



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Facultad de Ciencias Administrativas

Unidad de Posgrado

**El impacto de la motivación y el liderazgo con el
rendimiento laboral en una empresa de servicios de
Lima Metropolitana**

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Administración
con Mención en Dirección de Recursos Humanos

AUTOR

Sonia VARGAS DEL PINO

Lima, Perú

2013

RESUMEN

Se llevó a cabo un estudio con el fin de comprobar si la Motivación y el Liderazgo se relacionan con el Rendimiento Laboral en una empresa de servicios de Lima Metropolitana. En consecuencia, se consideró que las variables independientes eran la motivación y el liderazgo. La variable dependiente fue el rendimiento laboral. Para efectuar la medición de las respectivas variables, se aplicó el Cuestionario de Motivación de Sudarsky y Cleves, el mismo que mide tres tipos de motivación (Motivación de Logro; Motivación de Afiliación y Motivación de Poder). Para medir la variable liderazgo se aplicó el Instrumento de Medición de Clima y Liderazgo de Mellado, el mismo que evalúa dos tipos de liderazgo: (a) Intercambio de Información y, b) Toma de Decisiones. Para medir el Rendimiento Laboral se aplicó la Escala de Rendimiento Laboral (JS. Job Survey) de Bryman y Cramer el mismo que evalúa los aspectos de Habilidad, Calidad y Productividad a una muestra de 167 trabajadores pertenecientes a una empresa de servicios ubicada en Lima Metropolitana. La población estuvo conformada por 296 empleados de línea distribuidos en 10 sucursales ubicadas en Lima Metropolitana. El muestreo aplicado fue de tipo probabilístico con afijación profesional. La Hipótesis General planteaba que existía una relación significativa entre la motivación y el liderazgo con el rendimiento laboral. Para comprobar las hipótesis planteadas asumió un diseño descriptivo correlacional aplicándose la correlación Producto – Momento de Pearson a un nivel de significación de $p: 0.05$. Se encontró correlaciones positivas y significativas entre la motivación en sus tres modalidades (motivación de logro, afiliación y poder) con el rendimiento laboral y entre el liderazgo con el rendimiento laboral de los trabajadores. Los resultados obtenidos comprobaron que la motivación y el liderazgo se relacionan positivamente con el rendimiento laboral. Esto implica que al incrementarse los niveles de la motivación se incrementa correlativamente el rendimiento laboral. Igualmente, al incrementarse los niveles de liderazgo aumenta el rendimiento laboral de los trabajadores. De este modo se comprobaron las hipótesis planteadas. El estudio corrobora las presunciones teóricas sobre la influencia de la motivación y el liderazgo sobre el desempeño laboral del trabajador. Los resultados coinciden con otras investigaciones sobre el tema lo que corrobora nuestros hallazgos. Se plantearon las conclusiones y recomendaciones del caso.

ABSTRACT

We carried out a study to determine whether the motivation and leadership are related to job performance in a services company in Metropolitan Lima. Consequently, it was considered that the independent variables were the motivation and leadership. The dependent variable was job performance. For the measurement of the respective variables, was applied Motivation Questionnaire Sudarsky and Cleves, the same as that measured three types of motivation (achievement motivation; Grounds Grounds Membership and Power). To measure the leadership variable was applied Measuring Instrument Leadership Climate and Mellado, which assesses the same three types of leadership (Executive Leadership, Educational Leadership and Administrative Leadership. Measuring Occupational Performance applied Work Performance Scale (JS. Job Survey) of Bryman and Cramer evaluated the same aspects of Ability, Quality and Productivity to a sample of 167 workers belonging to a service company located in Lima. The population consisted of 296 employees in 10 branches distributed online located in Lima. Sampling was probabilistic implemented with allocation professional. General Hypothesis argued that there was a significant relationship between motivation and leadership to work performance. To verify the hypotheses assumed a descriptive correlational design to apply the product – momento correlation of Pearson to a level of significance of $p: 0.05$. We found significant correlations between motivation in all three modalities (achievement motivation, affiliation and power) with job performance and between leadership and work performance of employees. The results found that motivation and leadership are positively related to job performance. This implies that increasing levels of motivation correspondingly increases working efficiency. Also, with increasing levels of leadership increases job performance-entry workers. Thus the hypotheses were tested. These results corroborate the theoretical assumptions about the influence of motivation and leadership on the performance of the worker. The results are consistent with other research on the subject which corroborates our findings. Raised the conclusions and recommendations.