



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DEL CENTRO NACIONAL DE PLANEAMIENTO
ESTRATÉGICO (CEPLAN), LIMA 2014.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

Cinthia Lisseti Atoche Galarza

ASESORA:

Dra. Miriam Elizabeth Napaico Arteaga

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión del Talento Humano

LIMA – PERÚ

2014

JURADO

Presidenta: Dra. Madelaine Bernardo Santiago.

Secretario: Mg. Jorge Flores Bravo.

Vocal: Dra. Miriam Elizabeth Napaico Arteaga.

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado con mucho amor a mis padres, quienes constituyen el motor que me impulsó a cumplir esta meta.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar a Dios por permitirme llegar a este momento tan importante en mi vida.

A mis padres y hermanas, por su apoyo incondicional, por sus palabras de aliento cuando me desanimaba, por la confianza que siempre me han brindado.

A mi amor Reynaldo por su constancia y apoyo incondicional, por cada uno de sus consejos en el momento que lo necesitaba. Por acompañarme en todo como una fuente inagotable de estímulo, paciencia y comprensión.

Al Instituto Nacional de Oftalmología porque gracias al convenio suscrito con la Universidad, logré estudiar y terminar la carrera de Administración.

A la universidad César Vallejo, que me acogió en sus aulas y me formó como profesional en Administración.

A mis profesores, por la paciencia y oportunas orientaciones en el transcurrir de mi formación profesional.

A cada uno de mis compañeros por compartir sus inquietudes, apoyo y muestras de afecto durante el tiempo que hemos permanecido juntos.

A los colaboradores del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN), por el apoyo en brindarme la información necesaria de manera pertinente para que la ejecución de este estudio se llevara a cabo con éxito.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Cinthia Lisseti Atoche Galarza, con DNI N° 42365824, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académico Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Lima, 15 de agosto del 2014.



Cinthia Lisseti Atoche Galarza
DNI N° 42365824

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado calificador:

Presento ante ustedes la Tesis titulada “Motivación y desempeño laboral en el personal administrativo del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN), Lima 2014”, con la finalidad de determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo en el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN), Lima 2014, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

Hoy en día la motivación efectiva de los trabajadores representa una preocupación constante de los administradores de cualquier organización por ello se considera relevante la motivación laboral, ya que es un elemento importante del comportamiento organizacional, que permite canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta en general del trabajador, permitiéndole sentirse mejor respecto a lo que hace y estimulándolo a que trabaje más para el logro de los objetivos que interesan a la organización. Para alcanzar altos niveles de desempeño, un empleado debe poseer tres elementos: querer hacer bien el trabajo (motivación); tener la capacidad de hacer el trabajo en forma eficaz (capacidad); y tener los materiales, recursos, equipo e información para hacerlo, dentro de un sistema objetivo de evaluación de desempeño. Caso contrario la empresa no conseguirá altos niveles de desempeño de su personal.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad. En el capítulo I, se ha considerado la introducción de la investigación. En el capítulo II, se registra el marco metodológico. En el capítulo III, se considera los resultados a partir del procesamiento de la información recogida. En el capítulo IV se considera la discusión de los resultados. En el capítulo V se considera las conclusiones. En el capítulo VI las recomendaciones, y en el Capítulo VII las referencias bibliográficas y anexos de la investigación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación, quedo a su disposición.

Cinthia Lisseti Atoche Galarza

ÍNDICE

PAGINAS PRELIMINARES	Pág.
Página de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de Tablas	viii
Índice de Figuras	ix
Anexos	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÒN	13
1.1 Problema	44
1.2 Hipótesis	46
1.3 Objetivos	47
II. MARCO METODOLÒGICO	49
2.1 Variable	50
2.2 Operacionalización de Variables	50
2.3 Metodología	51
2.4 Tipo de Investigación	52
2.5 Diseño	52
2.6 Población, muestra y muestreo	53
2.7 Técnica e instrumentos de recolección de datos	55
2.8 Métodos de análisis de datos	56
III. RESULTADOS	60
IV. DISCUSIÒN	76
V. CONCLUSIONES	80
VI. RECOMENDACIONES	83
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	86

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de frecuencias entre la Motivación con el desempeño laboral en el personal administrativo del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN), Lima 2014.	61
Tabla 2. Distribución de frecuencias entre las Motivaciones fisiológicas con el desempeño con el desempeño laboral en el personal administrativo del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN), Lima 2014.	62
Tabla 3. Distribución de frecuencias entre las Motivaciones de seguridad con el desempeño laboral en el personal administrativo del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN), Lima 2014.	64
Tabla 4. Distribución de frecuencias entre las Motivaciones sociales con el desempeño laboral en el personal administrativo del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN), Lima 2014.	65
Tabla 5. Distribución de frecuencias entre las Motivaciones de estima con el desempeño laboral en el personal administrativo del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN), Lima 2014.	67
Tabla 6. Distribución de frecuencias entre las Motivaciones de autorrealización con el desempeño laboral en el personal administrativo del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN), Lima 2014.	68

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura1. Niveles entre Motivación y el Desempeño laboral	61
Figura 2. Niveles entre Motivaciones fisiológicas y el Desempeño laboral	63
Figura 3. Niveles entre Motivaciones de seguridad y el Desempeño laboral	64
Figura 4. Niveles entre Motivaciones sociales y el Desempeño laboral	66
Figura 5. Niveles entre Motivaciones de estima y el Desempeño laboral	67
Figura 6. Niveles entre Motivaciones de autorrealización y el Desempeño laboral	68

ANEXOS

Anexo1. Matriz de Consistencia de la Investigación	88
Anexo 2. Matriz de Operacionalización de Variables	91
Anexo 3. Instrumento	96
Anexo 4. Validación por Juicio de Expertos	101
Anexo 5. Prueba de confiabilidad de los instrumentos	108

RESUMEN

La investigación, que se ha titulado: “Motivación y desempeño laboral en el personal administrativo del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN), Lima 2014”, el problema general de este estudio ha sido: ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en el personal administrativo del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN), Lima 2014? con la finalidad de determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo en el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN).

La investigación corresponde al nivel descriptivo, desarrollado bajo el enfoque cuantitativo, empleando un diseño descriptivo correlacional de dos variables: motivación y desempeño laboral, el cual analizó la información recogida de una muestra de 56 trabajadores del área administrativa del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN). Se ha empleado la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario con opciones de respuestas en la escala de Likert para ambas variables y se demostró la validez y confiabilidad, mediante la técnica de opinión de expertos y alfa de Cronbach. El estudio ha tomado aproximadamente un mes y la información ha sido procesada con la estadística inferencial de correlación de Spearman en razón a que las variables han sido medidas ordinalmente.

Sobre los resultados obtenidos para la hipótesis general, se aprecia que sí existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral, hallándose un valor calculado para $p = 0.000$ interpretado a un nivel de significancia de 0,05 (bilateral), luego se ha hallado un nivel de correlación de 0,588; lo cual indica que la correlación es positiva y moderada. Por lo tanto se aprueba la hipótesis general: Existe relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN) de Lima, 2014.

Palabras clave: motivación, necesidades, fisiología, autoestima, realización, desempeño laboral, etc.

ABSTRACT

The research, which is titled: "Motivation and work performance in the administrative staff of the National Centre (CEPLAN), Lima 2014 strategic planning", the general problem of this study has been: what is the relationship between motivation and job performance in the administrative staff of the national center of strategic planning (CEPLAN), Lima 2014? in order to determine the relationship between motivation and job performance of the administrative staff at the National Center for strategic planning (CEPLAN).

The research corresponds to the descriptive level, developed under the quantitative approach, using a descriptive correlational design of two variables: motivation and increased labour, which analyzed the information, collected a sample of 56 workers in the administrative area of the national center of strategic planning (CEPLAN). It has been used technique in the survey with their instrument the questionnaire with options of answers on the Likert scale for both variables and demonstrated the validity and reliability, using the technique of expert opinion and Cronbach's alpha. The study took about a month and the information has been processed with the inferential statistics of Spearman's rank correlation on reason that the variables have been measured ordinally.

On the results for the general hypothesis, can be seen that significant relationship between motivation and job performance, there is a finding a value calculated for $p < 0.000$ played at a level of significance of 0.05 (bilateral), and then found a correlation of 0,588 level; which indicates that the correlation is positive and moderate. It therefore approves the general hypothesis: there is direct and meaningful relationship between motivation and work performance of the administrative staff of the national center of strategic planning (CEPLAN) of Lima, 2014.

Key words: motivation, needs, physiology, self-esteem, accomplishment, works performance, etc.