



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“NIVELES DE MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA EN
EL AÑO 2011”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO
EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

Bach. GAMBINI SÁNCHEZ ELVIS ARLI

ASESOR:

Dr. LINARES CAZOLA JOSÉ GERMÁN

NUEVO CHIMBOTE - PERÚ

2011

Dedicatoria

El presente informe de investigación realizado se lo dedico especialmente a Dios, por iluminarme y guiarme por el camino recto; seguidamente a mis padres por el apoyo incondicional que me brindan día a día; a mis queridos hermanos que con su amor me inspiran todas las ganas para salir adelante y ser un ejemplo tanto para ellos, como para mis sobrinos que están en proceso de formación; a todos mis familiares tanto paternos y maternos, y a toda la gente de la Provincia de Barranca y Chimbote, que con su gran apoyo y colaboración estoy donde estoy. Gracias a todos por brindarme la confianza necesaria para poder salir adelante.

Y finalmente a mi alma mater la Universidad César Vallejo, nuestra casa de estudios, que tiene como misión la formación de excelentes profesionales, listos para afrontar la vida profesional que eligieron.

El autor.

Agradecimientos

Agradezco infinitamente a mi querido amigo Robert Castro, que gran parte de mi vida profesional se lo debo a él, por sus enseñanzas y por su apoyo incondicional que me mostró en estos 5 años de carrera universitaria.

A mi hermano Joel, por estar conmigo siempre en todo momento de mi vida, cuando más necesitaba de un amigo, por escucharme, por comprenderme, por el apoyo mutuo y sobre todo por sus grandes consejos, por enseñarme y poner en práctica los valores, tener ética y lo más importante, me brindo una amistad pura.

Agradezco especialmente a mi profesor asesor del curso Desarrollo de Tesis Dr. José Germán Linares Cazola, quien me orientó y ayudó en el desarrollo del presente informe.

Y a todos los profesores de la Universidad César Vallejo, que día a día nos brindan conocimientos, y nos orientan a seguir esforzándonos para ser unas excelentes personas tanto ética como profesionalmente-

El autor.

Introducción

El presente trabajo refleja la situación actual de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Barranca en términos de motivación y desempeño laboral.

La motivación es el impulso a realizar una determinada acción, y desde el punto de vista de este trabajo de investigación, la motivación es el impulso que genera en el servidor público la acción de realizar su trabajo dentro de una municipalidad. De la misma manera, el desempeño laboral en el servidor público se define mediante un conjunto de elementos que más allá de encerrar este concepto, permiten que esta sea evaluada.

La labor dentro de una entidad pública es muy compleja puesto que al proyectar los intereses de una comunidad, en este caso, la población de la provincia de Barranca, la labor de los funcionarios y servidores públicos se debe acoplar a un conjunto de reglas, políticas y estatutos formulados por la legislación peruana, con la finalidad de regular las acciones del personal municipal, y además, el mismo entorno exige que un servidor público se encuentre emocionalmente estable para realizar su labor de la mejor forma posible, por esta y otras razones, se hace indispensable ejecutar una análisis de la motivación, y una evaluación de desempeño de los servidores públicos, para que finalmente se pueda determinar si existe relación entre ambas variables, y poder tomar acciones con un mayor enfoque en el problema.

El autor.

Resumen

El presente trabajo de investigación buscó determinar si existe relación entre los niveles de motivación y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Barranca. Se obtuvo a través de los resultados obtenidos la percepción de los servidores públicos sobre las condiciones de trabajo y la labor que realizan, la relación con sus jefes y compañeros, los incentivos, remuneración, y la valoración del desempeño de cada uno de ellos. Para la recolección de los datos se ha trabajado con cuestionarios de motivación, se ha utilizado la escala de Likert para evaluar cada pregunta del cuestionario y una escala global diseñada de acuerdo al número de ítems para la medición de la motivación total, de la misma manera, se contó con el apoyo de los supervisores de área para evaluar el desempeño de cada uno de los servidores públicos, se cuantificó cada ítem mediante la escala de puntuación gráfica y el desempeño total mediante una escala creada de acuerdo al número total de ítems. Se trabajó con una población muestral de 62 servidores públicos de la institución municipal. Se utilizó en un primer momento la estadística descriptiva, mediante el cual se percibió bajos niveles de motivación, con el mayor número de casos (más del 50%), lo que pone en evidencia la premisa de que la motivación está siendo afectada, en este caso, por factores laborales (en mayor sentido por factores extrínsecos), en este caso las relaciones con los superiores presentan los niveles más bajos en motivación, y por lo tanto afecta en mayor medida la motivación total. Se percibió también una tendencia similar en el caso de los niveles de desempeño, con mayor concentración en niveles regulares y ligera tendencia a la baja. El factor más crítico de desempeño es la productividad (77% aproximadamente se encuentran en niveles insatisfactorio y deficientes), aparentemente este factor estaría influyendo negativamente en el desempeño. Finalmente, en términos científicos, mediante la estadística inferencial se concluye que ambas variables están asociadas, es decir, que existe dependencia entre dichas variables.

Abstract

The present investigation sought to determine whether a relationship exists between levels of motivation and job performance of public servants in the provincial municipality of Barranca. Was obtained through the results the perception of public servants on working conditions and the work they do, the relationship with their bosses and colleagues, incentives, compensation, and performance appraisal of each of them. To collect the data we have worked with motivation questionnaires, we have used Likert scale to evaluate each question in the questionnaire and a global scale designed according to the number of items for measuring the total motivation, in the same way were counted with the support of area supervisors to evaluate the performance of individual public servants, each item was quantified by graphic rating scale and the overall performance using a scale created according to the total number of items. We worked with a sample population of 62 public servants in the municipal institution. Was used at first descriptive statistics, which was perceived by low levels of motivation, with the largest number of cases (over 50%), which highlights the premise that motivation is affected in this case, occupational factors (in higher regard by extrinsic factors), in this case the relations with the higher levels have lower motivation, and therefore more affected total motivation. It also saw a similar trend in the case of performance levels, with an emphasis on regular levels and slight tendency to decline. The most critical factor is the productivity performance (77% are at levels approximately unsatisfactory and poor), this factor appears to be negatively impacting performance. Finally, in scientific terms, by inferential statistics concludes that both variables are associated, ie that there is dependence between these variables.