



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Conocimiento del plan estratégico y motivación laboral en los
trabajadores del Gobierno Regional de San Martín, 2017”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

Autor:

Br. Jhon Cristian Fuentes Vásquez

Asesor:

Mg. Antonio Terrones Borrego

Línea de Investigación

Administración del talento humano

Tarapoto - Perú

2019

ESCUELA DE POSGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

El bachiller: **Fuentes Vásquez Jhon Cristian**, Asunción, para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública, ha sustentado la tesis titulada:

"Los Defectos Formales de las Disposiciones Superiores de Revocatoria de Archivo Preliminar y su Relación con la Decisión Final del Proceso Penal en la Fiscalía Provincial Mixta de la Banda de Shilcayo Durante el Periodo Enero a Diciembre de 2016"

El Jurado evaluador emitió el dictamen de

Aprobada por mayoría (14)

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

Dra. Ana Noemi Sandoval Vergara -Presidente

Mg. Keller Sánchez Dávila - Secretario/a

Dr. José Manuel Delgado Bardales -Vocal







Tarapoto 15 de marzo 2018

Dedicatoria

Para mis progenitores por los consejos y las enseñanzas, por el amor y por la motivación constante que me ha permitido ser mejor cada día.

Jhon Cristian Fuentes Vásquez

Agradecimiento

A mis docentes universitarios y a los de Pos Grado; a ellos mi más sincero agradecimiento y muestras de amistad.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Jhon Cristian Fuentes Vásquez, estudiante del Programa de Maestría en Gestión pública, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 44979795, con la tesis titulada: **“Conocimiento del plan estratégico y motivación laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de San Martín, 2017”**

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 07 de noviembre, 2018.



Jhon Cristian Fuentes Vásquez

DNI N° 44979795

Presentación

Señores miembros del jurado calificador; cumpliendo con las disposiciones establecidas en el reglamento de grado y títulos de la Universidad César Vallejo; pongo a vuestra consideración la presente investigación titulada “Conocimiento del plan estratégico y motivación laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de San Martín, 2017”; con el propósito de optar el título de Maestro en Gestión Pública.

El siguiente trabajo posee el objetivo de determinar la asociación entre el conocimiento del plan estratégico y motivación laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de San Martín, 2017. El presente estudio se presenta en capítulos de Introducción; Método; Resultados; Discusión; Conclusiones; Recomendaciones y Referencia Bibliográficas (debes hacer una pequeña reseña de lo que contiene cada capítulo)

En el capítulo I; se presentan los estudios previos relacionados a las variables de estudio tanto en el ámbito internacional como nacional; así mismo el marco referencial relacionado al tema en estudio, el planteamiento y formulación del problema, la justificación, hipótesis y objetivos.

El capítulo II; está relacionado al marco metodológico el mismo que incluye el tipo de estudio, diseño de investigación, las variables y operacionalización de las variables; la población y muestra; la técnica e instrumentos de recolección de datos; métodos de análisis de datos y aspectos metodológicos.

En el capítulo III; se presenta el análisis de los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos y el procesamiento estadístico que nos permitirá concluir el nivel de asociación entre ambas variables.

En el capítulo IV; se analizan los resultados obtenidos contrastando con el marco teórico y los estudios previos de las variables en estudio. En el capítulo V; se consideran las conclusiones según los objetivos planteados

En el capítulo VI; se sugieren las recomendaciones de acuerdo a las conclusiones planteadas.

El autor

INDICE

Dictamen de Sustentación.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación.....	vi
Indice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos.....	x
Resumen	xi
Abstract.....	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad Problemática.....	13
1.2. Trabajos Previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	16
1.4. Formulación del problema.....	26
1.5. Justificación del estudio	26
1.6. Hipótesis.....	27
1.7. Objetivos.	27
II. MÉTODO.....	28
2.1. Diseño de investigación.....	34
2.2. Variables, Operacionalización.....	28
2.3. Población, muestra y muestreo.....	37
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	38
2.5. Método de análisis de los datos:.....	33
2.6. Aspectos éticos	33

III. Resultados.....	34
IV. Discusion	46
V. Conclusiones.	48
VI. Recomendaciones	40
VII. Referencias Bibliográficas.....	50

Anexos

Anexo N° 01: Instrumentos

Anexo N° 02: Validación

Anexo N° 03: Matriz de consistencia

Anexo N° 04: Constancia

Anexo N° 05: Formulario de autorización para la publicación electrónica de las tesis

Anexo N° 06: Evaluación turnitin

Anexo N° 07: Acta de aprobación de originalidad de tesis

Anexo N° 08: Autorización de la versión final del trabajo de investigación

Índice de tablas

Tablas		Página N°
1	Nivel de conocimiento del plan estratégico.	46
2	Tipo de motivación laboral.	47
3	Contingencia de conocimiento del plan estratégico y motivación.	48
4	Toma de decisión en función a resultados del chi cuadrado calculado y tabular	49

Índice de gráficos

Figura		Página N°
1	Nivel de conocimiento del plan estratégico	46
2	Tipo de motivación laboral.	47

RESUMEN

La siguiente tesis que lleva por título: “Determinar la asociación entre el conocimiento del plan estratégico y motivación laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de San Martín, 2017”, para ello se planteó la hipótesis; Sí existe asociación entre el conocimiento del plan estratégico y motivación laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de San Martín, 2017.

El método utilizado fue el cuantitativo; el tipo de investigación fue descriptivo correlacional de corte transversal no experimental. La muestra estuvo conformada por el total de la población; 84 trabajadores del Gobierno Regional de San Martín.; a quienes se les aplicó dos instrumentos elaborados por el autor, el mismo que fue validado por criterio de jueces. Los resultados demuestran que el nivel de conocimiento del plan estratégico se encuentra en nivel aceptable con 42.86%, lo que indica que existe un conocimiento básico de los componentes del Plan estratégico como la misión, visión, ejes, objetivos estratégicos y los Indicadores de impacto. Por su parte el tipo de motivación laboral de mayor porcentaje de los trabajadores del Gobierno Regional de San Martín se encuentra la motivación externa con 55.95%, esto significa que mayores condiciones externas que ejercen los niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, que están más condicionadas por la satisfacción individual.

Se concluye que, existe asociación entre el conocimiento del plan estratégico y motivación laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de San Martín, 2017. Considerando que el valor de chi cuadrado calculado fue (11,48), siendo mayor que el valor tabular (5,99).

Palabras Clave, plan estratégico y motivación laboral.

ABSTRACT

The following thesis entitled: "Relationship between risk factors and arterial hypertension in inmates with diabetes in the Tarapoto prison in 2016"; Had as purpose To determine the association between the knowledge of the strategic plan and labor motivation in the workers of the Regional Government of San Martín, 2017, for this the hypothesis was proposed; If there is an association between the knowledge of the strategic plan and labor motivation in the workers of the Regional Government of San Martín, 2017. The method used was quantitative; the type of research is non-experimental cross-sectional descriptive correlation. The sample will be made up of the total population; 84 workers of the Regional Government of San Martín; To whom were applied two instruments elaborated by the author, the same one that was validated by criterion of judges.

The results show that the level of knowledge of the strategic plan is at an acceptable level with 42.86%, which indicates that there is a basic knowledge of the components of the Strategic Plan such as the mission and vision, the strategic axes and objectives and the impact indicators. On the other hand, the type of labor motivation of higher percentage of workers of the Regional Government of San Martin is the external motivation with 55.95%, this means that greater external conditions that exert the levels of effort towards the organizational goals, which are more conditioned for individual satisfaction.

It is concluded that there is an association between the knowledge of the strategic plan and labor motivation in the workers of the Regional Government of San Martín, 2017. Whereas the calculated chi-square value was (11.48), being greater than the tabular value (5.99).

Keywords. Strategic plan and work motivation.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

El plan estratégico es una herramienta de gestión que permite a las instituciones orientar su trabajo cotidiano al cumplimiento de metas u objetivos los cuales son el deseo de alta dirección. Estos objetivos generales se cumplirán desarrollando objetivos específicos que a la vez serán resultado de la aplicación de estrategias y actividades. Es importante que, para que el plan estratégico se cumpla, los colaboradores de cualquiera que sea la institución, ya sea privada o pública tengan conocimiento de este, pues su trabajo diario debe estar dirigido a que se cumplan los objetivos generales, la poca difusión de este material producirá confusión en el trabajo pues no habrá un rumbo definido en el ámbito laboral.

En el Perú, el Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico y el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico; está orientado “al progreso de la planificación estratégica como instrumento técnico de gobierno y gestión para el desarrollo armónico y sostenido del país y el fortalecimiento de la gobernabilidad democrática en el marco del Estado constitucional de derecho”; y que estos a su vez, deben concordar con los objetivos estratégicos de crecimiento del país anticipados en el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional denominado PLAN BICENTENARIO: El Perú hacia el 2021”. Por lo tanto, el Plan estratégico Institucional (PEI), debe ser concordante con el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional (PEDN), los Planes Estratégicos Sectoriales Multianuales (PESEM), los Planes de Desarrollo Regional Concertados (PDRC), y los Planes de Desarrollo Local Concertados (PDLC), según sea el caso. (Rengifo Torres, 2015).

Los planes estratégicos obedecen al deseo firme de la institución de cumplir con los objetivos estratégicos a corto, mediano y largo plazo, estos objetivos orientan las actividades de los planes operativos anuales los cuales se desarrollan de manera cronológica durante el ejercicio económico o fiscal. Es necesario precisar que estas actividades vienen acompañadas de un presupuesto de ingreso y gastos de la institución, pues es necesario en todo plan el recurso financiero para concretizar las actividades y por ende los objetivos.

En ese contexto, debemos mencionar que en general, los trabajadores públicos no tienen mayor información sobre los objetivos estratégicos de su organización,

haciéndose más evidente aun, cuando se trata de los gobiernos regionales y municipales, debido a que en ellos existe un porcentaje importante que ingresan a laboral por favores políticos o intereses de la organización que está gobernando.

La motivación en el colaborador es importante para su desempeño y su productividad, un trabajador desmotivado no produce lo que se espera de él. Es por ello que la alta dirección debe analizar este aspecto en sus colaboradores de tal manera que se asegure la productividad pues esta es el origen de los resultados esperados por la institución. La nueva gestión del talento humano promueve esto pues esta ya establecido que el único y mejor recursos que tiene la empresa es su capital humano.

Referente a la motivación laboral, ésta es determinada como una etapa que guía, activa y conserva la conducta de los sujetos a la ejecución de objetivos específicos en donde la motivación aunada al desempeño conforman uno de los ejes centrales en la investigación dentro del comportamiento organizacional con esto podemos decir que la motivación laboral no solo conlleva a las personas a la ejecución de sus labores sino que también influye de manera directa en la orientación, intensidad y duración de su comportamiento o conducta. (Knippenberg 2000 y López 2005).

La motivación es una acción desarrollada por la empresa o institución y dirigida a los colaboradores con la finalidad de impulsar la productividad en la institución, siendo así importante par el cumplimiento de los objetivos estratégicos del ente y consecuentemente el plan estratégico. La motivación no necesariamente debe ser pecuniaria, sino también a través de un reconocimiento personal o público. Esto es importante pues el colaborador se siente apreciado y reconocido por su labor lo conlleva a desarrollar su trabajo con mucha más energía y dedicación.

Por otra parte, el poco sentido de compromiso y motivación, esta disminuido, porque no se encuentra un horizonte de las actividades que se realiza, haciendo de las actividades laborales, solo un cumplimiento de las funciones que se asigna.

En este sentido, es que se presenta el interés de conocer si existe una relación entre conocimiento del plan estratégico y la motivación laboral.

1.2. Trabajos Previos

Internacional

Sotelo M. (2011) En su trabajo de investigación titulado: *Factores de la teoría motivacional de auto determinación de Deci y Ryan presentes en la residencia naval de Veracruz*. (Tesis de maestría) Universidad Cristóbal Colon, Veracruz, México.). Llegó a las siguientes conclusiones:

Para la presente investigación se tomó en cuenta la teoría existente de los autores Deci y Ryan (2000) y la escala utilizada para medir la motivación laboral construido y desarrollado por los autores Pérez y Amador (2005), los resultados obtenidos después de aplicar el mencionado instrumento nos muestran una aceptación por encima del 80% el nos muestra la presencia favorable de las variables del marco teórico de Deci y Ryan en la Residencia Naval de Veracruz

Zavala, O. A. (2014). En su trabajo de investigación titulado *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas* (Tesis de maestría)". Instituto Politécnico Nacional, México D.F., llegó a las siguientes conclusiones:

En esta investigación donde la muestra de estudio estuvo representada por 58 colaboradores, nos muestra que existe una igualdad en la percepción de la estimulación y satisfacción laboral. Pero aun así se encontraron discrepancias muy significativas en la variable independiente antigüedad en la empresa.

Nacional

Sulca G. (2015). En su trabajo de investigación titulado: *Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial: El caso de división policial – 1 Lima Cercado, (Región policial Lima)*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima Perú. Muestra de estudio: Llegó a las siguientes conclusiones:

De las diez (10) dependencias policiales substrajeron de manera proporcional a cada una de ellas una muestra representativa de 93 personas, de lo cual se demostró a través de la investigación que las estrategias de motivación influyen de manera insipiente sobre la seguridad de las comisarías de la División Policial 1 Lima Cercado (Región Policial Lima), por ello la hipótesis general quedo demostrada mediante las pruebas de Chi cuadrado y de Correlación de Pearson que demuestran la

relación directa entre Motivación y Efectividad. Es necesario señalar que el personal refiere que los elementos motivador y elemento higiene influyen de manera directa sobre la seguridad del trabajo diario.

Alvarado, M.A. & Aguilar, A.G. (2013) En su trabajo de investigación titulado: *Estudio de la motivación laboral en los trabajadores del grupo Kozue en la ciudad de Iquitos – 2013*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Iquitos Perú. Llegó a la siguiente conclusión:

Esta investigación tuvo como muestra a 30 colaboradores del del Grupo Kozue. De la muestra mencionada solo el 15% de los colaboradores del nivel operativo manifestaron tener conocimiento “completamente” de la visión y la misión; 17% manifestaron tener conocimiento “completamente” de los objetivos; y 22% manifestaron tener conocimiento “completamente” de los valores.

En tanto a los colaboradores ubicados en el nivel de la alta dirección, el 80 % de los directivos manifestaron que conocían “completamente” la visión y la misión. El 100% manifestaron que conocían “completamente” los objetivos y los valores.

Local

Clavo P.J. & Pérez V.R. (2015) En su trabajo de investigación titulado: *Programa motivacional “Maestro proactivo” para fomentar la aplicación de proyectos educativos innovadores en los docentes del nivel primaria de la I.E.I. N° 0771 “José Faustino Sánchez Carrión”, del distrito de Shamboyacu, provincia de Picota y región San Martín, en el año lectivo 2013*. (Tesis de maestría). Llegó a las siguientes conclusiones:

Muestra de estudio: “estuvo conformada por los 14 docentes del Nivel Primaria”
Con la aplicación del Post Test se evidenció el mejoramiento de capacidades docentes y estudiantiles en el manejo de los procesos investigativos en muchas de las áreas curriculares; inclusive respetando los parámetros básicos de la formulación y elaboración del proyecto de investigación con miras a su aplicación y/o desarrollo, para perpetuarse en el informe final de proyecto realizado.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Teoría de la autodeterminación

La autodeterminación es una característica de las personas que tiene su origen en una estimulación la cual puede ser interna o externa, teniendo como resultado el desarrollo de actividades para alcanzar objetivos tanto personales como profesionales, esta característica es importante que las personas lo puedan desarrollar, pues les traerá satisfacción y comodidad en su entorno.

Los ambientes sociales muestran discrepancias en la motivación personal, así como en el desarrollo personal. Los estudios orientados por la teoría de la autodeterminación (SDT en inglés, TAD en español) ha tenido una preocupación (ocupación) frecuente esencialmente en estos asuntos (Deci & Ryan, 1985, 1991; Ryan, 1995).

La TAD es un punto de vista orientada a la estimulación del ser humano y la conducta que emplea estrategias prácticas habituales mientras hace uso de una metateoría orgásmica que prevalece la calidad del progreso de los patrimonios del ser humano, en su forma interna por el crecimiento de la idiosincrasia y la auto regulación de la conducta (Ryan, Kuhl, & Deci, 1997).

La TAD es referente no sólo a la naturaleza específica de las tendencias positivas del desarrollo, sino que también inspecciona los ambientes sociales que son contrarios a estas necesidades básicas. (Ryan & Deci, 2000, p. 2).

La autodeterminación se debe entender como el esfuerzo, compromiso e iniciativa que el ser humano desarrolla para poder cumplir con sus necesidades de logro.

La motivación

La motivación es la estimulación tanto interna como externa que las personas perciben y que estimula de laguna manera y lo condicionan al individuo, a desarrollar actividades o tareas orientadas a alcanzar una meta u objetivo. Las instituciones deben trabajar este aspecto para poder asegurar la productividad, identificar la ausencia de motivación es una tarea principal pues trabajadores o

colaboradores desmotivados trabajaran solo para obtener su remuneración sin tener interés de alcanzar los objetivos de la institución.

El término motivación procedente de la lengua latina “*motivus*” o “*motus*”, que expresa “*causa movimiento*”. La motivación puede entenderse como la indicación o afectación que se revela en un ser humano hacia un cierto medio de satisfacción de una carestía, fundando o acrecentando el deseo imperioso para poner en marcha esa acción, o para dejar de intentarlo. Otras propuestas teóricas conceptualizan a la motivación como el origen del comportamiento, esto es, los componentes o elementos internos que estimulan a la acción.

Por tanto, se manifiesta que, la conducta es una secuencia de acciones que pueden ser de existencia; es decir, la actividad humana en cada momento de su vida tiene metas que lograr o alcanzar, en consecuencia, el gran cuestionamiento es ¿Qué fuerza impulsa a todo ser humano al logro de objetivos? Entonces de manera consciente o inconsciente los humanos vivenciamos necesidades que se transforman en motivos. En consecuencia, cuando las necesidades se instituyen en la fuerza promotora, y que todo ser vivo tiene el deseo de satisfacerla. Asimismo, “la motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta”. (Lagos, 2014, p. 28).

Robbins (2004) manifiesta que, la motivación dentro del ámbito del trabajo puede ser entendida como la intención de practicar altos niveles de voluntad hacia logros organizacionales, restringidas por la dicha de alguna insuficiencia individual, centendiendo por necesidad un estado interno del sujeto que hace que ciertos resultados se consideren llamativos. (Bedodo Espinoza & Giglio Gallardo, 2006, p. 26).

La motivación se vincula mucho con el atrevimiento, la orientación, y la constancia – estos pertenecen a la activación y de la intención. y ha sido una cuestión central y frecuente en el campo de la psicología, ya que se encuentra en el centro de la regulación biológica, cognitiva, y social. Es incluso más trascendente, en la vida real, la motivación es altamente estimada debido a sus resultados: pues da frutos.

Motivación intrínseca y extrínseca

La motivación intrínseca nace y se desarrolla en el deseo de las personas de obtener algo que pueda satisfacer su autorrealización, así también está

motivación orienta a obtener su crecimiento personal que puede ser también profesional, en cambio la motivación extrínseca proviene de recompensa o acciones externas que influyen en el actuar de la persona ya sea para recompensar su actuar o motivar su labor. Así mismo, indican Deci y Ryan (1990) que “la diferencia entre la motivación de tipo extrínseca y la de tipo intrínseca, equivale a la distinción entre el locus de causalidad (control) interna y el locus de causalidad externa” (p. 38). La diferencia entre ambos radica en que la conducta de la persona para desarrollar sus actividades es consecuencia de un impulso, este puede ser interno en el caso de la motivación intrínseca o puede ser externo en el caso de la motivación extrínseca.

Motivación intrínseca

La motivación intrínseca se entiende como la estimulación interna que desarrolla las personas con el firme propósito de desarrollar actividades para lograr un objetivo específico. Esta motivación obedece también a la aspiración del individuo por alcanzar metas u objetivos, que se basan mayormente en deseos de superar las condiciones en las que se encuentra, claro está que en el transcurso de alcanzar estos objetivos puede lograr éxitos o fracasos, en cuanto a lo segundo el individuo puede percibir este como un aprendizaje, de tal manera que pueda replantear su trabajo.

Para Deci y Ryan (1990), la motivación intrínseca, es la representación prototípica de la autodeterminación: con un perfecto sentido de elección, con la práctica de hacer lo que uno quiere, y sin la impresión de sujeción o compulsión, uno se implica naturalmente en una actividad que le interesa”. (Lacouture, 1996, pp. 142, 143).

En la motivación intrínseca la persona percibe los fracasos y los éxitos de sus actividades que desarrolla como una experiencia y las asimila como parte de su aprendizaje, Un fracaso no es significado de derrota sino mas bien es una enseñanza para poder realizar con mejores métodos sus procesos para llegar a su objetivo personal.

El experto de la motivación intrínseca detalla esta tendencia natural hacia el aprovechamiento, el llegar a una experticia, el deseo natural o espontáneo, y la investigación que son tan importantes para el logro cognitivo y social que

expresan un origen principal de deleite y vigor a lo largo de la vida (Csikszentmihalyi & Rathunde, 1993, p. 118).

Este tipo de motivación nace de la persona con el firme propósito de alcanzar satisfacer necesidades superiores que están relacionadas por ejemplo con la actividad laboral, aquí la persona justifica su actuar en que lo hace por si mismo y no porque es motivado por terceros.

Motivación extrínseca

La motivación extrínseca se basa en estímulos externos a la persona que condicionan su labor, de esta manera la instrucción lo utiliza como herramientas para desarrollar la productividad en los colaboradores, pero se debe tener en cuenta que deben ser estas los más adecuados y suficientes para lograr los objetivos del ente. Estas motivaciones al no ser internas, deben ser adecuadamente elaboradas pues se podría estar dando motivaciones que no estimulan al individuo, por ello es muy importante conocer los deseos y aspiraciones del personal, una entrevista programada nos puede dar luces de cuales serían estas aspiraciones y en función a esta información se podrá elaborar motivaciones que tengan impacto en el colaborador; cabe resaltar que la motivación puede ser tanto pecuniaria como de reconocimiento

“Las conductas controladas por factores externos a través de "seducción" o "coerción" con recompensas y castigos” representan la causalidad externa propia de la motivación extrínseca”. (Lacouture, 1996, pp. 143)

La autorregulación de la motivación extrínseca, referente a la experiencia no-intrínsecamente motivada es cómo los sujetos adquieren la motivación para llevarla a cabo y cómo esa estimulación afecta la constancia extensa, la cualidad conductual, y el bienestar. Un sujeto cualesquiera (sea un padre, maestro, jefe, coach, o terapeuta) que pretenda habitar ciertos comportamientos en otros debe considerar la motivación de los otros para esa conducta, la cual puede fluctuar desde la desmotivación o el estar reacio, a la sumisión pasiva, hasta la obligación personal. De acuerdo con la TAD, estas motivaciones diferentes reflejan grados diferentes en los que el valor de la conducta requerida y su ordenación ha sido internalizada e integrada. La internalización se refiere a que las personas “alojan” un valor u ordenación, y la integración se

refiere a la evolución posterior de esa regulación dentro de su propio modo, de tal forma que, subsecuentemente, esta provendrá a partir de su propio sentido del yo.

El término motivación extrínseca hace referencia al ejercicio de una acción con la finalidad de alcanzar cierto producto divisible y, por consiguiente, compara con la motivación intrínseca que se representa al hacer una acción por el gusto inseparable que causa la actividad por sí misma. A diferencia de algunos aspectos que observan la conducta motivada extrínsecamente como frecuentemente no autónoma, la TAD propone que la motivación extrínseca puede cambiar considerablemente en su independencia relativa según Ryan & Connell, 1989; Vallerand, 1997. (Ryan & Deci, 2000, p. 5, 6)

Este tipo de motivación no existe una estimulación interna y la labor o trabajo a realizar no es el fin, sino es un medio para obtener el fin y satisfacer sus necesidades básicas, los factores que promueven la motivación no existen en el individuo y es por ello que el ente establece de manera unilateral cuales serían.

Conocimiento del Plan Estratégico Institucional - PEI

A inicios del presente siglo; el Estado Peruano a través de la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, reconoció la necesidad de mejorar la gestión pública y construir un Estado democrático, descentralizado y al servicio del ciudadano, declarando su gestión en proceso de modernización; posteriormente aprueba la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo. En el Título V de dicha norma se reconoce la presencia de once sistemas administrativos en el Estado. (Morales, Pacheco, & Taboada (s.f), p. 3)

Es Así que, la presente variable de estudio se iniciará con una revisión de los instrumentos de gestión.

Instrumentos de Gestión

Todo sistema administrativo está estructurado por principios, normas, procedimientos, técnicas e instrumentos que un ente guía dispone con la finalidad de regular el uso eficaz de los recursos públicos para el

acatamiento de los servicios del Estado. Entre los importantes sistemas tenemos los siguientes: Planeamiento Estratégico (bajo la rectoría del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico), Presupuesto, Inversión Pública y Tesorería (los cuales están a cargo de Direcciones Especializadas del Ministerio de Economía y Finanzas), Abastecimiento (subsistema de contratación regido por el OSCE) y Control (regido por la Contraloría General de la República). Para mejorar este proceso de modernismo del sector público se solicita coincidir energías a nivel interinstitucional a través de la planificación estratégica determinada y de componentes que susciten el control de las acciones del Estado. (Morales, Pacheco, & Taboada (s.f), p. 3).

Las instituciones antes mencionadas tienen por finalidad, a través de la gestión pública, administrar de manera eficiente los recursos del estado, así por ejemplo tenemos dentro de este gran sistema del sistema de administración financiera pública el cual está conformado por los sistemas de presupuesto, endeudamiento, tesorería y contabilidad, que tiene como finalidad administrar los fondos públicos, los cuales son recaudados por el estado y destinados a cubrir las obligaciones corrientes, las inversiones en infraestructura pública y pago de deuda, ya sea interna o externa, manteniendo siempre un equilibrio financiero que no perjudique las finanzas presente ni futuras del estado peruano. Paralelo a ello están otras instituciones reguladoras como son la OSCE que regula las contrataciones de bienes y servicios que realizan las instituciones públicas con fondos públicos, también está el órgano de control como es la Contraloría General de la República, que se encarga de proveer los riesgos de pérdidas que pudieran sufrir los entes del estado, se encarga entonces de ejercer un control permanente sobre la gestión de los entes públicos.

El Planeamiento Estratégico del Estado

Este sistema propicia que los objetivos a corto, mediano y largo plazo que persigue el estado estén alineados a los objetivos, misiones y visiones de las diferentes instituciones del estado peruano ya sea a nivel nacional, regional y local, esta alineación a la que se hace mención está referida a los diferentes

ámbitos sectoriales en el que está compuesto las obligaciones del estado, como son salud, producción, educación, seguridad, etc. Es preciso indicar también que la participación de los recursos del estado es esencial para el alcance de estos objetivos en el tiempo pues solo con recurso eficientemente utilizados se poder concretizar el propósito que se persigue

La planificación estratégica del sector público se halla regulada a través del Decreto Legislativo N° 1088, “Ley del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico y del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico”.

El Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN) es la autoridad técnico- normativa responsable de su correcto funcionamiento. A la fecha, ha elaborado el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional con el consenso de las fuerzas políticas, técnicas, del sector privado y de la sociedad civil organizada. El mismo que es elevado a la Presidencia del Consejo de Ministros para su aprobación. (Morales, Pacheco, & Taboada (s.f), p. 5).

El Plan Estratégico de Desarrollo Nacional (PLADES)

El insumo para la elaboración de este plan son los acuerdos consensuados con los diferentes actores que participan en el foro denominado Acuerdo Nacional, donde participan tanto instituciones publicas como privadas y sociedad civil, Este foro suscribe seis objetivos estratégicos de desarrollo, a la vez estos objetivos se subdividen en varios objetivos específicos, los cuales abordan los diferentes temas de interés nacional, como son corrupción, educación, seguridad nacional etc.

Cada objetivo específico cuenta con lineamientos estratégicos, algunos de los cuales conformarán programas estratégicos o proyectos de inversión. Tal como lo ha señalado, el CEPLAN elaborará un instrumento programático del PLADES a fin de precisar el financiamiento, la programación, los roles de cada Entidad e indicadores de impacto para los primeros cinco años de su ejecución. (Morales, Pacheco, & Taboada, (s.f), p. 6, 7).

El Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM)

Teniendo como base los objetivos tanto generales como específicos planteados en el PLADES los cuales están elaborados en función a la visión de país, cada ministerio le toca elaborar sus objetivos, misión y visión alienado en función al plan nacional, en un espacio de tiempo de cinco años, de esta manera cada

ministerio a la vez coordina con las instituciones que dependen de él, para que elaboren sus objetivos, misiones y visiones en fusión a él.

La construcción de este instrumento se encuentra regulado por la Dirección General del Programa Multianual - DGPM. (Morales, Pacheco, & Taboada, (s.f), p. 8).

Los Planes de Desarrollo Concertados (PDC)

En función a los objetivos elaborados para cada sector (educación, salud, seguridad, etc.) y en base a la Ley de Bases de la Descentralización, cada entidad subnacional perteneciente a determinado ámbito geográfico elaborara su plan de desarrollo concertado

Una de las características en la elaboración y formulación de estos planes regionales y locales es la participación de la sociedad civil y del sector privado pertenecientes a la zona geográfica en que se encuentra la entidad pública, de esta manera los acuerdos que se suscribirán tendrán el deseo y la opinión de la población de dicha zona

El Plan de Desarrollo Regional Concertado (PDRC), es formulado por cada región para un periodo de cinco años, el cual contiene el diagnóstico territorial, la visión, los objetivos sociales y económicos y las estrategias que efectuarán de acuerdo a su realidad.

En base al PDRC, se elaborará los planes para cada municipalidad provincial y distrital

Como se aprecia, hay una natural e importante relación desde el PLADES, pasando por el PESEM hasta llegar a los PDC para posibilitar los objetivos propuestos. Si no se hace esta vinculación y a su vez no se conserva en la planificación de corto plazo, los objetivos del PLADES no podrían realizarse y la visión de país al 2021 no se realizaría. (Morales, Pacheco, & Taboada, (s.f), p. 8, 9).

El Plan Estratégico Institucional (PEI)

El PEI debe ser elaborado en función de las necesidades del entorno en que se establece la institución, para ello tanto los proyectos de inversión pública u actividades operativas deben elaborarse alineados en función al cumplimiento

de objetivos y metas de la ente y por consecuencia de la zona geográfica en la que esta.

El PEI es el escrito trabajado por las instituciones de la Administración Pública y se elabora con la participación activa de sus unidades orgánicas y desarrolla las acciones estratégicas de la entidad para el logro de los objetivos establecidos en el Plan Estratégico Sectorial Multianual - PESEM o Planes de Desarrollo Concertados - PDC, según sea el caso.

En el PEI se diseña la guía que la Entidad debe seguir en el mediano plazo; es decir su visión, los objetivos que desea lograr, así como las estrategias para su cumplimiento.

El PEI se propone para cinco años y contiene los cambios a lograr en la población objetivo que atiende el organismo. (Plan Estratégico Institucional: PEI 2015-2017, 2015, p. 11)

El PEI Cuenta con los siguientes componentes:

Misión y visión: en dónde está y a dónde quiere llegar la institución.

Ejes y objetivos estratégicos: cuáles son las áreas que debe generar desarrollo, orientadas a los planes correspondientes.

Estrategias: cuál es la mejor forma de alcanzar dichos objetivos.

Tácticas: qué acciones son preponderantes y en qué horizonte temporal se desarrollarán.

Indicadores de impacto: son ratios que permiten medir el avance del resultado esperado. (Morales Santivañez, Pacheco Claros, & Taboada Timaná, (s.f), p. 10).

La Planificación Operativa en cada entidad pública

Tal como lo indica la organización operativa admite, concederles operatividad a los planes estratégicos institucionales. La gran parte de las instituciones del estado se esmeran en desarrollar y ratificar su PEI sin embargo, no consigue ponerlo en práctica ya que en el corto plazo no existen indicaciones para esa finalidad; por este motivo, es habitual que cada unidad orgánica examine como acciones del año principalmente los roles que por normativa se le han otorgado, sin una percepción de progreso de resultados.

En este caso, es importante incluir en el POI las estrategias que estén vinculadas con los objetivos estratégicos, para lo cual las Oficinas de Planeamiento de cada institución están citadas a dar las sugerencias respectivas para una buena organización. De esta forma, el presupuesto requerido año a año impediría de tener el carácter inercial que lo identifica.

1.4. Formulación del problema

Problema general:

¿Qué asociación existe entre el conocimiento del plan estratégico y motivación laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de San Martín, 2017?

Problemas Específicos:

¿Cuál es el nivel de conocimiento del plan estratégico de los trabajadores del Gobierno Regional de San Martín?

¿Cuál es el tipo de motivación laboral de mayor porcentaje de los trabajadores del Gobierno Regional de San Martín?

1.5. Justificación del estudio

Justificación por Conveniencia. Este estudio es conveniente porque el conocimiento que tienen los servidores sobre los instrumentos de gestión pública constituye un factor importante para que éste se motive a alcanzar los objetivos institucionales.

Justificación teórica. Con este estudio, se realizó una exploración bibliográfica de los instrumentos de gestión pública planteados por el Estado en virtud de los enfoques teóricos de la gestión pública, así mismo, se revisaron trabajos previos realizados en el ámbito internacional y nacional, información que va a servir para explicar y discutir los resultados obtenidos.

Justificación metodológica. En este estudio se aplicó la encuesta de motivación laboral y se elaboró el inventario sobre el conocimiento del plan estratégico dirigido a los empleados del Gobierno Regional de San Martín, fue validado por criterio de jueces.

Justificación social. El conocimiento de los servidores públicos sobre el Plan Estratégico Institucional de nuestra región San Martín, es importante como motivador porque va a influenciar en el desempeño según el cargo o tarea asignada. El buen desempeño de sus funciones va a permitir que las brechas sociales disminuyan y avancemos con direccionalidad según lo planteado en las políticas públicas.

Justificación práctica. La presente investigación permitió conocer la asociación existente entre ambas variables; y a partir de los resultados y conclusiones planteadas, estos sirvieron como antecedente para otras investigaciones, como soporte de planes o programas de capacitación en instrumentos de gestión pública para mejorar las funciones y tareas de los servidores.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

La asociación entre el conocimiento del plan estratégico y motivación laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de San Martín, 2017 es significativa

Hipótesis Específicas

H1 El conocimiento del plan estratégico de mayor nivel es el aceptable en los trabajadores del Gobierno Regional de San Martín.

H2 El tipo de motivación laboral de mayor porcentaje es la extrínseca en los trabajadores del Gobierno Regional de San Martín.

1.7. Objetivos.

Objetivo General

Determinar la asociación entre el conocimiento del plan estratégico y motivación laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de San Martín, 2017.

Objetivos Específicos

Identificar el nivel de conocimiento del plan estratégico de los trabajadores del Gobierno Regional de San Martín.

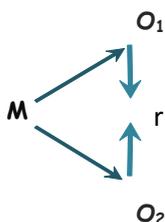
Identificar el tipo de motivación laboral de mayor porcentaje de los trabajadores del Gobierno Regional de San Martín

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El diseño de este estudio investigativo se define como una organización esbozada que opta el estudioso para relacionar y controlar las variables de estudio.

El presente diseño de investigación fue Correlacional, pues examinó la relación o existente entre dos o más variables, en la misma unidad de investigación o sujetos de estudio. Además, es No Experimental Transversal y siguió el siguiente esquema:



Dónde:

M: Trabajadores del Gobierno Regional de San Martín

O1: Conocimiento del plan estratégico

O2: Motivación laboral

r: Coeficiente de Correlación

2.2. Tipo de estudio

Se trata de una investigación de tipo descriptiva porque buscó recoger información con la finalidad de describirla y Correlacionar, pues se busca establecer la asociación existente entre las variables.

El método fue cuantitativo debido a que recogió información cuantificable que luego fue expuesta en gráficos y tablas, y descriptiva (no experimental) porque no manipuló, ni experimentó con ninguna variable.

2.3. Variables, Operacionalización

Variable	O1 :	Conocimiento del plan estratégico
Variable	O2 :	Motivación laboral.

Operacionalización de las variables:

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Plan Estratégico Institucional	Documento elaborado por las entidades de la Administración Pública que desarrolla las acciones estratégicas de la entidad para el logro de los objetivos establecidos en el PESEM o en el PDC, según sea el caso. (Plan Estratégico Institucional: PEI 2015-2017, 2015)	Conocimiento de los componentes del Plan estratégico institucional como instrumento de gestión pública.	Visión	<ul style="list-style-type: none"> • Comprensibilidad y difusión • Generales en fusión a su alcance • Inspirado en todos los responsables • Facilidad en su transmisión 	Nominal
			Misión	<ul style="list-style-type: none"> • Concisos. • Orientado hacia resultados. • Inclusivo. 	
			Objetivos estratégicos	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos de comportamiento • Objetivos de resultados a escala comunitaria, • Objetivos de proceso 	
			Estrategias	<ul style="list-style-type: none"> • Proveer información y realzar habilidades • Realzar servicios y apoyo • Modifica acceso, barreras, y oportunidades • Cambiar las consecuencias de los esfuerzos • Modificar normas 	
			Tácticas	<ul style="list-style-type: none"> • Paso(s) de acción • Personas responsables • Fecha completada • Recursos necesarios • Barreras o resistencia, • Colaboradores: Quién más apoya esta acción 	

<p style="text-align: center;">Motivación laboral</p>	<p>Robbins (2004). La voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia metas organizacionales, condicionadas por la satisfacción de alguna necesidad individual. Citado por (Bedodo Espinoza & Giglio Gallardo, 2006, pp. 26)</p>	<p>Estado interno del sujeto que hace que ciertos resultados parezcan atractivos.</p>	<p>Motivación extrínseca</p> <p>Motivación intrínseca</p>	<p>Poder</p> <p>Logro</p> <p>Afiliación – Intimidad</p> <p>Progreso - crecimiento</p>	<p style="text-align: center;">Nominal</p>
--	--	---	---	---	--

2.4. Población, muestra y muestreo

Población: La población estuvo conformada por 89 trabajadores administrativos del Gobierno Regional de San Martín, 2017.

Muestra: La muestra estuvo conformada por el total de la población; 84 trabajadores administrativos del Gobierno Regional de San Martín, 2017. Se excluyeron 5 trabajadores, considerando los criterios de exclusión (Cargos de Confianza y, por elección popular: Gobernador y Vice Gobernador).

Muestreo: La muestra fue de tipo población censal, por que intentó incluir a TODOS los sujetos accesibles como parte de la muestra. Esta técnica de muestreo puede ser considerada la mejor, ya que la muestra representa mejor a toda la población. (Reyes y Sánchez, 2002).

Criterios de selección

Criterios de inclusión:

Trabajadores administrativos del Gobierno Regional de San Martín.

Trabajadores del Gobierno Regional de San Martín con cargo en la función administrativa

Criterios de exclusión:

Trabajadores del Gobierno Regional de San Martín, nombrados o contratados, con cargo de funcionario, cargo de confianza, servicio de limpieza, vigilancia, choferes, conserjes.

Trabajadores del Gobierno Regional de San Martín designados en cargo de confianza.

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnicas:

Entrevista

Instrumentos de recolección de datos:

Se empleó el cuestionario de motivación laboral – ML, el mismo que contó con 41 ítems agrupados en 2 Variables: Motivación Intrínseca con 41 ítems, clasificados en 4 subvariables: Poder (11 ítems), Logro (11 ítems), Afiliación-Crecimiento (9 ítems) y Progreso- Crecimiento (10 Ítems) y la Variable Auto-competencia con un total de 16 ítems, distribuidos en dos sub-variables: Persistente (6 ítems) y Situacional (5 ítems). (Díaz, Díaz, & Morales, 2013, p. 88) y el inventario sobre el conocimiento del Plan estratégico, que presenta 10 ítems, con alternativas dicotómicas (Si – No).

Validez:

La validación del instrumento se obtuvo a través del juicio de expertos, a fin de revisar el modelo a la consideración y juicio de conocedores de expertos en la materia en cuanto a la encuesta que se aplicó para medir la variable de estudio, teniendo el aval de los expertos que le dio la garantía de confiabilidad para su aplicación respectiva.

Confiabilidad:

Es la seguridad que nos da que un instrumento pueda determinar un resultado que este lo mas cercano a una respuesta adecuadamente correcta, esto quiere decir que cuanto mas grado de confiabilidad exista en el instrumento, más confiables serán los resultados que se obtengan del dicho instrumento

Medidas de Consistencia Interna.

Se utilizó la confiabilidad utilizando las medidas de consistencia interna a través del coeficiente de confiabilidad de Cronbach, también puede calcularse mediante la expresión:

Las pruebas estandarizadas que se utilizan para ayudar a tomar decisiones acerca de individuos, deben tener coeficientes de confiabilidad de por lo menos 0.75.

Sin embargo, para decisiones relativas a grupos, puede bastar un coeficiente de confiabilidad de aproximadamente 0.65.

El alfa de Cronbach de cuestionario de motivación laboral fue 0.78 y

El alfa de Cronbach del inventario sobre el conocimiento del Plan estratégico fue de 0.83

2.6. Método de análisis de los datos:

La información recogida se procesó con procesador Windows 2010 - Tablas de Excel y coeficiente X2 chi cuadrado.

Forma de Análisis de la Información. A través de gráfico de barras y descripción de los resultados de la aplicación del coeficiente de correlación chi cuadrado.

Se hizo uso del coeficiente de correlación estadístico Ji o chi cuadrado, considerando en primer lugar lo siguiente:

La fórmula:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^k \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Dónde:

O_{ij} Denota a las frecuencias observadas. Es el número de casos observados clasificados en la fila i de la columna j.

E_{ij} Denota a las frecuencias esperadas o teóricas. Es el número de casos esperados correspondientes a cada fila y columna. Se puede definir como aquella frecuencia que se observaría si ambas variables fuesen independientes. Para obtener los valores esperados, estos se calculan a través del producto de los totales marginales dividido por el número total de casos (n).

2.7. Aspectos éticos

Se respetó la información como confidencial, debido a que no se puso nombre a ninguno de los instrumentos, estos fueron codificados para registrarse de modo discreto y fueron de manejo exclusivo del investigador, guardando el anonimato de la información.

III. RESULTADOS

A nivel descriptivo

En este capítulo respondemos al **primer objetivo específico 01** de Identificar el nivel de conocimiento del plan estratégico de los trabajadores del Gobierno Regional de San Martín.

Tabla 1.

Nivel de conocimiento del plan estratégico en los trabajadores del Gobierno Regional de San Martín.

	Suficiente		Aceptable		Insuficiente	
	N°	%	N°	%	N°	%
1)	17	20.24%	36	42.86%	31	36.90%
2)	7	32	2	9	5	23
3)	7	58	1	8	1	8
Total:	84		100%			

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Gobierno Regional de San Martín

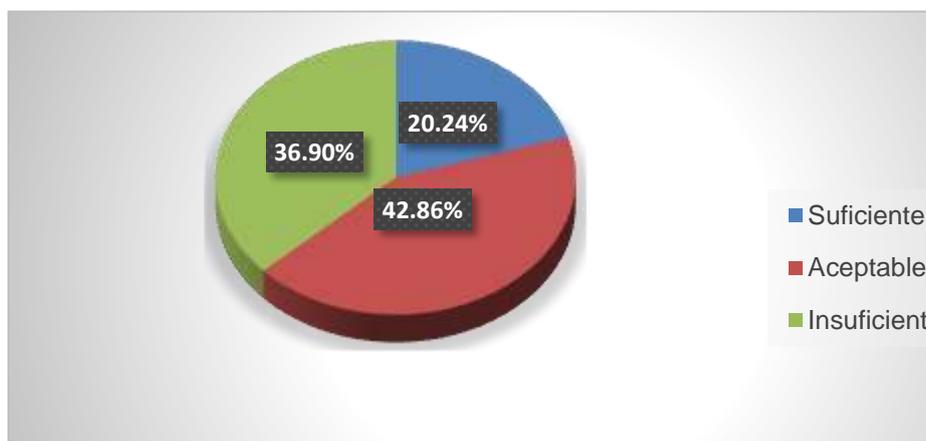


Figura 1: Niveles conocimiento del plan estratégico de los trabajadores del Gobierno Regional de San Martín.

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores contratados y nombrados del Gobierno Regional de San Martín.

Interpretación

La tabla 1 y figura 1, muestran que el nivel de conocimiento del plan estratégico de los trabajadores del Gobierno Regional de San Martín, es el nivel Aceptable con 42.86%, lo que indica que existe un conocimiento básico de los componentes del Plan estratégico como la misión y visión los ejes y objetivos estratégicos y los Indicadores de impacto.

En relación al **objetivo específico 02** de Identificar el tipo de motivación laboral de mayor porcentaje de los trabajadores del Gobierno Regional de San Martín.

Tabla 2. Tipos de motivación laboral.

	Extrínseca		Intrínseca		Total
	N°	%	N°	%	
1)	47	55.95%	37	44.05%	84 100%

Fuente. Encuesta aplicada a los trabajadores del Gobierno Regional de San Martín

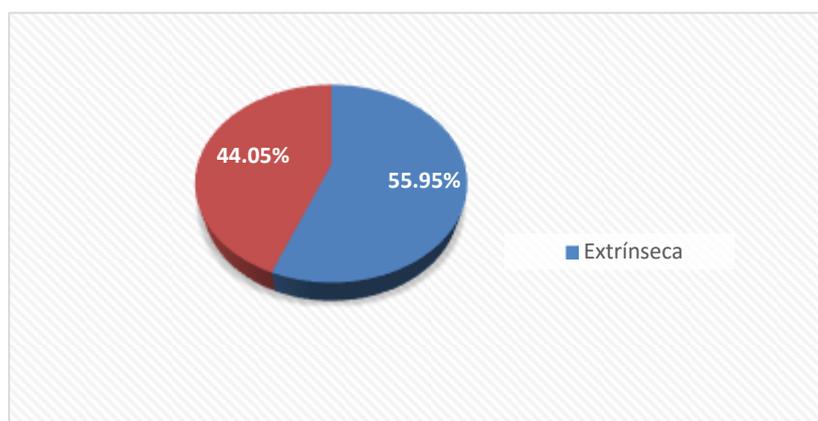


Figura 2: *Tipos de motivación laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de San Martín.*

Interpretación

La tabla 2 y figura 2, muestran que el tipo de motivación laboral de mayor porcentaje de los trabajadores del Gobierno Regional de San Martín se encuentra

la motivación externa con 55.95%, esto significa que mayores condiciones externas que ejercen los niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, que están mas condicionadas por la satisfacción individual.

Para realizar el análisis a nivel correlacional, reubicamos el objetivo 03 Determinar la asociación entre el conocimiento del plan estratégico y motivación laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de San Martín, 2017.

Y hacemos uso de coeficiente de correlación chi cuadrado para datos nominales, para esto consideramos la tabla de contingencia.

Tabla 3. Nivel de conocimiento del plan estratégico y motivación laboral.

Tipo de Motivación	Total		
	Extrínseca	Intrínseca	
Suficiente	14	3	17
Aceptable	13	23	36
Insuficiente	20	11	31
TOTAL	47	37	84

Fuente: *Encuesta aplicada a los trabajadores del Gobierno Regional de San Martín*

Podemos identificar la distribución de frecuencias observadas distribuidas en 2 columnas y 3 filas. En función a ello, para encontrar los grados de libertad para la tabla 2*3, es el producto de número de filas menos uno, por el número de columnas menos uno, es decir, $(c-1)(f-1)$, por lo tanto, $(2-1)*(3-1) = 2$. Para este caso se hizo uso del 5% de nivel de significancia ($\alpha=0,05$) y 02 grados de libertad, el valor de chi cuadrado tabular (χ^2_f) es 5,99

Las hipótesis a contrastar con el uso contraste estadístico a través del chi cuadrado para el presente estudio es:

H₀: El conocimiento del plan estratégico y motivación laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de San Martín, 2017, son independientes.

Y la hipótesis alterna

H₁: El conocimiento del plan estratégico y motivación laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de San Martín, 2017, no son independientes. Es decir, están asociados.

Tabla 4. Toma de decisión en función a resultados del chi cuadrado calculado y tabular

conocimiento del plan estratégico y motivación laboral	X^2_c	gl	Nivel de significancia	X^2_t	Decisión
	11.48	06	0.05	5,99	Se rechaza la H ₀

El valor de chi cuadrado calculado (x_c^2) fue determinado con los datos obtenidos en los instrumentos de recojo de información, es así que se tuvo como resultado x_c^2 (11.48), siendo mayor que el valor tabular x_t^2 (5,99), es decir, se rechazó a la hipótesis nula, por lo tanto se aceptó la hipótesis alterna que dice: El conocimiento del plan estratégico y motivación laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de San Martín, 2017, no son independientes. Es decir, están asociados.

IV. DISCUSION

Se concluye que existe relación entre el conocimiento del plan estratégico y motivación laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de San Martín, 2017. Es decir, están asociados. En ese sentido, Zavala, O. A. (2014) encontró que: “hay semejanza en la percepción de la motivación y satisfacción laboral. Pero se encontraron discrepancias importantes en la variable independiente antigüedad en la empresa.” (Zavala, 2014, pp. 2, 70, 160)

El nivel de conocimiento del plan estratégico de los trabajadores del Gobierno Regional de San Martín, es el nivel Aceptable con 42.86%, lo que indica que existe un conocimiento básico de los componentes del Plan estratégico como la misión y visión los ejes y objetivos estratégicos y los Indicadores de impacto. Por su parte, Alvarado, M.A. & Aguilar, A.G. (2013) concluye que, el conocimiento que tienen los trabajadores sobre los aspectos que conforman la filosofía de la gestión del Grupo Kozue, solo el 15% de los trabajadores del nivel operativo respondieron conocer “completamente” la visión y la misión; 17% respondieron conocer “completamente” los objetivos; y 22% respondieron conocer “completamente” los valores.

El tipo de motivación laboral de mayor porcentaje de los trabajadores del Gobierno Regional de San Martín se encuentra la motivación externa con 55.95%. Por su parte, Sotelo M. (2011) concluye que en todas las dimensiones se refleja un porcentaje de aceptación por arriba del 80% que indica una presencia favorable de los factores de la teoría de Deci y Ryan en la Residencia Naval de Veracruz (Sotelo Juárez, 2011, pp. 201, 216, 217) A su vez, Sulca G. (2015) encontró que las estrategias de motivación tienen un impacto insuficiente sobre la efectividad de las comisarías de la División Policial 1 Lima Cercado (Región Policial Lima), corroboran la existencia de una relación directa y moderada entre Motivación y Efectividad.

V. CONCLUSIONES.

- 5.1. El conocimiento del plan estratégico y motivación laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de San Martín, 2017, no son independientes. Es decir, están asociados. Debido a que el valor de chi cuadrado calculado fue (11,48), siendo mayor que el valor tabular (5,99).
- 5.2. El nivel de conocimiento del plan estratégico de los trabajadores del Gobierno Regional de San Martín, es el nivel Aceptable con 42.86%, lo que indica que existe un conocimiento básico de los componentes del Plan estratégico como la misión y visión los ejes y objetivos estratégicos y los Indicadores de impacto.
- 5.3. El tipo de motivación laboral de mayor porcentaje de los trabajadores del Gobierno Regional de San Martín se encuentra la motivación externa con 55.95%, esto significa que mayores condiciones externas que ejercen los niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, que están más condicionadas por la satisfacción individual.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1. A las autoridades del Gobierno Regional de San Martín; proponer programas de motivación interna para mejorar la iniciativa del conocimiento del plan estratégico. De esta manera generar mejores condiciones para la proyección del cumplimiento de los objetivos estratégicos.
- 6.2. A los trabajadores del Gobierno Regional de San Martín; implementar actividades de motivación interna; con el propósito de reforzar las capacidades individuales de los trabajadores, pero fundamentalmente proveer de la información necesaria para el cumplimiento de sus funciones
- 6.3. A los trabajadores del Gobierno Regional de San Martín; difundir la información del plan estratégico de la región, que permita un conocimiento específico de los indicadores y generar un accionar direccionado para el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, M. A. y Aguilar, A. G. (2013). *Estudio de la motivación laboral en los trabajadores del Grupo Kozue en la ciudad de Iquitos - 2013*. (Tesis de maestría). Recuperada de <http://dspace.unapiquitos.edu.pe/bitstream/unapiquitos/391/1/TESIS%20COMPLETA.pdf>
- Bedodo, V. y Giglio, C. (2006). *Motivación laboral y compensaciones: Una investigación de orientación teórica*. Recuperada de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/113580/cs39bedodov244.pdf?sequence=1>
- Chica, S. (Enero/junio de 2011). *Una mirada a los nuevos enfoques de la gestión pública. Administración & Desarrollo*, 53(39), 57-74. Recuperado de <https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwis3YTymJbSAhUU7mMKHcNuBh4QFggYMAA&url=https%3A%2F%2F Dialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F3776682.pdf&usg=AFQjCNFY7ohiq8CIIyL1AcOV9NICKYg5BA&bvm=bv.14744831>
- Clavo, P. J., y Pérez, V. R. (2015). *Programa motivacional “Maestro proactivo” para fomentar la aplicación de proyectos educativos innovadores en los docentes del nivel primaria de la I.E.I. N° 0771 “José Faustino Sánchez Carrión”, del Dist. de Shambuyacu, Prov. de Picota, Región San Martín*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). (Acceso el 04 de marzo de 2017).
- Díaz, J.; Díaz, M. P. y Morales, S. B. (Junio de 2013). *Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá*. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 6(1), 85-93. Recuperado de <https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&cad=rja&uact=8&sqi=2&ved=0ahUKEwi5iM3C3JDSAhXJOiYKHb>

XJCmAQFggrMAM&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F4905186.pdf&usg=AFQjCNEciml2isfyoQ7Tlim7yD
btMx0vQ&bvm=bv.14

Hernández, C. R., Fernández, C., & Baptista, P. (1991). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW - Hill Interamericana de México, S.A.

Lacouture, G. (1996). *Factores motivacionales del apoderamiento (empowerment) en la organización*. Revista Latinoamericana de Psicología, 28(1), 135-147. Recuperada de <http://www.redalyc.org/pdf/805/80528108.pdf>

Lagos, E. (2014). *La motivación laboral en la productividad empresarial*. Voz Zootecnista, revista informativa, técnica y científica (4), 28-30. Recuperado de <http://www.uncp.edu.pe/revistas/index.php/vozzootecnista/issue/view/10>

Landeau, R. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación* (1.a ed.). Venezuela: Alfa Venezuela.

Los gobiernos regionales al inicio de su segunda década: 46 experiencias de éxito de la gestión pública regional (1.a ed.). (2015). Lima, Perú: SINCO diseño EIRL. Recuperado de <http://progobernabilidad.org.pe/wp-content/guias/buenaspracticasangr.pdf>

Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid, España: Díaz de Santos S.A. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=8wPdj2Jzqg0C&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

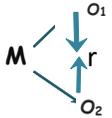
Morales, A.; Pacheco, I. y Taboada, M. E. (s.f). *Instrumentos de Gestión de las Contrataciones*. Lima, Perú: OSCE.

Plan Estratégico Institucional del Gobierno Regional San Martín 2015-2017. (2015). Recuperado de Gobierno Regional de San Martín: http://www.regionsanmartin.gob.pe/administracion/documentos_transparencia/doc_transparencia694.pdf

- Plan Estratégico Institucional: PEI 2015-2017. (marzo de 2015). Municipalidad Provincial de Tacna, 137. Tacna, Perú. Recuperada de http://www.munitacna.gob.pe/pdfs/pei_2015_2017.pdf
- Rengifo, A. (31 de diciembre de 2015). *Ordenanza Regional N° 021-2015-GRSM/CR*. Recuperado de Gobierno Regional de San Martín: http://www.regionsanmartin.gob.pe/administracion/documentos_transparencia/doc_transparencia694.pdf
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). *La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar*. American Psychological Association, 55(1), 68-78. doi:10.1037110003-066X.55.1.68
- Sotelo, M. (2011). *Factores de la teoría motivacional de auto determinación de Deci y Ryan presentes en la residencial Naval de Veracruz*. *Revista Observatorio Calasanz*, II(4), 197-219. Recuperado de http://repec.ver.ucc.mx/documents/num_4_feb_2011_001.pdf
- Sulca, G. (2015). *Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial” El caso de división policial – I Lima Cercado*. (Tesis de maestría), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4437/1/Sulca_zg.pdf
- Vera, J. A. (Julio de 2011). Edward. L. Deci: *Un pionero en el estudio de la motivación humana*. *Revista Internacional de Ciencias del Deporte*, 7(25), 336-338. doi:10.5232/ricyde2010.025
- Zavala, O. A. (2014). *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas*. (Tesis de maestría), Instituto Politecnico Nacional, México. doi:148.204.210.201.

ANEXOS

Título: “Conocimiento del plan estratégico y motivación laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de San Martín, 2017”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos											
<p>Problema general ¿Qué asociación existe entre el conocimiento del plan estratégico y motivación laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de San Martín, 2017?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de conocimiento del plan estratégico de los trabajadores del Gobierno Regional de San Martín? ¿Cuál es el tipo de motivación laboral de mayor porcentaje de los trabajadores del Gobierno Regional de San Martín?</p>	<p>Objetivo general Determinar la asociación entre el conocimiento del plan estratégico y motivación laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de San Martín, 2017.</p> <p>Objetivos específicos Identificar el nivel de conocimiento del plan estratégico de los trabajadores del Gobierno Regional de San Martín. Identificar el tipo de motivación laboral de mayor porcentaje de los trabajadores del Gobierno Regional de San Martín.</p>	<p>Hipótesis general La asociación entre el conocimiento del plan estratégico y motivación laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de San Martín, 2017 es significativa</p> <p>Hipótesis específicas H1 El conocimiento del plan estratégico de mayor nivel es el aceptable en los trabajadores del Gobierno Regional de San Martín. H2 El tipo de motivación laboral de mayor porcentaje es la extrínseca en los trabajadores del Gobierno Regional de San Martín</p>	<p>Técnica Entrevista</p> <p>Instrumentos Se empleó el cuestionario de motivación laboral – ML, el mismo que contó con 41 ítems agrupados en 2 Variables: Motivación Intrínseca con 41 ítems, clasificados en 4 subvariables: Poder (11 ítems), Logro (11 ítems), Afiliación-Crecimiento (9 ítems) y Progreso-Crecimiento (10 ítems) y la Variable Auto-competencia con un total de 16 ítems, distribuidos en dos subvariables: Persistente (6 ítems) y Situacional (5 ítems). (Díaz, Díaz, & Morales, 2013, p. 88) y el inventario sobre el conocimiento del Plan estratégico, que presenta 10 ítems, con alternativas dicotómicas (Si – No).</p>											
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones												
<p>El diseño de este estudio investigativo se define como una organización esbozada que opta el estudioso para relacionar y controlar las variables de estudio. El presente diseño de investigación fue Correlacional, pues examinó la relación o existente entre dos o más variables, en la misma unidad de investigación o sujetos de estudio. Además, es No Experimental Transversal y siguió el siguiente esquema:</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 <--> r O2 </pre> <p>Dónde:</p> </div> <p>M: Trabajadores del Gobierno Regional de San Martín O1: Conocimiento del plan estratégico O2: Motivación laboral r: Coeficiente de Correlación</p>	<p>Población La población estuvo conformada por 89 trabajadores administrativos del Gobierno Regional de San Martín, 2017.</p> <p>Muestra La muestra estuvo conformada por el total de la población; 84 trabajadores administrativos del Gobierno Regional de San Martín, 2017. Se excluyeron 5 trabajadores, considerando los criterios de exclusión (Cargos de Confianza y, por elección popular: Gobernador y Vice Gobernador).</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">O1: Conocimiento del plan estratégico</td> <td style="text-align: center;">Visión</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Misión</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Objetivos estratégicos</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Estrategias</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">O2: Motivación Laboral</td> <td style="text-align: center;">Tácticas</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Extrínseca</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Intrínseca</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	O1: Conocimiento del plan estratégico	Visión	Misión	Objetivos estratégicos	Estrategias	O2: Motivación Laboral	Tácticas	Extrínseca	Intrínseca
Variables	Dimensiones													
O1: Conocimiento del plan estratégico	Visión													
	Misión													
	Objetivos estratégicos													
	Estrategias													
O2: Motivación Laboral	Tácticas													
	Extrínseca													
	Intrínseca													

Anexo N° 01: Instrumentos
Cuestionario de Motivación Laboral – ML

DATOS PERSONALES:

Apellidos y Nombres: _____ Fecha: _____ Edad: _____

Sexo: Masculino () Femenino () Área de Trabajo: _____

A continuación encontrará preguntas sobre aspectos relacionados al trabajo. Cada una de las preguntas tiene cuatro opciones. Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa

(X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas _____

ITEMS	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
1. Me agrada llegar temprano al trabajo porque me siento satisfecho				
2. Tengo acceso a préstamos a través de la empresa.				
3. La empresa cuenta con el personal de seguridad para operaciones administrativas.				
4. La institución respeta mi hora de descanso				
5. Tomo de forma positiva nuevas formas de trabajo brindado por mi supervisor.				
6. Se preocupan por implementar mis conocimientos				
7. Pienso que mi trabajo sería mejor si lo realizo solo				
8. Mi lugar de trabajo está afectando mi salud.				
9. Mi lugar de trabajo cuenta con una adecuada iluminación				
10. Me siento seguro en mi trabajo.				
11. Considero que mi salario es bajo				
12. La empresa reconoce cuando entrego un buen trabajo a tiempo.				
13. Tengo una buena relación con mis compañeros.				
14. Me siento conforme con mi trabajo porque me ayudan a ser mejor				
15. Establezco relaciones internas en la organización.				
16. Estoy enterado del rendimiento actual de la organización.				
17. Me siento bien con mi desempeño laboral.				
18. Colaboro intensivamente en el logro de objetivos de la empresa				
19. Me cuesta trabajo formar parte de un grupo.				
20. Indago sobre temas que son de mi competencia				
21. Aspiro a otros cargos.				
22. Mis superiores suelen asignarme responsabilidades.				
23. Siento que toman en cuenta mis opiniones.				
24. Considero que reconocen mi trabajo.				
25. Reconocen mis horas extras.				
26. Me dan a conocer que mejoro día a día.				

27. Me intereso por como mis compañeros realicen su labor.				
28. Tengo habilidad para participar activamente en el logro de una meta en común.				
29. Realizo trabajos adicionales que ayudan al crecimiento de la Institución.				
30. Estoy dispuesto a colaborar más allá de mis responsabilidades cuando sea necesario.				
31. Si me asignan una tarea que no es de mi competencia hago lo posible por realizarla.				
32. El área que desempeño ayuda al crecimiento de la empresa.				
33. Me siento seguro de poder ofrecer mejoras a la empresa.				
34. Sé que puedo contar con mis compañeros en dificultades.				
35. Cuando se toman decisiones me informan de ello en el área de trabajo.				
36. Mantengo una comunicación abierta con mi superior.				
37. Suelo recibir asesoría por parte de mi superior.				
38. Siento y puedo delegar mis responsabilidades.				
39. La empresa reconoce mi puntualidad.				
40. Me importa terminar mi trabajo a tiempo.				
41. Recibo aguinaldo por fiestas patrias.				

Cuestionario de plan estratégico

Responda cada una de las preguntas, marcando la alternativa correcta

No	Preguntas	Nivel de conocimiento		
		Suficiente	Aceptable	insuficiente
	Visión			
1.	Conoces si la visión es compartida por miembros de la comunidad			
2.	La visión permite diversas variedades de perspectivas locales			
3.	Sabes cuan Inspiradora es la visión para todos los involucrados			
4.	Es fácil de comunicar la visión de la institución			
	Misión			
5.	La declaración de la misión es concisa			
6.	Consideras que la visión se orienta hacia resultados, que la población desea			
7.	Conoces si la misión hacen declaraciones sobre las metas de la región			
	Objetivos estratégicos			
8.	Los objetivos buscan cambiar comportamientos de las personas y los resultados.			
9.	Los objetivos son de escala comunitaria			
10.	Los objetivos proveen el soporte o implementación para lograr otros objetivos			
	Estrategias			
11.	Se provee información para realizar las habilidades			
12.	Conoce si las estrategias realzan servicios y apoyo			
13.	Las estrategias modifican las barreras, y permite mayor acceso y oportunidades			
14.	Conoce si las estrategias cambian las consecuencias de los esfuerzos			
15.	Conoce si se modificaron algunas normas			
	Tácticas			
16.	Tiene conocimiento sobre las tácticas a aplicar			
17.	Conoce a las personas responsables			
18.	Conoce el tiempo que se usa en cada acción			
19.	Existe conocimiento sobre el recurso económico			
20.	Existe resistencia al uso de tácticas			
21.	Conoce quienes apoyan cada acción			

Valoración. La columna que obtenga el mayor puntaje es el nivel de conocimiento del evaluado

Anexo N° 02: Validación

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Cabrera Suarez Luis Roberto

Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo

Especialidad : Maestro en Gestión Pública

Instrumento de evaluación : Cuestionario

Autor (s) del instrumento (s) : Jhon Cristian Fuentes Vásquez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CONOCIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CONOCIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable CONOCIMIENTO				X	

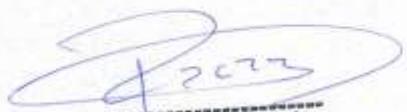
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.						X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.						X	
PUNTAJE TOTAL								46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 46

Tarapoto, 20 de enero de 2018


 Luis Roberto Cabrera Suárez
 ABOGADO
 ICAL. 5448

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Cabrera Suarez Luis Roberto

Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo

Especialidad : Maestro en Gestión Pública

Instrumento de evaluación : Cuestionario

II. AUTOR (S) DEL INSTRUMENTO (s) : Jhon Cristian Fuentes Vásquez

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: MOTIVACION LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: MOTIVACION LABORAL.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: MOTIVACION LABORAL.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo					X

	tecnológico e innovación.							
PERTINENCIA	La redacción de los Items concuerda con la escala valorativa del instrumento.							X
PUNTAJE TOTAL		46						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 46

Tarapoto, 20 de enero de 2018



Luis Roberto Cabrera Suárez
 ABOGADO
 ICAL. 5448

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Moreno Aguilar Jhin Demetrio

Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo

Especialidad : Maestro en Penal y Procesal Penal

Instrumento de evaluación : Cuestionario

Autor (s) del instrumento (s) : Jhon Cristian Fuentes Vásquez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: MOTIVACION LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: MOTIVACION LABORAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: MOTIVACION LABORAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo				X	

CONOCIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO						
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los items concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					51	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 51

Tarapoto, 13 de enero de 2018


M^o JHIN DEMETRIO MORENO AGUILAR
*** CASM 441**
ONI: 43236240

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Moreno Aguilar Jhin Demetrio

Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo

Especialidad : Maestro en Penal y Procesal Penal

Instrumento de evaluación : Cuestionario

Autor (s) del instrumento (s) : Jhon Cristian Fuentes Vásquez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CONOCIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CONOCIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:				X	

	tecnológico e innovación.						
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.						X
PUNTAJE TOTAL							42

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

42

Tarapoto, 13 de enero de 2018


 N.º DEMETRIO MORENO AGUILAR
 * CASM 441
 DNI: 43230240

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Cumpa Quiroz Bismarck

Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo

Especialidad : Maestro en Docencia Universitaria e Investigación Pedagógica

Instrumento de evaluación : Cuestionario

Autor (s) del instrumento (s) : Fuentes Vásquez Jhon Cristian

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CONOCIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CONOCIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CONOCIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO					X

METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 11 de enero de 2018

Bismarck Cumpa Quiroz

Mg. BISMARCK CUMPA QUIROZ
Abogado
CAL: 52072 / CASM: 561
Docente Universitario

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Cumpa Quiroz Bismarck

Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo

Especialidad : Maestro en Docencia Universitaria e Investigación Pedagógica

Instrumento de evaluación : Cuestionario

Autor (s) del instrumento (s) : Fuentes Vásquez Jhon Cristian

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: MOTIVACIÓN LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: MOTIVACIÓN LABORAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: MOTIVACIÓN LABORAL					X

METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.						X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.						X
PUNTAJE TOTAL						48	

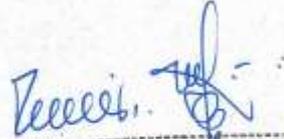
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 11 de enero de 2018


 Mg. BISMARCK CUMPA QUIROZ
 Abogado
 CAL: 52072 / C.A.S.M. 561
 Docente Universitario

CONSTANCIA

LA OFICINA DE GESTIÓN DE LAS PERSONAS DE LA OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN, HACE CONSTAR QUE:

El señor **JHON CRISTIAN FUENTES VÁSQUEZ**, identificado con DNI N° 44979795 y con domicilio legal en el Jr. Dos de Mayo N° 556 - Moyobamba, está autorizado a efectuar la encuesta de investigación de Tesis de Posgrado "**Conocimiento de Plan Estratégico y Motivación Laboral en los Trabajadores del Gobierno Regional de San Martín 2017**".

Cabe señalar que, la información a la que acceda solo puede ser utilizada para fines académicos.

Se expide el presente documento a solicitud de la parte interesada, para los fines que estime conveniente.

Moyobamba, 18 de marzo del 2019



GOBIERNO REGIONAL
SAN MARTÍN

Mp. *Ricardo Flores Gonzales*
Jefe Oficina de Gestión de las Personas



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Fuentes Vásquez Jhon Cristian

D.N.I. : 44979795

Domicilio : Av Perú 288, Morales.

Teléfono : Fijo : Móvil : 949772337

E-mail : jhoncrisfuentesvasquez@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestro

Mención : Gestión Pública

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Fuentes Vásquez Jhon Cristian

Título de la tesis:

"Conocimiento del plan estratégico y motivación laboral en los
trabajadores del Gobierno Regional de San Martín, 2017"

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha: 14 de febrero del 2019



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Conocimiento del plan estratégico y motivación laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de San Martín, 2017"

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

Autor:
Bc. Jhon Cristian Fuentes Visquez

Asesor:
Mg. Antonio Terrones Boyrrego

Línea de Investigación:
Administración del talento humano

Resumen de coincidencias

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	regionsanmartin.org	Fuente de Internet	1 %
2	extwplegsl.fao.org	Fuente de Internet	1 %
3	cybertesis.uni.edu.pe	Fuente de Internet	1 %
4	www.redalyc.org	Fuente de Internet	1 %
5	edoc.site	Fuente de Internet	1 %
6	tesis.pucp.edu.pe	Fuente de Internet	1 %
7	slidegur.com	Fuente de Internet	1 %

Página: 1 de 61

Número de palabras: 9357

Text-only Report | High Resolution | Activado

Mostrar todo

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

La Dra. **ANA NOEMI SANDOVAL VERGARA**, ha revisado la tesis del estudiante Br. **JHON CRISTIAN FUENTES VASQUEZ** titulada **"CONOCIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN, 2017"**, constato que la misma tiene un Índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa **TURNITIN**.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 13 de febrero del 2018




.....
Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara
Escuela de Posgrado
UCV-TARAPOTO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACION DE LA VERSION FINAL DEL TRABAJO DE
INVESTIGACION**

**CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE
INVESTIGACION DE:**

Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Jhon Cristian Fuentes Vásquez

INFORME TITULADO:

**“Conocimiento del plan estratégico y motivación laboral en los
trabajadores del Gobierno Regional de San Martín, 2017”**

PARA OBTENER EL TITULO O GRADO DE:

Maestro en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA: 15 de marzo de 2018

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría

Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara
DIRECTORA DE INVESTIGACIÓN
UCV - TARAPOTO