



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Motivación y desempeño laboral de la gerencia de potencial humano del ministerio público, Lima-2013

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORES:

Br. Rosa María Gordillo Dávila

Br. Oscar Javier Moreyra Camus

ASESOR:

Dr. Efraín Gómez Briceño

SECCIÓN

Ciencias Empresariales y Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión del Talento Humano

PERÚ - 2014

.....
Dr. Ángel Salvatierra Melgar
Presidente

.....
Dr. Jorge Rafael Diaz Dumont
Secretario

.....
Dr. Efraín Gómez Briceño
Vocal

Dedicatoria

Este trabajo de investigación lo dedicamos a nuestros familiares por quienes continuamos el camino del saber para ser su guía y ejemplo.

Agradecimiento

A todas las personas que nos han ayudado de forma incondicional, a nuestros profesores de la UCV, a la Gerencia de Potencial Humano del Ministerio Público, por su apoyo en el desarrollo de la presente investigación.

Declaratoria de Autenticidad

Nosotros, Rosa María Gordillo Dávila y Oscar Javier Moreyra Camus, estudiantes del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificados con DNI 08869055 y 42535190 respectivamente, con la tesis titulada “Motivación y desempeño laboral de la gerencia de potencial humano del ministerio público, Lima-2013”.

Declaramos bajo juramento que:

- 1) La tesis es de nuestra autoría.
- 2) Hemos 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 autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de la información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normativa vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 14 de enero de 2015

Rosa María Gordillo Dávila
DNI N.º 08869055

Oscar Javier Moreyra Camus
DNI N.º 42535190

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Los Olivos presentamos la Tesis titulada: “Motivación y desempeño laboral de la gerencia de potencial humano del ministerio público, Lima-2013”; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Magister en Gestión Pública.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el capítulo dos se presenta las variables en estudio, la Operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo está refrendado las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas. Finalmente se presenta los anexos correspondientes.

Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1 Antecedentes	14
1.1.1. Antecedentes internacionales	
1.1.2. Antecedentes nacionales	
1.2 Bases Teóricas y fundamentación científica	21
1.2.1 Variable 1: Motivación	21
1.2.2 Variable 2: Desempeño Laboral	30
1.2.3 Marco Conceptual	38
1.3 Justificación	39
1.3.1 Justificación Práctica	
1.4. Problema	41
1.4.1 Realidad Problemática	
1.4.2 Formulación del Problema	
1.5 Hipótesis	44
1.5.1 Hipótesis General	
1.5.2 Hipótesis Específicas	
1.6 Objetivos	44
1.6.1 Objetivo General	
1.6.2 Objetivos específicos	
II. MARCO METODOLÓGICO	46

2.1	Variables	47
2.2	Operacionalización de variables	47
2.3	Metodología	48
	2.3.1. Tipo de estudio	48
	2.3.2 Diseño	
2.4	Población, muestra, muestreo	51
2.5	Técnica e instrumentos de recolección de datos	52
2.6	Métodos de análisis de datos	54
2.7	Aspectos éticos	57
III.	RESULTADOS	58
3.1	Descripción	59
3.2	Prueba de hipótesis	62
IV.	DISCUSIÓN	65
V.	CONCLUSIONES	69
VI.	RECOMENDACIONES	71
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	73

ANEXOS

- Anexo 1. Matriz de Consistencia
- Anexo 2. Instrumentos
- Anexo 3. Validez del instrumento por juicio de expertos
- Anexo 4. Base de datos
- Anexo 5. Tabla de interpretación del coeficiente de
Correlación de Rho Spearman

Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable Motivación y desempeño Laboral
Tabla 2	Relación de Validadores
Tabla 3	Confiabilidad cuestionario motivación
Tabla 4	Confiabilidad cuestionario desempeño laboral
Tabla 5	Motivación y el desempeño laboral
Tabla 6	Motivación intrínseca y el desempeño laboral
Tabla 7	Motivación extrínseca y el desempeño laboral
Tabla 8	Correlaciones motivación y el desempeño laboral
Tabla 9	Correlaciones motivación intrínseca y el desempeño laboral
Tabla 10	Correlaciones motivación extrínseca y el desempeño laboral

Índice de figuras

		Página
Figura 1	Ciclo de motivación	25
Figura 2	Motivación y el desempeño laboral	59
Figura 3	Motivación intrínseca y el desempeño laboral	60
Figura 4	Motivación extrínseca y el desempeño laboral	61

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral según los empleados de la gerencia de Potencial humano del ministerio público, Lima-2013, la población objeto de estudio, estuvo conformada por 200 empleados, de sexo masculino y femenino, que laboran en el Ministerio Público., la muestra censal consideró toda la población; en los cuales se han empleado la variable: Motivación y Desempeño Laboral.

El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: Cuestionario de Motivación, el cual estuvo constituido por 32 preguntas en la escala de Likert (nunca, casi nunca a, veces, casi siempre, siempre) y el Cuestionario de Desempeño Laboral, el cual estuvo constituido por 44 preguntas, en la escala de Likert (siempre, casi siempre, algunas veces, muy pocas veces, nunca), que brindaron información acerca de la Motivación y el Desempeño laboral, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye en que existe evidencia para afirma que: La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la gerencia de potencial humano del ministerio público, Lima-2013; habiéndose encontrado un coeficiente de correlación Rho Spearman de 837, lo que representó una alta asociación entre las variables.

Palabras clave: Motivación, Desempeño Laboral.

Abstract

The present study had the general objective to determine the relationship between motivation and job performance according to management employees manpower public ministry, Lima-2013, the population under study consisted of 200 employees, of sex male and female, who work in the Public Ministry, the census shows the population considered; in which they have used variable: Motivation and Job Performance.

The method used in the research was the hypothetical-deductive. This research used for purpose non-experimental design correlational level cross section, which collected information on a specific period, which was developed to implement the instruments: Questionnaire Motivation, which consisted of 32 questions on the Likert scale (never, almost never, sometimes, often, always) and Questionnaire Work Performance, which consisted of 44 questions, the Likert scale (always, often, sometimes, rarely, never), who provided information about the motivation and job performance through evaluating its various dimensions, whose results are presented graphically and textually.

The research concludes that there is evidence for claims that: Motivation is significantly related to job performance management of human potential public ministry, Lima, 2013; having found a correlation coefficient Spearman Rho 837, which represented a high association between variables.

Keywords: Motivation, Job Performance.