



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**La motivación y el rendimiento laboral de los
trabajadores de la Municipalidad de Bellavista - 2014**

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

AUTORES

Br. Vasny Celamir Morán Carbajal

Br. Ana María Valdez Ramírez

ASESOR

Mg. Estrella Azucena Esquiagola Aranda

SECCIÓN

Ciencias Empresariales y Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión del Talento Humano

PERÚ - 2015

Dr. Angel Salvatierra Melgar

PRESIDENTE

Mg. Mercedes Nagamine Miyashiro

VOCAL

Mg. Estrella Azucena Esquiagola Aranda

SECRETARIO

Dedicatoria

Dedicamos está presente investigación a nuestras familias por su extraordinaria dedicación en nuestra formación personal y profesional, también a su invaluable apoyo moral que nos brindan con sus consejos en el transcurso de nuestras vidas y en especial consideración al personal de la Municipalidad de Bellavista que sin su apoyo incondicional no hubiésemos podido lograr la demostración de la presente investigación.

Agradecimiento

En especial consideración a todos los docentes que nos enseñaron en la maestría, por haber compartido con nosotros sus conocimientos y experiencias y profesionalismo, los que permitieron analizar y tener otra visión del sector público de nuestro país.

A todo el personal de la Municipalidad de Bellavista que sin su apoyo y colaboración para poder realizar la presente investigación.

De una manera muy significativa y en especial consideración a la profesora Mg. Estrella Azucena Esquiagola Aranda, por su apoyo en la asesoría de nuestra investigación ya que sin sus conocimiento e interés no hubiese sido posible realizar esta investigación.

Declaración Jurada

Yo, Valdez Ramírez Ana María, estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 43572564 con la tesis titulada “La motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Bellavista durante el periodo 2014”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría (compartida con el Bch. VasnyCelamir Morán Carbajal).
- 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.

Lugar y fecha: Lima, 8 de Noviembre del 2014

Firma:

Nombres y apellidos: Ana María Valdez Ramírez

DNI: 43572564

Declaración Jurada

Yo, Moran Carbajal VasnyCelamir, estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 40030957 con la tesis titulada “La motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Bellavista durante el periodo 2014”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría (compartida con el Bch. Ana María Valdez Ramírez).
- 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.

Lugar y fecha: Lima, 8 de Noviembre del 2014

Firma:

Nombres y apellidos: VasnyCelamir Morán Carbajal

DNI: 40030957

Indice

Carátula	
Páginas preliminares	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vii
Lista de Tablas	x
Lista de Figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
I. Introducción:	15
1.1 Antecedentes	16
1.1.1 Antecedentes internacionales	16
1.1.2 Antecedentes nacionales	18
1.2 Marco Teórico	21
1.2.1 Motivación	23
1.2.2 Teorías de la motivación	25
1.2.3 Rendimiento laboral	31
1.2.4 Teorías del rendimiento laboral	34
1.3 Justificación	36
1.4 Problema	38
1.4.1 Realidad problemática	38
1.4.2 Formulación del problema	39
1.5 Hipótesis	40
1.6 Objetivos	40

	Pág.
II. Marco metodológico:	42
2.1. Variables	43
2.2. Operacionalización de variables	43
2.3. Metodología	50
2.3.1 Tipo de estudio	50
2.3.2 Diseño	50
2.4 Población, muestra y muestreo	51
2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	53
2.5.1 Técnica	53
2.5.2 Instrumento	56
2.5.3 Validación y confiabilidad del instrumento	56
2.5.4 Procedimiento de recolección de datos	60
2.6 Métodos de análisis de datos	60
III. Resultados:	61
3.1. Análisis descriptivos	62
3.1.1 Variable Motivación	62
3.1.2 Variable Rendimiento Laboral	66
3.1.3 Variable Motivación y Variable Rendimiento Laboral	70
3.2 Contrastación de la hipótesis	73
3.2.1 Relación entre la variable Motivación y la variable Rendimiento Laboral	73
3.2.2 Relación entre la dimensión motivación intrínseca y la variable Rendimiento Laboral	75
3.2.3 Relación entre la dimensión motivación extrínseca y la variable Rendimiento Laboral	76

	Pág.
IV. Discusión	78
V. Conclusiones	85
VI. Recomendaciones	87
VII. Referencias bibliográficas	90
VIII. Anexos:	94
Anexo 01	Matriz de Consistencia Municipalidad de Bellavista.
Anexo 02	Carta de validación de instrumentos.
Anexo 03	Instrumentos de Investigación.
Anexo 04	Cuestionario de Opinión de la Variable Motivación.
Anexo 05	Cuestionario de Opinión de la Variable Rendimiento Laboral.
Anexo 06	Carta de permiso para realizar la investigación en la Municipalidad de Bellavista Callao.
Anexo 07	Ficha Técnica de la Variable Motivación.
Anexo 08	Ficha Técnica de la Variable Rendimiento Laboral.
Anexo 09	Base de Datos de la Variable Motivación.
Anexo 10	Base de Datos de la Variable Rendimiento Laboral.

Lista de Tablas

	Pág.	
Tabla 1	Variable Motivación	46
Tabla 2	Variable Rendimiento Laboral	49
Tabla 3	Población de los trabajadores de la Municipalidad de Bellavista	52
Tabla 4	Validación y confiabilidad: Variable Motivación	57
Tabla 5	Validación y confiabilidad: Variable Rendimiento Laboral	58
Tabla 6	Validación y confiabilidad: Variables Motivación y Rendimiento Laboral.	58
Tabla 7	Confiabilidad Escala de valoración de los coeficientes de confiabilidad	59
Tabla 8	Descripción de la Variable Motivación	63
Tabla 9	Descripción de la Dimensión Motivación Intrínseca	62
Tabla 10	Descripción de la Dimensión Motivación Extrínseca	64
Tabla 11	Descripción de la Dimensiones de la Motivación Intrínseca y Motivación Extrínseca	65
Tabla 12	Descripción de la Variable Rendimiento Laboral	66
Tabla 13	Descripción de la Dimensión Rendimiento de tarea o intra-rol	67
Tabla 14	Descripción de la Dimensión Rendimiento contextual o extra-rol	68
Tabla 15	Descripción de las Dimensiones Rendimiento de tarea o intra-rol y Rendimiento contextual o extra-rol	69
Tabla 16	Descripción de las Variables Motivación y Rendimiento Laboral	70
Tabla 17	Tabla de contingencias de las Variables Motivación y Rendimiento Laboral	71

	Pág.
Tabla 18 Correlación de Spearman entre las variables motivación y rendimiento laboral	74
Tabla 19 Correlación de Spearman entre la dimensión motivación intrínseca y la variable rendimiento laboral	75
Tabla 20 Correlación de Spearman entre la dimensión motivación extrínseca y la variable rendimiento laboral	77

Lista de Figuras

		Pág.
Figura 1	Descripción gráfica de la variable Motivación	62
Figura 2	Descripción gráfica de la Dimensión Motivación Intrínseca	63
Figura 3	Descripción gráfica de la Dimensión Motivación Extrínseca	64
Figura 4	Descripción gráfica de la Dimensiones de la Motivación Intrínseca y Motivación Extrínseca	65
Figura 5	Descripción gráfica de la Variable Rendimiento Laboral	66
Figura 6	Descripción gráfica de la Dimensión Rendimiento de tarea o intra-rol	67
Figura 7	Descripción gráfica de la Dimensión Rendimiento contextual o extra-rol	68
Figura 8	Descripción gráfica de las Dimensiones Rendimiento de tarea o intra-rol y Rendimiento contextual o extra-rol	69
Figura 9	Descripción gráfica de las Variables Motivación y Rendimiento Laboral	71
Figura 10	Tabla de contingencias de las Variables Motivación y Rendimiento Laboral	72

Resumen

La presente investigación titulada la motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Bellavista - 2014, se desarrolló con la finalidad de alcanzar el objetivo determinar la relación que existe entre la motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Bellavista - 2014, se realizó el estudio debido a la gran influencia que hoy en día tiene la motivación con el rendimiento laboral y cuáles son los factores que intervienen para alcanzar los objetivos trazados por la organización ya que al ser beneficiados los trabajadores se benefician los usuarios de la Municipalidad de Bellavista - Callao.

En la presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, tipo de investigación básica, diseño descriptivo correlacional de diseño no experimental transversal, se trabajó con una población finita y se realizó la encuesta de los cuestionarios a 120 trabajadores de la Municipalidad de Bellavista, se aplicó un instrumento de motivación y rendimiento laboral validado por criterio de jueces expertos y la revisión de actas, de acuerdo a la carta que se adjunta por anexo.

Las conclusiones de la investigación indican que se determina que existe una relación lineal estadísticamente significativa, moderada y directamente proporcional entre las variables motivación y rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Bellavista Callao de un valor ($r_s = 0.443$, y una $p < 0.000$), rechazando la hipótesis nula (H_0), y aceptando la hipótesis alterna (H_a), por lo tanto se concluyó que si existe relación entre las variables motivación y rendimiento laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Bellavista Callao.

Palabras clave: Motivación – Rendimiento laboral

Abstract

This research entitled motivation and work performance of employees of BellavistaMunicipality - 2014, was developed in order to achieve the objective to determine the relationship between motivation and employees' work performance of BellavistaMunicipality - 2014, the study was conducted because of the great influence that motivation andwork performance havetoday and the factors involved in achieving the goals set by the organization since being the workers benefited will be reflected in the users of BellavistaMunicipality - Callao.

The present study is correlational descriptive cross non-experimental design, we worked with a finite population and a survey was made with questionnaires to 120 BellavistaMunicipalityemployees. A motivation and work performanceinstrument validated by expert judges'opinion was applied, and the review of minutes, according to the letter enclosed inannex 2.

The research findings indicate that it is determined that there is a statistically significant moderate and directly proportional linear relation between the variables motivation and work performance of employees the BellavistaMunicipality Callao a value ($r_s = 0.443$, and $p < 0.000$), rejecting the null hypothesis (H_0), and accepting the alternative hypothesis (H_a), therefore it was concluded that the correlation between the variables motivation and work performance among workers in BellavistaMunicipality, Callao.

Keywords:Motivation -Work Performance.