



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Capacitación y motivación laboral según el personal administrativo del fondo de cooperación para el desarrollo social, Foncodes 2016.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA:

Br. Rosa María Reátegui Vela

ASESOR:

Mgtr. Jesús Núñez Untiveros

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ - 2016

Dr. Rodolfo Talledo Reyes
Presidente

Mgtr. Blanca Rodriguez rojas
Secretario

Mgtr. Jesús Núñez Untiveros
Vocal

Dedicatoria

Esta tesis se la dedico a mis tres adorados hijos, Diana, Giancarlo, Oswaldo y a mi esposo Oswaldo quienes me apoyaron en todo momento para la culminación de una de mis etapas académicas más resaltantes de mi vida, a mis profesores quienes volcaron sus sabias enseñanzas guiándome y comprendiéndome aun cuando muchas veces no podía asistir a tiempo a clases.

Agradecimiento

A Dios por guiarme y darme las fuerzas para seguir adelante y a mis familiares quienes me ayudaron en mi desarrollo académico.

A mi asesor Mg. Jesús Nuñez Untiveros, por su apoyo académico y metodológico en el desarrollo de mi investigación.

Declaración Jurada

Yo, Rosa María Reátegui Vela, estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 09677722, con la tesis titulada "Capacitación y Motivación Laboral según el Personal Administrativo del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, Foncodes 2016"

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 optar 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 presencia 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.

Lima, 18 de septiembre de 2016

Firma.....

Rosa María Reátegui Vela

DNI: 09677722

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, filial Los Olivos presento la tesis titulada: capacitación y motivación laboral según El Personal Administrativo del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, Foncodes 2016.

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 del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
I	INTRODUCCIÓN
1.1	Antecedentes 16
1.2	Bases Teóricas y fundamentación científica 22
1.3	Justificación 59
1.4.	Problema 60
1.5	Hipótesis 62
1.6	Objetivos 63
II	MARCO METODOLÓGICO
2.1	Variables 66
2.2	Operacionalización de variables 67
2.3	Metodología 68
2.4	Tipo de estudio 69
2.5	Diseño 69
2.6	Población, muestra, muestreo 70
2.7	Técnica e instrumentos de recolección de datos 72
2.8	Métodos de análisis de datos 73

2.9 Aspectos éticos	76
III RESULTADOS	81
IV DISCUSIÓN	89
V CONCLUSIONES	102
VI RECOMENDACIONES	104
VII REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	106
APENDICE	111
Apendice A. Matriz de Consistencia	
Apendice B. Instrumentos	
Apendice C. Validez del instrumento por juicio de expertos	
Apendice D Autorización de la entidad para aplicación de encuestas	
Apendice E. Base de datos	
Apendice F. Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Rho Spearman	
Apendice G. Artículo científico	

Lista de Tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable Capacitación	67
Tabla 2	Operacionalización de la variable Motivación Laboral	68
Tabla 3	Relación de validadores	77
Tabla 4	Confiabilidad Cuestionario de Capacitación	78
Tabla 5	Confiabilidad Cuestionario de Motivación Laboral	79
Tabla 6	Capacitación y Motivación Laboral	82
Tabla 7	Capacitación y Reconocimiento	83
Tabla 8	Capacitación y Logro	84
Tabla 9	Capacitación y Progreso	85
Tabla 10	Capacitación y Crecimiento	86
Tabla 11	Capacitación y Responsabilidad	87
Tabla 12	Capacitación y Reto profesional	88
Tabla 13	Correlación Capacitación y Motivación Laboral	90
Tabla 14	Correlación Capacitación y Reconocimiento	91
Tabla 15	Correlación Logro y la Motivación Laboral	92
Tabla 16	Correlación Progreso y la Motivación Laboral	93
Tabla 17	Correlación Crecimiento y la Motivación Laboral	94
Tabla 18	Correlación Responsabilidad y la Motivación Laboral	99

Lista de Figuras

		Pág.
Figura 1	Diagrama de frecuencias de Capacitación	82
Figura 2	Diagrama frecuencias del Motivación Laboral	83
Figura 3	Diagrama de Capacitación y Motivación Laboral	84
Figura 4	Diagrama de Capacitación y Reconocimiento	85
Figura 5	Diagrama de Capacitación y logro	86
Figura 6	Diagrama de Capacitación y Progreso	87
Figura 7	Diagrama de Capacitación y Crecimiento	88
Figura 8	Diagrama de Capacitación y Responsabilidad	89
Figura 9	Diagrama de Capacitación y Reto Profesional	90

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre capacitación y la motivación laboral según el personal administrativo del fondo de cooperación para el desarrollo social Foncodes 2016, constituido por 120 servidores, como muestra probabilística se consideró a 92 trabajadores, a los cuales se ha empleado las variables: capacitación y la motivación laboral.

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el instrumento: cuestionario de capacitación en la escala de Likert (siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca) y el cuestionario de motivación laboral en la escala de Likert (siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca), que brindaron información acerca de la capacitación y motivación laboral en sus dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe evidencia para afirmar que: la capacitación tiene relación significativa con la motivación laboral según el personal administrativo del fondo de cooperación para el desarrollo social foncodes 2016.

Palabras clave: capacitación y la motivación laboral.

Abstract

This research was general objective to determine the relationship between training and motivation laboral as the administrative staff of the cooperation Fund for social Development foncodes 2016, consists of 120 servers, such as probability sample 92 workers was considered, to which has been used variables: Job Training and Motivation.

The method used in the research was the deductive hypothetical, this research used for its purpose the non-experimental design of correlational level, which collected information on a specific period, which was developed by applying the instrument: Questionnaire Training Likert scale (always, often, sometimes, rarely, never) and questionnaire motivation work on the Likert scale (always, often, sometimes, rarely, never), who provided information about training and work motivation in size, the results are presented graphically and textually.

The research concludes that there evidence to state that: Training has significant relationship with work motivation as the administrative staff of the cooperation Fund for social development foncodes 2016.

Keywords: Job training and motivation.