalidad/Lecturas/Articulo%20Motivacion%20Aprendizaje%20y%20Rto%20Escolar.pdf>
- Decreto Supremo N° 021-2000-PCM, *Reglamento de la Ley N° 26771*). Diario Oficial el Peruano. Lima, Perú: Presidencia del Consejo de Ministros.
- Decreto Supremo N° 044-2018-PCM. *Decreto Supremo que aprueba el Plan*. (26 de 04 de 2018). Diario Oficial el Peruano. Lima, Perú: Presidencia del Consejo de Ministros.
- Defensoría del Pueblo. (2017). *Radiografía de la Corrupción en el Perú*. Lima: Defensoría del Pueblo.
- Fischman, D. y Matos, L. (2014). *Motivación 360° - Como incrementarla en la vida y en la empresa*. (1er Ed. ed.). Lima-Perú: Editorial Planeta Perú S.A.C.
- Galli, C. M. (1996), *La Corrupción Como Pecado Social*. En G. Farrel – D. García Delgado – F. Forni; Argentina, *Tiempo de Cambios*. Buenos Aires. Ediciones San Pablo.

- Garduño Campa, E. (02 de 08 de 2015). Milenio. Obtenido de <https://www.milenio.com/opinion/eduardo-garduno-campa/adnmexiquense/desvio-de-recursos-y-corrupcion>
- Greising, L. Motivar sin dinero: Mas fácil de lo que parece, en A. Dale Timpe <<Motivación del personal>>, Plaza y Janes. Barcelona 1989.
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B.B. (1967). The motivation to work. New York: John Wiley
- Heindenheimer, A. (1990), Topografía de la Corrupción. Investigaciones en una Perspectiva Comparada. St. Louis, Washington University. <https://www.vanderbilt.edu/lapop/peru/AB2018-19-Peru-Country-Report-Final-W-200811.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI (2020). Perú: Percepción Ciudadana sobre Gobernabilidad, Democracia y Confianza en las Instituciones (Informe Técnico Julio – diciembre 2019). Instituto Nacional de Estadística e Informática. [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin\\_gobernabilidad\\_febrero2020.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin_gobernabilidad_febrero2020.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI (2020). Perú: Percepción Ciudadana sobre Gobernabilidad, Democracia y Confianza en las Instituciones (Informe Técnico octubre 2019 – marzo 2020). Instituto Nacional de Estadística e Informática. [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/informe\\_de\\_gobernabilidad\\_may2020.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/informe_de_gobernabilidad_may2020.pdf)
- Lavado, J. (2021). Corrupción y gestión pública asociada al Covid-19. Una revisión sistémica viva, 2021.
- Leidecker, J. y Hall, J. (1989). Motivación: buena teoría, pobre aplicación. Barcelona (España): Plaza y Janes.
- Ley N° 29574. Congreso de la República. (15 de 09 de 2010). El Peruano. Ley que dispone la aplicación inmediata del Código Procesal Penal para delitos cometidos por funcionarios públicos. Lima.
- Ley N° 29622 Congreso de la República. (7 de 12 de 2010). El Peruano. Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría de la República. Lima. Obtenido de [http://doc.contraloria.gob.pe/libros/2/pdf/Ley\\_29622\\_v1.pdf](http://doc.contraloria.gob.pe/libros/2/pdf/Ley_29622_v1.pdf)

- Ley N° 29976 Crea comisión de alto nivel anticorrupción. Poder Legislativo. (04 de 03 de 2013). Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú: Congreso de la República.
- McClelland, D. (1989). Estudio de la motivación humana. Madrid: Narcea.
- Malem, J. (2000), Globalización, Comercio Internacional y Corrupción. Barcelona, Editorial Gedisa
- Manjarrez, N.; Boza, J. & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador.
- Mauro, P. (1997), The Effects of Corruption on Growth, Investment and Government Expenditure. International Monetary Found Working Paper, 96/98.
- Núñez, N.; Ruesta, M.; Gives, E.; Quezada, E. & Trelles, L. (2019). La motivación y el compromiso organizacional en los docentes de los programas especiales descentralizados de la universidad nacional de Piura.
- Ordoñez, L. (2021). Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto, 2020.
- Orozco (2013). Motivación Laboral en la Empresa de Servicios. Recuperado de: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Cl9XDsls4CwJ:repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6269/1/TESIS%2520FINAL.doc+&cd=1&hl=es419&ct=clnk&gl=pe>
- Oshiro, D. (2022). Mecanismos institucionales y corrupción en la Municipalidad Provincial de Lamas, 2022
- Pérez, J. (01 de 07 de 2012). El delito de enriquecimiento ilícito y su tratamiento en la doctrina y norma sustantiva. Derecho y Cambio Social. Obtenido de [file:///C:/Users/CLIENTE/Downloads/DialnetEIDelitoDeEnriquecimientolilicitoYSuTratamientoEnLa-5493218%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/CLIENTE/Downloads/DialnetEIDelitoDeEnriquecimientolilicitoYSuTratamientoEnLa-5493218%20(1).pdf)
- Pérez, J. Y Merino, M. (2009). Definición. Obtenido de Definición de Soborno: <https://definicion.de/soborno/>
- Petri (1991). La motivación es el término que se puede utilizar para explicar las diferencias en la intensidad de la conducta. Revista electrónica de motivación y emoción. I Volumen: VIII Número: 20-21. Universidad Jaume. Recuperado el 14 de noviembre del 2017 de <http://reme.uji.es/articulos/numero20/1-palmero/texto.html>
- Pritzl, R. (2000), Corrupción y Rentismo en América Latina, Buenos Aires, Edición Ciedla-Fundación Konrad Adenauer.

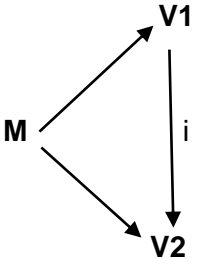
- Proética (2017). X Encuesta nacional anual sobre percepciones de corrupción. Proética.  
<https://www.proetica.org.pe/noticias/decima-encuesta-nacional-sobre-percepciones-de-la-corrupcion-2017/>
- Proética (2019). XI Encuesta nacional anual sobre percepciones de corrupción. Proética.  
<https://www.proetica.org.pe/contenido/xi-encuesta-nacional-sobre-percepciones-de-la-corrupcion-en-el-peru-2019/>
- Ramón, J. G. (2014). Docente Principal de la Facultad de Ciencias Contables Universidad Nacional Mayor de San Marcos-UNMSM / Lima-Perú [Recepción: marzo de 2014/ Conformidad: mayo 2014]
- Seligson, M. (2002), the Impact of Corruption on Regime Legitimacy: A Comparative Study of Four Latin American Countries. *The Journal of Politics*, Vol. 64, Pp. 408 – 433.
- Solana, R. F. (1993). La motivación es lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. *Administración de Organizaciones*. Ediciones Interoceánicas 52 S.A. Buenos Aires. Recuperado el 11 de noviembre del 2017 de <http://monografias.umcc.cu/monos/2008/Indeco/m08103.pdf>
- World Justice Project (2020). Índice del Estado de Derecho 2020. World Justice Project.  
<https://worldjusticeproject.org/sites/default/files/documents/WJP-Global-ROLI-Spanish.pdf>

## **ANEXOS**

### Anexo 1. Matriz de consistencia

**Título:** La corrupción y su influencia en la motivación de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, 2022.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p><b>Problema general:</b> ¿Cómo influye la corrupción en la motivación de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cómo influye la corrupción en el Gobierno Regional de San Martín, 2022?  ¿Cómo influye la motivación en los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, 2022?  ¿De qué manera influye la corrupción en la motivación de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, 2022?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la influencia de la corrupción en la motivación de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar niveles de corrupción en el Gobierno Regional de San Martín, 2022.</li> <li>- Analizar la motivación de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, 2022.</li> <li>- Conocer la influencia de la corrupción en la motivación de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, 2022.</li> </ul>	<p><b>Hipótesis general:</b> La influencia de la corrupción en la motivación es positiva en los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La influencia de la corrupción es significativa en el Gobierno Regional de San Martín, 2022.</li> <li>- La motivación de los colaboradores es positiva en el Gobierno Regional de San Martín, 2022.</li> <li>- Los niveles de influencia de la corrupción en la motivación de los colaboradores del Gobierno regional de San Martín, 2022, es significativa.</li> </ul>	<p><b>Técnica</b> La técnica que se utilizará es la encuesta.</p> <p><b>Instrumentos</b> Los instrumentos que se utilizarán son dos cuestionarios, uno para cada variable de estudio.</p>

Tipo, nivel y diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones										
<p><b>Tipo:</b> Aplicada</p> <p><b>Nivel:</b> correlacional causal</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental de corte transversal</p>  <p><b>Donde:</b></p> <p>M: Muestra  V1: Corrupción  V2: Motivación  i: Influencia (r)</p>	<p><b>Población.</b></p> <p>Estará conformada por los colaboradores del Gobierno Regional San Martín de la sede central, que viene a ser un total de 330 trabajadores.</p> <p><b>Muestra.</b></p> <p>Aplicaremos una evaluación estadística de carácter no probabilístico, por lo que se tomara en cuenta los 330 Colaboradores</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1182 400 1415 459">Variables</th> <th data-bbox="1415 400 1733 459">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1182 459 1415 675" rowspan="3">Corrupción</td> <td data-bbox="1415 459 1733 518">Corrupción política</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1415 518 1733 612">Corrupción administrativa</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1415 612 1733 675">Corrupción mayor</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1182 675 1415 919" rowspan="3">Motivación</td> <td data-bbox="1415 675 1733 791">Motivación intrínseca</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1415 791 1733 919">Motivación Extrínseca</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Corrupción	Corrupción política	Corrupción administrativa	Corrupción mayor	Motivación	Motivación intrínseca	Motivación Extrínseca	
Variables	Dimensiones											
Corrupción	Corrupción política											
	Corrupción administrativa											
	Corrupción mayor											
Motivación	Motivación intrínseca											
	Motivación Extrínseca											

**Fuente:** Elaboración propia

## Anexo 2. Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Corrupción	Es el incumplimiento intencionado del principio de imparcialidad con el propósito de derivar de tal tipo de comportamiento un beneficio personal o para personas relacionadas (Vito Tanzi, 1995).	Es el resultado obtenido por los sujetos de estudio a través de la aplicación de escala de Likert, previa aplicación de encuesta.	Corrupción política	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Instituciones del estado</li> <li>- Leyes de favor</li> <li>- Influencias</li> </ul>	Ordinal
			Corrupción administrativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implantación de reglamentos</li> <li>- Beneficios administrativos</li> <li>- Pago por servicios públicos</li> </ul>	
			Corrupción mayor	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Transacciones económicas por favor</li> <li>- Funcionarios de alto o bajo nivel</li> <li>- Sobornos</li> </ul>	
Motivación	Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía. Es decir que la motivación es todo tipo de energía que encamina nuestra conducta (Solana, 1993).	Es el resultado obtenido por los sujetos de estudio a través de la aplicación de escala de Likert, previa aplicación de encuesta.	Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vocación de trabajo</li> <li><input type="checkbox"/> Autoestima</li> <li><input type="checkbox"/> Desarrollo personal</li> <li><input type="checkbox"/> Nivel jerárquico</li> <li>• Retos laborales</li> </ul>	Ordinal
			Motivación Extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Remuneración</li> <li><input type="checkbox"/> Ambiente laboral físico</li> <li><input type="checkbox"/> Liderazgo organizational</li> <li><input type="checkbox"/> Políticas laborales</li> </ul>	

**Fuente:** Elaboración propia

### Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

## ENCUESTA

### Cuestionario: Corrupción

#### Datos generales:

N° de cuestionario: ..... Fecha de recolección: ...../...../.....

#### Introducción:

Estimado (a) en esta oportunidad recorro a usted con la finalidad de solicitarle su ayuda para dar respuesta a cada una de las interrogantes que se plantean a continuación, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación, que tiene como finalidad de conocer: La corrupción y su influencia en la motivación de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, 2022.

Instrucciones: Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Por último, considere la siguiente escala de medición:

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

N°	Corrupción	ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>Corrupción política</b>						
01	Los ciudadanos y/o empresarios pagan soborno a un funcionario del gobierno a cambio de un servicio o un favor					
02	Se aprovechan al tener un cargo público para obtener un beneficio personal.					
03	Los políticos de turno se reparten los cargos del gobierno entre sus amigos y familiares para hacerse ricos y obtener poder.					
04	Se desvían recursos del gobierno hacia otros fines					
<b>Corrupción administrativa</b>						
05	Los funcionarios del gobierno realizan acciones para favorecerse sin tomar en cuenta las leyes					
06	Las licitaciones públicas son manejadas de acorde a los intereses de los funcionarios direccionando directivas para un objetivo en común					
07	Los procesos de selección de personal en el gobierno son direccionados y favorecidos por la cercanía del gobernador de turno					
08	Se cumple los procesos de pagos de adeudos a los trabajadores tal como las normas lo establecen					

<b>Corrupción mayor</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>09</b>	Los funcionarios de turno según tu perspectiva toman en cuenta los montos para realizar un acto de corrupción					
<b>10</b>	Cuando los actos de corrupción de altos índices de dinero son descubiertos, se hacen las denuncias pertinentes ante el órgano respectivo para su investigación					
<b>11</b>	Desde su perspectiva como trabajador usted cree que las obras de alta envergadura son direccionadas a ciertos funcionarios del gobierno o sectores del estado para su ejecución					
<b>12</b>	Es una práctica común pagar o dar dádivas a los funcionarios públicos del gobierno donde labora					

**¡Gracias por su atención!**

## Anexo 4. Instrumentos de recolección de datos

### ENCUESTA

#### Cuestionario: Motivación

##### Datos generales:

N° de cuestionario: ..... Fecha de recolección: ...../...../.....

##### Introducción:

Estimado (a) en esta oportunidad recurro a usted con la finalidad de solicitarle su ayuda para dar respuesta a cada una de las interrogantes que se plantean a continuación, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación, que tiene como finalidad de conocer: La corrupción y su influencia en la motivación de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, 2022.

Instrucciones: Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Por último, considere la siguiente escala de medición:

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

N°	Motivación	ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>Intrínseca</b>						
01	Te sientes realizado con el trabajo que desarrollas.					
02	Las tareas que realizas te motivan y te permiten desarrollarte profesionalmente.					
03	Te sientes conforme y aceptado por los equipos de trabajo formados					
04	Te sientes útil en la institución profesionalmente					
05	El puesto que ocupas en la institución te llena de orgullo y felicidad					
06	El equipo de trabajo formados genera valores, reconocimiento y los esfuerzos aporta a la institución.					
07	Existe una buena atmósfera de diálogo y comunicación con los superiores jerárquicos.					
08	Se te presentan oportunidades para aprender y ascender en el trabajo.					
<b>Extrínseca</b>						
09	Los beneficios económicos que recibe satisfacen las necesidades.					
10	Se otorgan incentivos si trabajan horas extras.					

11	Los beneficios de salud que recibe satisfacen las necesidades básicas.					
12	Los ambientes del centro de trabajo facilitan la labor que realiza					
13	Existe en la institución un buen clima de diálogo y comunicación con los equipos de trabajo					
14	El liderazgo organizacional de los directivos es asertivo					
15	La institución motiva la participación del equipo con actividades integradoras.					
16	La cultura institucional (visión, misión, valores, reglamentos) ayuda a crear un buen clima laboral.					
17	Las aspiraciones se ven alentadas por las políticas de la institución.					

**¡Gracias por su atención!**

# La corrupción y su influencia en la motivación de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, 2022

*por* Denis Vásquez Honorio

---

**Fecha de entrega:** 23-abr-2025 11:03p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2655292139

**Nombre del archivo:** TESIS\_Denis\_Jesús\_Vásquez\_Honorio\_14.04.2025.docx (1.89M)

**Total de palabras:** 12280

**Total de caracteres:** 70595

## La corrupción y su influencia en la motivación de los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín, 2022

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.unsm.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>2</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to Universidad Nacional de San Martín</b> Trabajo del estudiante	<b>3%</b>
<b>5</b>	<b>hera.ugr.es</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>6</b>	<b>tesis.unsm.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.uap.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>www.coursehero.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>9</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>10</b>	<b>idehpucp.pucp.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>11</b>	<b>repositorio.uigv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>

[cdn.www.gob.pe](http://cdn.www.gob.pe)