



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

**Personalidad y desempeño laboral en los trabajadores de  
la Municipalidad distrital de Grocio Prado, 2016.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Magíster en Gestión Pública**

**AUTOR:**

**Br. Edgar Guillermo Cuipal Mendoza**

**ASESOR:**

**Mgtr. Maritza Emperatriz Guzmán Meza**

**SECCIÓN:**

**Ciencias empresariales**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Administración del talento humano**

**PERÚ - 2017**

**Página del jurado**

---

**Dr. Carlos Humberto Fabián Falcón**  
**Presidente**

---

**Mgr. Luis Alberto Torres Cabanillas**  
**Secretario**

---

**Mgr. Maritza Emperatriz Guzmán Meza**  
**Vocal**

### **Dedicatoria**

**Este trabajo lo dedico con devoción a mi esposa Marita y a mis amados hijos, quienes me motivan diariamente.**

### **Agradecimiento**

**A la Universidad César Vallejo, en especial a su asesora de investigación Mgtr. Maritza Guzmán, por su compromiso y colaboración que lograron llevar adelante este trabajo.**

## Declaración de Autoría

Yo, Edgar Guillermo Cuipal Mendoza, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede San Juan de Lurigancho; declaro el trabajo académico titulado "Personalidad y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Grocio Prado, 2016", presentada, en 122 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Pública, es de mi autoría

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, octubre de 2016.



---

Edgar Guillermo Cuipal Mendoza

DNI 08666649

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la tesis titulada "Personalidad y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Grocio Prado, 2016", con la finalidad de determinar la relación entre la personalidad y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Grocio Prado, 2016.

Esta investigación se desarrolló con respeto a la normatividad contenida en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo y tiene como interés obtener el Grado Académico de Magíster en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación, os pongo a su consideración esta tesis.

El autor.

**Tabla de contenidos**

	<b>Pág.</b>
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de Autoría	v
Presentación	vi
Tabla de contenidos	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>14</b>
1.1 Antecedentes	16
1.2 Fundamentación científica, técnica y humanística	21
1.3 Justificación	33
1.4 Problema	34
1.5 Hipótesis	37
1.6 Objetivos	38
<b>II. MARCO METODOLÓGICO</b>	<b>39</b>
2.1 Variables	40
2.2 Operacionalización de variables	41
2.3 Metodología	43
2.4 Tipos de estudio	43
2.5 Diseño	45
2.6 Población, muestra y muestreo	46

<b>2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b>	<b>46</b>
<b>2.8 Métodos de análisis de datos</b>	<b>54</b>
<b>2.9 Aspectos éticos</b>	<b>55</b>
<b>III. RESULTADOS</b>	<b>56</b>
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	<b>73</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b>	<b>77</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	<b>80</b>
<b>VII. REFERENCIAS</b>	<b>82</b>
<b>VIII. ANEXOS</b>	<b>88</b>
<b>Anexo A: Matriz de consistencia</b>	<b>89</b>
<b>Anexo B: Constancia emitida por la institución que acredita la realización del trabajo in situ</b>	<b>92</b>
<b>Anexo C: Matriz de datos</b>	<b>93</b>
<b>Anexo D: Instrumentos</b>	<b>102</b>
<b>Anexo E: Carta de consentimiento informado</b>	<b>106</b>
<b>Anexo F: Formato de validación de instrumento</b>	<b>107</b>
<b>Anexo G: Interpretación de correlación</b>	<b>122</b>
<b>Anexo H: Artículo científico</b>	<b>123</b>

### Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1	<i>Operacionalización de la variable1: Personalidad.</i> 41
Tabla 2	<i>Operacionalización de la variable2: Desempeño laboral.</i> 42
Tabla 3	<i>Resultado de la validez mediante juicio de expertos del instrumento que mide la personalidad.</i> 51
Tabla 4	<i>Resultado de la validez mediante juicio de expertos del instrumento que mide el desempeño laboral.</i> 52
Tabla 5	<i>Resultado del análisis de confiabilidad del cuestionario que mide la Personalidad.</i> 53
Tabla 6	<i>Resultado del análisis de confiabilidad del cuestionario que mide el Desempeño laboral.</i> 53
Tabla 7	<i>Medidas de frecuencia de la variable Personalidad</i> 57
Tabla 8	<i>Medidas de frecuencia de la dimensión Estabilidad emocional</i> 58
Tabla 9	<i>Medidas de frecuencia de la dimensión Extroversión</i> 59
Tabla 10	<i>Medidas de frecuencia de la dimensión Apertura a la experiencia</i> 60
Tabla 11	<i>Medidas de frecuencia de la dimensión Afabilidad</i> 61
Tabla 12	<i>Medidas de frecuencia de la dimensión Meticulosidad</i> 62
Tabla 13	<i>Medidas de frecuencia de la variable Desempeño laboral</i> 63
Tabla 14	<i>Medidas de frecuencia de la dimensión Desempeño en la tarea.</i> 64
Tabla 15	<i>Medidas de frecuencia de la dimensión Civismo</i> 65
Tabla 16	<i>Medidas de frecuencia de la dimensión Protección de la productividad.</i> 66
Tabla 17	<i>Correlación y significación entre las variables Personalidad y Desempeño laboral.</i> 67
Tabla 18	<i>Correlación y significación entre la Estabilidad emocional y el Desempeño laboral.</i> 68

Tabla 19	<i>Correlación y significación entre la Extroversión y el Desempeño laboral.</i>	69
Tabla 20	<i>Correlación y significación entre la Apertura a la experiencia y el Desempeño laboral.</i>	70
Tabla 21	<i>Correlación y significación entre la Afabilidad y el Desempeño laboral</i>	71
Tabla 22	<i>Correlación y significación entre la Meticulosidad y el Desempeño laboral.</i>	72

**Lista de figuras**

		<b>Pág.</b>
<i>Figura 1</i>	Medidas de frecuencia de la variable Personalidad.	57
<i>Figura 2</i>	Medidas de frecuencia de la dimensión Estabilidad emocional.	58
<i>Figura 3</i>	Medidas de frecuencia de la dimensión Extroversión.	59
<i>Figura 4</i>	Medidas de frecuencia de la dimensión Apertura a la experiencia.	60
<i>Figura 5</i>	Medidas de frecuencia de la dimensión Afabilidad.	61
<i>Figura 6</i>	Medidas de frecuencia de la dimensión Meticulosidad.	62
<i>Figura 7</i>	Medidas de frecuencia de la variable Desempeño laboral.	63
<i>Figura 8</i>	Medidas de frecuencia de la dimensión Desempeño en la tarea.	64
<i>Figura 9</i>	Medidas de frecuencia de la dimensión Civismo.	65
<i>Figura 10</i>	Medidas de frecuencia de la dimensión Protección de la productividad.	66

## Resumen

La presente tesis "Personalidad y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Grocio Prado, 2016", tuvo como objetivo determinar la relación entre la personalidad y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Grocio Prado, 2016.

Este trabajo es por su finalidad aplicada y se desarrolló con un enfoque cuantitativo, siendo su método hipotético deductivo, de alcance descriptivo correlacional, posee diseño no experimental de corte transaccional. El muestreo fue no probabilístico, teniendo en cuenta que la población fue equivalente a la muestra, siendo un total de 103 sujetos a evaluar, los cuales vienen a representar el total de trabajadores de dicha municipalidad. Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios; el primero es una adaptación a 38 ítems y fue recogido de un estudio argentino denominado Inventario de Personalidad IPIP-NEO de los investigadores Cupani, Pilatti, Urrizaga, Chincolla, y Richaud, año 2014, el cual se encuentra bajo el desarrollo teórico del denominado modelo de los cinco grandes de la personalidad; el segundo, es un cuestionario de 24 ítems, el mismo que fue elaborado por el autor del presente trabajo y está basado en la propuesta teórica de dos especialistas norteamericanos en comportamiento organizacional, los autores Robbins y Judge. Ambos instrumentos fueron sometidos a dictamen de juicio de tres expertos, además gozan de buena confiabilidad previa, teniendo un alfa de Cronbach de 0.939 para el cuestionario que mide la personalidad y 0.960 para el instrumento que mide la actitud al desempeño laboral.

Se logró determinar que existe relación directa y significativa entre la personalidad y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Grocio Prado, 2016, siendo la correlación encontrada como muy alta ( $p=0.000<0.05$ , rho de Spearman  $r=0.968$ ). Con las cinco dimensiones de la personalidad: estabilidad emocional, extroversión, apertura a la experiencia, afabilidad y meticulosidad también se establecieron que existe relación directa y significativa de alto grado con el desempeño laboral.

Palabras claves: Personalidad, desempeño laboral, modelo de los cinco grandes de la personalidad.

## **Abstract**

This thesis "Personality and work performance in the District Municipality workers Grotius Prado, 2016", aimed to determine the relationship between personality and job performance among workers in the District Municipality of Grotius Prado, 2016.

This work is their applied purpose and developed with a quantitative approach, and its hypothetical deductive method, correlational descriptive scope, has no experimental design of transactional court. Probabilistic sampling was not, considering that the population was equivalent to the sample, with a total of 103 subjects to evaluate, which come to represent all workers in that municipality. The instruments used were two questionnaires; the first is an adaptation to 38 items and was picked up by an Argentine study called Personality Inventory IPIP-NEO researchers Cupani, Pilatti, Urrizaga, Chincolla, and Richaud, 2014, which is under the theoretical development of so-called model of the big five personality; the second is a 24-item questionnaire, the same that was prepared by the author of this work and is based on the theoretical proposal of two American specialists in organizational behavior, Robbins and Judge authors. Both Instruments were subjected to trial opinion of three experts also enjoyed good reliability after having a Cronbach's alpha of 0.939 for the questionnaire that measures personality and 0.960 for the instrument that measures the attitude to job performance.

It was determined that there is a direct and significant relationship between personality and job performance among workers in the District Municipality of Grotius Prado, 2016, it is found as very high correlation ( $p = 0.000 < 0.05$ , Spearman's rho  $r = 0.968$ ) . With the five dimensions of personality: emotional stability, extroversion, openness to experience, agreeableness and meticulousness also established that there is a direct and significant relationship with high job performance.

**Keywords:** Personality, job performance, Big Five personality traits of personality.