



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Factores motivacionales y nivel de desempeño laboral
en el personal en la Unidad de Gestión Educativa
Local – San Martín, 2015”**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA

Br. Flores Flores, Betty Lucía

ASESOR

Dra. Becerril Iberico, Ana Maribel

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

TARAPOTO - PERÚ

2016

PÁGINA DEL JURADO

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Zalatiel', written over a horizontal line.

Mg. Antonio Zalatiel Terrones Borrego
Presidente

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Alfonso', written over a horizontal line.

Mg. Alfonso Isuza Perez
Secretario

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Arla', written over a horizontal line.

Dra. Arla Maribel Becerril Iberico
Vocal

DEDICATORIA

Con cariño y amor a Dios por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor, a mis padres y hermanos por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en toda mi educación, tanto académica, como de la vida, por su incondicional apoyo perfectamente mantenido a través del tiempo.

Betty Lucía.

AGRADECIMIENTO

Va mi sincero agradeciendo a nuestra asesora Dra. Ana Maribel Becerril Ibérico, quien colaboró con sus conocimientos y al Prof. Jorge Lao quien es Director de la UGEL- San Martín por permitir realizar mi trabajo de investigación en dicha institución, y a aquellas personas que hicieron de alguna u otra manera aportes respecto a los puntos en estudio; que de tal manera contribuyeron enormemente para la realización del presente estudio.

Betty Lucía.

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Flores Flores Betty Lucía, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 40737839, con la tesis titulada ***“Factores motivacionales y nivel de desempeño laboral en el personal en la Unidad de Gestión Educativa Local – San Martín, 2015”***

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 auto plagiada; 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), auto plagio (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, 19 de Julio, del 2016.



Br. Betty Lucía Flores Flores

DNI N° 40737839

PRESENTACION

Señores miembros del Jurado,

Presento ante ustedes la Tesis titulada” Factores motivacionales y nivel de desempeño laboral en el personal en la Unidad de Gestión Educativa Local – San Martín, 2015”, con la finalidad de determinar los factores motivacionales que influyen en el nivel de desempeño laboral en el personal en la Unidad de Gestión Educativa Local – San Martín, 2015, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La Autora.

INDICE

Contenido	
<u>PÁGINA DEL JURADO</u>	ii
<u>DEDICATORIA</u>	iii
<u>AGRADECIMIENTO</u>	iv
<u>DECLARACIÓN JURADA</u>	v
<u>PRESENTACION</u>	vi
<u>INDICE</u>	vii
<u>RESUMEN</u>	ix
<u>ABSTRACT</u>	x
<u>I. INTRODUCCION</u>	11
<u>1.1. Problema.</u>	26
<u>1.1.1. Problema general</u>	27
<u>1.1.2. Problemas específicos</u>	27
1.2. Hipótesis.	28
<u>1.2.1 Hipótesis general.</u>	28
1.2.2 Hipótesis específicas.	28
<u>1.3</u> Objetivos.	28
<u>1.3.1 Objetivo general.</u>	28
1.3.2. Objetivos específicos.	28
<u>II. MARCO METODOLOGICO</u>	30
<u>2.1. Variables.</u>	30
<u>2.2. Operacionalización de variables</u>	30
2.3. Metodología.	30
2.4. Tipo de estudio.	31
2.5. Diseño.	31
2.6. Población, muestra.	31

2.7. <u>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</u>	34
2.8. <u>Métodos de análisis de datos</u>	36
2.9. <u>Aspectos éticos</u>	36
III. <u>RESULTADOS</u>	37
IV. <u>DISCUSION</u>	43
V. <u>CONCLUSIONES</u>	46
VI. <u>RECOMENDACIONES</u>	47
VII. <u>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS</u>	48
<u>ANEXOS</u>	51
<u>Anexo N° 01: Instrumento de recolección de datos</u>	52
<u>Anexo N° 02: ficha de validación de expertos</u>	57
<u>Anexo N° 03: Matriz de Consistencia</u>	60

RESUMEN

El presente estudio se desarrolló en la UGEL-San Martín, su objetivo general fue determinar los factores motivacionales que influyen en el nivel de desempeño laboral en el personal, fue descriptivo transversal correlacional, cuantitativo. La muestra fue constituida por 87 trabajadores y se aplicó una encuesta sobre motivación con 20 ítems y desempeño laboral con 58 ítems.

Se obtuvo que el nivel de motivación del personal resultó alto 70 %, muy alto 24 %; los factores motivacionales presentes fueron el Reto con un nivel de motivación muy alto 56, 3%; la Retroalimentación motivación alta 71,3%. El nivel de desempeño laboral fue muy alto 57,5% y alto 42,5%. La influencia de la motivación en el nivel de desempeño laboral con relación a la Especificidad, 40,2% nivel de desempeño laboral muy alto por alta motivación y 18,4% nivel de desempeño alto por motivación alta; en la Aceptación de la meta 37,9% nivel de desempeño muy alto por alto nivel de motivación y 21,8% alto nivel de desempeño por alta motivación; según Reto 37,9% del personal tuvo nivel de desempeño laboral muy alto por motivación muy alta y 21,8% nivel de desempeño alto por alto nivel de motivación; según la Retroalimentación 39,1% tuvo un desempeño muy alto por alta motivación y 32,2% nivel de desempeño alto por alta motivación. Se concluyó que la motivación en el personal fue alta; el factor de motivación más relevante fue Reto; el nivel de desempeño fue muy alto; la especificidad, aceptación de la meta y reto fueron los factores motivacionales que influyen significativamente en el desempeño laboral en el personal.

Con este estudio, se pretende contribuir a mejorar de manera equitativa algunos puntos sobre la influencia de la motivación y el nivel desempeño laboral presentes en el personal administrativo.

Palabras claves: Factores motivacionales, nivel de desempeño, personal.

ABSTRACT

The present study developed in the UGEL - San Martin, its general objective was determining the motivational factors that influence the level of labor performance in the staff, was descriptive transversal correlational, quantitative. The sample was constituted by 87 workers and applied an opinion poll on motivation with 20 items and labor performance with 58 items.

It obtained that the level of motivation of the staff proved to be high 70 %, very high 24%; the factors motivational present were the Challenge with a very high level of motivation 56, 3 %; Feedback, high motivation 71.3 %. The very high of labor performance was 57.5 % and high 42.5 %. The influence of the motivation in the level of labor performance with respect to Specificity, 40.2 % very high level of labor performance for high motivation and 18.4 % high level of performance for high motivation; in the Acceptance of the goal 37.9 % very high level of performance for high level of motivation and 21.8 % high level of performance for high motivation; according to Challenge 37.9 % of the staff had very high level of labor performance for very high motivation and 21.8 % high level of performance for high level of motivation; according to the Feedback 39.1 % had high level of performance for high motivation and 32.2 % had a very high performance for high motivation. It concluded that the motivation in the staff was high; the factor of motivation more relevant was Challenge, level of performance was very high; Specificity, acceptance of the goal and challenge were the motivational factors that influence significantly in the labor performance in the staff.

With this study, it wants to contribute to improve with fair way some points on the influence of motivation and the level of labor performance presents in the administrative staff.

Key words: Motivational factors, level of performance, staff.