



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Motivación y desempeño laboral del Personal Administrativo de la
C.S.J.L. - 2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Caceres Rojas, Claudia Carola (orcid.org/0009-0000-0602-2946)

ASESORA:

Dra. Guzmán Meza, Maritza Emperatriz (orcid.org/0000-0003-1514-5440)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2017

Dedicatoria

A Dios, a mis padres y a mis hermanos por el invaluable apoyo para alcanzar mis metas.

Agradecimiento

A mis maestros, por la inspiración y motivación permanente.

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN GESTION PUBLICA**


Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GUZMAN MEZA MARITZA EMPERATRIZ, docente de la ESCUELA DE POSGRADO del Programa de MAESTRIA EN GESTION PUBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de la tesis, titulada: "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA C.S.J.L.-2017", cuyo autor es CACERES ROJAS CLAUDIA CAROLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones. He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.



LIMA, 25 de Agosto del 2017

Apellidos y Nombres del Asesor: GUZMAN MEZA MARITZA EMPERATRIZ	
DNI 06035574	Firma 
ORCID (orcid. 0000-0003-1514-5440)	

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN GESTION PUBLICA**

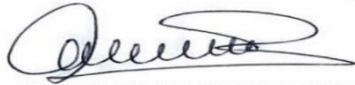
Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CACERES ROJAS CLAUDIA CAROLA, egresada de la ESCUELA DE POSGRADO del Programa de MAESTRIA EN GESTION PUBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC – LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: “MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA C.S.J.L.-2017”, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.



Apellidos y Nombres del Autor CACERES ROJAS CLAUDIA CAROLA	
DNI: 07499229	Firma  CLAUDIA CAROLA CACERES ROJAS
ORCID: (orcid. 0009-0000-0602-2946)	

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de Originalidad del autor	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de Investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	41

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Distribución de la Variable Motivación	19
Tabla 2 Distribución de la Variable Desempeño Laboral	20
Tabla 3 Distribución de la dimensión Necesidad del Logro	21
Tabla 4 Distribución de la dimensión Necesidad del Poder	22
Tabla 5 Distribución de la dimensión Necesidad de Afiliación	23
Tabla 6 Tabla de Contingencia entre las variables Desempeño laboral – Motivación	24
Tabla 7 Tabla de Contingencia entre la dimensión Necesidad del logro – variable Desempeño Laboral	25
Tabla 8 Tabla de Contingencia entre la dimensión Necesidad de poder – variable Desempeño Laboral	26
Tabla 9 Tabla de Contingencia entre Necesidad de afiliación – Desempeño laboral.	27
Tabla 10 Prueba de la normalidad de Motivación y Desempeño laboral	28
Tabla 11 Prueba de la correlación entre Motivación y Desempeño laboral	29
Tabla 12 Prueba de correlación de la variable Desempeño laboral y Necesidad de poder	30
Tabla 13 Prueba de correlación de la variable Desempeño laboral y Necesidad Del logro	31
Tabla 14 Prueba de correlación de la variable Desempeño laboral y Necesidad De afiliación	32

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Figura 1 Distribución de la Variable 1	19
Figura 2 Distribución de la Variable 2	20
Figura 3 Distribución de la dimensión Necesidad de Logro	21
Figura 4 Distribución de la dimensión Necesidad de Poder	22
Figura 5 Distribución de la dimensión Necesidad de Afiliación	23
Figura 6 Distribución de Contingencia de las Variables 1 y 2	24
Figura 7 Distribución de Contingencia la dimensión Necesidad de logro	25
Figura 8 Distribución de Contingencia la dimensión Necesidad de poder	26
Figura 9 Distribución de Contingencia la dimensión Necesidad de Afiliación	27

RESUMEN

El propósito de la presente investigación es analizar los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Lima; para el logro se realizó una investigación de tipo correlacional, descriptiva y de campo, estuvo conformado por una población de personal administrativo (abogados, administradores, economistas, ingenieros, periodistas etc). Tomando como muestra a 100 personas. La técnica e instrumento utilizado para la recolección de datos fue la encuesta tipo cuestionario con 30 preguntas.

El método de investigación utilizado fue el cuantitativo de tipo correlacional y el diseño no experimental. La población seleccionada fue de 100 personas que laboran en el área administrativa. Los datos se obtuvieron a través de un cuestionario adaptado que se aplicó de manera directa, sobre las dimensiones de las variables motivación y desempeño laboral del personal administrativo de la Corte de Lima.

El resultado final de la presente investigación ha concluido que si existe una relación directa entre las variables estudiadas, recomendando a la alta dirección de la institución investigada brindar mayor capacitación al personal.

Palabras clave: motivación, desempeño laboral y productividad.

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the motivational factors that influence the work performance of the administrative staff of the Superior Court of Justice of Lima; To achieve this, a correlational, descriptive and field research was carried out, it was made up of a population of administrative personnel (lawyers, administrators, economists, engineers, journalists, etc.). Taking 100 people as a sample. The technique and instrument used for data collection was the questionnaire survey with 30 questions.

The research method used was the quantitative correlational type and the non-experimental design. The selected population was 100 people working in the administrative area. The data were obtained through an adapted questionnaire that was applied directly on the dimensions of the variables motivation and labor performance of the administrative staff of the Lima Court.

The final result of the present investigation has concluded that if there is a direct relationship between the studied variables, recommending to the senior management of the investigated institution to provide more training to the personnel.

Keywords: Motivation, Job Performance and Productivity.

I. INTRODUCCIÓN

Estamos en un mundo modernizado y con nuevas tecnologías en las instituciones, que día a día facilitan el trabajo, permiten fijarse metas y permanentemente objetivos a corto plazo. Motivo por el cual las organizaciones deben prestar mayor atención al manejo de un elemento esencial, como es el capital humano para conseguir dichos objetivos. Levy De Claude (2003), señala cuán importante es en la actualidad la motivación Laboral: "...La motivación juega un papel crucial en una competencia global. En un entorno donde el avance tecnológico evoluciona constantemente y la permanencia de las empresas en este mundo competitivo depende de factores cambiantes, la competencia y la motivación de los trabajadores emergen como componentes fundamentales.

El éxito de una empresa proviene de la motivación de sus colaboradores, quienes se desempeñaran con una mejor predisposición para alcanzar todos los fines y metas trazadas por la institución. Máxime, si es una institución pública como la C.S.L.

La motivación laboral, permitirá al personal sentir una mayor satisfacción en las actividades que realiza, desarrollando así actitudes positivas en aras de un mejor desempeño. En consecuencia, se realizó este estudio para analizar las necesidades motivacionales del personal administrativo, a fin de proporcionar sugerencias que ayuden y optimicen el rendimiento de los trabajadores.

La CSJ de Lima es una entidad Pública que actualmente cuenta con 5200 trabajadores, un porcentaje de ellos se encuentra laborando en el área jurisdiccional y un porcentaje mínimo en el área administrativa. Cabe mencionar, que el Personal Administrativo de la C.S.J.L, cumple una función trascendental dentro de la Institución, no obstante los continuos cambios de Gestión interna. Es importante

señalar que CSJ de Lima es una institución de Administración de Justicia, por ende el Recurso Humano está dividido en Personal Jurisdiccional y Administrativo. Asimismo, se debe mencionar que el trabajo del personal administrativo coadyuva en la ejecución de procesos, con la finalidad que dichos órganos jurisdiccionales puedan administrar justicia con arreglo a Ley. No obstante, en la actualidad se observa que el personal administrativo realiza con lentitud las convocatorias de los procesos, generando por ello un retraso en la adquisición de materiales y/o insumos que la institución requiere. Aunado a ello, los requerimientos de los Juzgados son constantes, siendo el personal administrativo (P.A.), los que tratan buscar dar solución de alguna manera estas carencias, sin embargo, no resulta ser suficiente. Evidenciándose un gran descontento entre los Superiores y sobre todo ante el personal del área jurisdiccional. Por lo antes expuesto, se pretende conocer si ambas variables están presentes en el personal administrativo.

En problema General tenemos: ¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la C.S.J.L? y los **Problemas Específicos:** **a)** ¿Qué relación existe entre la necesidad de logro y el desempeño laboral del personal administrativo de la C.S.J.L?; **b)** ¿Qué relación existe entre la necesidad de poder y el desempeño laboral del personal administrativo de la C.S.J.L?; y **c)** ¿Qué relación existe entre la necesidad de afiliación y el desempeño laboral del personal administrativo de la C.S.J.L?

Justificación Teórica: En este estudio, procuramos recopilar métodos acerca de las variables motivación y desempeño laboral, trabajando bajo el concepto de motivación y las teorías de McClelland;

Justificación Práctica: En este aspecto se tiene en cuenta las dimensiones en la variable motivación que determinaran si existe relación mínima con el desempeño laboral de los administrativos aplicando los instrumentos y

Justificación Metodológica: Justificamos la presente de manera metodológica con la adecuada aplicación de los instrumentos para medir adecuadamente las variables

planteadas en el personal de la CSJL, bajo los alcances de las teorías de McClelland.

El Objetivo General: Identificar la conexión de motivación y desempeño laboral en los administrativos de la C.S.J.L. De igual forma, se presentan también los objetivos específicos: a) Determinar la conexión que hay con la Necesidad de logro y el desempeño laboral del P.A. b) Determinar la conexión que hay con la Necesidad de poder y el desempeño laboral. c) Determinar la conexión que hay con la Necesidad de afiliación y el desempeño laboral del P.A.

Finalmente, se presenta la hipótesis general: Existe una conexión mínima con la motivación y el desempeño laboral de los administrativos de la C.S.J.L.

Asimismo, las hipótesis específicas: a) Existe una conexión mínima de necesidad de logro y el desempeño laboral del P.A. b) Existe una conexión mínima de necesidad de poder y el desempeño laboral del P.A. y c) Existe una conexión mínima de necesidad de afiliación y el desempeño laboral del P.A.

II.MARCO TEÓRICO

Antecedentes Nacionales.

Bisetti (2015), en estudio que realizo en el 2015, se propuso examinar la conexión que tienen la motivación y el desempeño laboral con subalternos de la FF.AA. Su muestra consistió en 151 elementos policiales y se empleó el enfoque cuantitativo descriptivo correlacional de diseño transversal. Utilizó un cuestionario basado en la Escala de Likert como instrumento a fin de recabar información, procediendo a realizar la encuesta como técnica. No obstante, las conclusiones indicaron una relación muy limitada entre las variables analizadas.

Zuñiga (2014), en su investigación, su propósito fue relacionar la Motivación y Desempeño Laboral en personas que trabajan dentro del Archivo de Essalud, 2013, su metodología fue la del enfoque cualitativo, con tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental y corte transversal. El instrumento que utilizó fue el cuestionario, su prueba se llevó a cabo con 20 trabajadores. La conclusión de esta tesis fue que si hay una relación mínima entre las variables investigadas, recomendando la implementación de un sistema de capacitación para todos los trabajadores y un sistema de evaluación basado en competencias.

Cáceres y Dextre (2013), en su investigación tuvo como objetivo relacionar la motivación y desempeño laboral educativo con entidades educativas de nivel secundario en Bellavista- Callao. Su línea de investigación es no experimental de diseño transaccional, descriptiva correlacional. Su población, fueron 150 profesores de nivel secundaria; se tomó como muestra a 109 profesores. Cabe indicar que el procedimiento de investigación fue hipotético deductivo y correlacional; se empleó como técnica los cuestionarios. Se aplicó cuestionarios tipo Likert., concluyendo que las variables tienen conexión de manera mínima y positiva.

Antecedentes Internacionales.

Sum (2015) en estudio, tuvo como objetivo relacionar la motivación y desempeño laboral del los administrativos del negocio de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango- Guatemala. Su muestra fue a 34 administrativos del total de la población. Es tipo descriptivo, utilizado para calcular el grado de motivación una prueba psicométrica; asimismo, para la variable desempeño laboral, utilizó un cuestionario como instrumento - escala de Likert. Concluyéndose que el grado de motivación en esa compañía es alto.

Zapata (2013) en la tesis cuyo objetivo fue analizar la Motivación y su importancia en el desempeño laboral del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos de Guayaquil- Ecuador. Tuvo como apoyo las teorías administrativas que abarcan en sus fundamentaciones factores motivacionales. Como instrumento se aplicó el cuestionario CMT, teniendo como población a 38 empleados. Se llegó a la conclusión de que hay un efecto negativo con los factores de motivación y el desempeño laboral.

Delgado (2010) su estudio tiene de objetivo examinar la Motivación laboral y la repercusión con el cumplimiento organizacional - Venezuela. Es tipo descriptivo, teniendo una muestra de 12 personas del total de su población, la encuesta fue el instrumento utilizado, este autor concluyó que la mayor parte de la población refleja en las entrevistas no conocer la filosofía de la organización, esto

se debe a la falta de un procedimiento de inducción al momento de la incorporación de un empleado a la empresa. Con respecto a las variables estudiadas, éstas se encuentran en un nivel de bajo rendimiento, debido a que las personas no realizan actividades de acuerdo al cargo que ostentan, consecuentemente se observa el bajo nivel de motivación. Concluyo que no se tiene ninguna unión mínima con las variables estudiadas.

Bases teóricas de la Variable Motivación.

Para **Mcclelland (1989)**, enfoca su teoría con una relación estrecha a las necesidades de las personas, por ello establece que estas necesidades están ligadas al logro, poder y afiliación.

Según Robbins, (2004, p. 155) es considerada como "...Procesos que reflejan la fuerza, orientación y continuidad del esfuerzo de una persona para alcanzar un objetivo.". Así mismo Según Kreitner y Kinick., (1997), señala que Maslow da a conocer "Un principio esencial en la organización de la motivación es la clasificación en los requerimientos esenciales de orden de prioridad o intensidad." Con lo expuesto podemos concluir que la persona tiene muchas carencias y para satisfacerlas debe priorizarlas.

Según Cummings y Schwab (1985), "La motivación sería el procedimiento hipotético mediante comportamiento impulsado de una fuerza o energía la cual se activa o modifica por factores internos y externos." Con lo expuesto, podemos concluir que el ánimo de las personas es determinante para la motivación, el mismo que se ve reflejado por los cambios laborales.

Es por ello que, se puede afirmar que es proceso hipotético, debido a factores (interiores y exteriores) juegan el rol preponderante para obtener de objetivos y finalidad.

Según Morris y Maison (2001), "La motivación hace referencia al estado interno que motiva y guía el comportamiento para lograr objetivos específicos. Las motivaciones físicas se basan en carencias, mientras que las motivaciones sociales como la motivación de logro, se adquieren a través del aprendizaje."

Mcclelland (1989), enfoca su teoría básicamente de que el individuo se

motiva por tres tipos de Necesidades: Necesidad de logro, Necesidad de poder y Necesidad de afiliación.

Dimensiones de la Motivación.

Necesidad de Logro: Respecto a la primera dimensión, se enfoca en logro, entendiéndose como obtener el triunfo. Asimismo, llevando a las personas a auto-imponerse objetivos mucho más altos.

Necesidad de Poder: Respecto a esta dimensión el autor señala que la Necesidad de Poder, influye en las personas, y a menudo está buscando obtener la aceptación por parte de ellas. A todos los que están motivados por el poder les agrada ser considerados importantes y si adquirir un prestigio progresivamente.

Necesidad de Afiliación: Respecto a ésta dimensión se caracteriza por la necesidad de crear relaciones interpersonales entre las personas cercanas y formar parte de un grupo del entorno laboral.

Teorías sobre la motivación.

Las diversas teorías de la motivación, han desarrollado alrededor de las exigencias de las personas, considerando en primer lugar el ambiente y en segundo lugar las circunstancias.

Teoría del doble factor de Herzberg.

Herzberg (1959), esta teoría se basa en el aspecto motivacional, el cual se relaciona con el ámbito laboral. El autor ha estudiado las conexiones entre las personas y las instituciones. Para exponer detalladamente los elementos más importantes de su teoría, se debe mencionar los siguientes: Intrínsecos y extrínsecos

De lo antes expuesto, se puede mencionar que el autor llegó a la conclusión de que la motivación está ligada a dos elementos separados. Cabe mencionar que se refiere al elemento intrínseco y extrínseco que repercuten en la motivación de cada persona.

Teoría X y Teoría Y de Mc. Gregor (1966).

Mc. Gregor (1966) señala que esta teoría es muy utilizada dentro del ámbito empresarial. En primer lugar se debe explicar que la Teoría X menciona particularmente que las personas por lo general tienen mucha pereza motivo por el cual son incentivados mediante el castigo. Sin embargo, la Teoría Y menciona que el ímpetu es natural centro laboral y que cuando se comprometen con los objetivos tendrán una motivación de recompensa para los que buscan estas responsabilidades.

Teoría de las Expectativas.

El creador de la teoría es **Vroom** (1964). Y sostiene que todas las personas tienen creencias y por ende abrigan expectativas sobre sucesos futuros de sus vidas. También sostiene que el comportamiento surge de decisiones que se fundamentan en creencias y actitudes.

Es importante destacar que, según esta teoría, el propósito de estas decisiones es maximizar las recompensas. Sin embargo, es de observar que las personas deben estar convencidas de que recibe lo justo, de acuerdo a su desempeño.

Teoría Erc de Alderfer.

La teoría tiene una estrecha relación con la teoría Maslow y postula la presencia de tres motivaciones fundamentales. En primer lugar, menciona la motivación de existencia, la cual guarda relación con los requerimientos de seguridad y

fisiológicas. En segundo lugar, se menciona a la motivación de relación, la cual guarda relación con las interacciones sociales con otras personas y en tercer lugar se menciona a la motivación de crecimiento, e identifican con el desarrollo y superación personal.

Teoría de la Equidad de Stancey Adams.

El autor señala, que las personas tienden a comparar sus recompensas y también el producto de su trabajo con el grupo. No obstante, se evalúa si estas recompensas son justas o no, con la intención de buscar la justicia y la igualdad.

Desempeño Laboral - Fundamentación de la segunda variable.

Es determinante para analizar al trabajador y el cumplimiento de sus funciones.

Conceptualización de Desempeño Laboral

Según CEPAL, “Es el nivel en el que una intervención pública o un agente de desarrollo se desenvuelve conforme a criterios, estándares o pautas de acción establecidas, o logra resultados siguiendo las reglas preestablecidas.”

Por lo expuesto en la definición se debe entender el contexto de trabajo propio de la organización.

Según Chiavenato (2000) “La eficacia del personal dentro de las instituciones es fundamental para el desarrollo del negocio, ya que implica que los empleados trabajen con alto rendimiento y satisfacción laboral. En otras palabras, el desempeño laboral del personal está determinado por su comportamiento y los resultados que logran.”.

Motowidlo, Citado por Palaci (2005), lo define como “La importancia que Se espera que los diferentes comportamientos que un individuo exhibe en un período de tiempo contribuyan significativamente a la organización.” (pp. 155-156).

Murphy, citado por Palaci (2005), afirma que es “un conjunto de comportamientos relacionados con las metas organizacionales por los cuales trabaja un ser.”

Salas(2010), quien considera alternativamente al desempeño laboral y profesional como sinónimos, establece que es el comportamiento real del personal que abarca el aspecto profesional y la relaciones interpersonales, los cuales se generan en el desarrollo de su ejercicio profesional (p. 397).

Campbell, McCloy, Oppler y Sager, citados por Palaci (2005), lo considera como “sinónimo de comportamiento y, por ende, como algo que se puede observar, agregando que este comportamiento relacionado con una organización puede valorarse en términos de las capacidades de cada individuo, dicho con otras palabras, su contribución bajo el control del individuo.”

Beneficios de evaluar el desempeño laboral

Salas (2010), lo evalúa dentro de una organización lo que le permite: a) reconocer el tipo de logros obtenidos, b) refrendar el grado de competencia que se posee, c) encontrar necesidades de superación y tomar mejores decisiones relacionadas con el personal. Ello permite dar retroalimentación a sus integrantes, a fin de definir acciones que posibiliten conductas permanentes de calidad en su desarrollo laboral (p.404).

Robbins y Judge (2013) afirman que: “anteriormente las empresas solo les interesaba evaluar el modo en como sus trabajadores realizaban las tareas

encomendadas, no obstante, las actuales compañías, menos jerárquizadas y con una mayor orientación al servicio, requieren de mayor información. (p.555).

Las instituciones públicas están destinadas principalmente a ofrecer servicios sustanciales a la sociedad, tales como: Salud, Educación, Seguridad y Administración Municipal. Cabe indicar que, el concepto de desempeño laboral tiene un sentido más preciso y no restringido.

Componentes del desempeño laboral desde la perspectiva de diferentes autores.

Salas (2010) señala que las dimensiones para evaluar el desempeño laboral se componen de indicadores que deberán ser definidos por cada entidad, considerando las particularidades propias de las funciones que realiza. En este contexto, sugiere que estén comprendidos en tres grupos. El primero lo componen aquellos referidos a los resultados de los objetivos y tareas individuales; el segundo, está referido a los aspectos relacionados a conductas pertinentes al puesto de trabajo; y el tercero, lo conforman las conductas relativas a la disciplina laboral (p. 406).

Por lo expuesto debemos mencionar lo siguiente: El componente, resultado de los objetivos y tareas individuales, indica que está conformado por el nivel de cumplimiento de los fines personales de trabajo, también por su calidad en cómo se sacaron adelante, por el nivel de conocimiento demostrado, por las cualidades profesionales y por la capacidad en el uso de los recursos asignados (p. 407).

Asimismo, observamos que respecto a las conductas pertinentes al puesto de trabajo, se encuentran la cooperación, que va a lo grupal e institucional y está referido a la solidaridad e integración; la ética en las relaciones, el cual se refiere a la cortesía y trato agradable; y finalmente la creatividad, que es la manera en como supera inconveniente en el puesto (p. 407). Respecto a las conductas relativas a la

disciplina laboral, está dado por el grado de atención de las tareas bajo el respeto a los reglamentos y documentos que norman su desenvolvimiento profesional (407).

Queipo y Useche (2002) consideran como factores del desempeño laboral: La el bienestar del trabajador, la autoestima, el trabajo en grupo, la supervisión y la capacitación al trabajador (p. 489).

Dimensiones

Según lo expuesto por Cepal (2006), después de tener en cuenta las diversas teorías sobre el tema, es que se permiten tener en cuenta el enfoque de las dimensiones:

Eficacia Laboral

CEPAL indica que: “el grado de logro de los fines predefinido: grado en que la instrucción cumple con las metas principales.”.

Cabe resaltar que Bissetti (2015) manifiesta que es importante construir una cultura organizacional que se fundamente en la responsabilidad individual, a pesar de las adversidades. Cada persona tiene la posibilidad de ser eficaz, dependerá única y exclusivamente de la decisión que tome la persona para alcanzar los objetivos, Efectividad y Actitudes.

Eficiencia Laboral

CEPAL, establece que: Ser eficiente es cuando se logra obtener el producto esperado por intermedio de la optimización de recursos. Asimismo, menciona como indicadores a la Productividad, Competencia y Liderazgo.

Respecto a lo que se menciona, se debe tener en cuenta que una organización busca culminar sus metas proyectadas mediante la optimización de recursos teniendo como lineamiento base la productividad, fomentando la competencia y liderazgo de las personas. Asimismo, se debe tener en cuenta lo que manifestaba Chiavenato: “La correcta utilización de los recursos disponibles (medios de producción puede ser representada mediante la fórmula: $E=P/R$, donde P es el producto resultante y R los recursos utilizados”.

Calidad Laboral

CEPAL, se refiere esta dimensión como: “La capacidad del negocio para responder rápida y directamente ante las demandas de los clientes, cumpliendo con características de calidad como la continuidad, accesibilidad, precisión, puntualidad, cortesía y comodidad en el servicio brindado”. (CEPAL, 2006. P. 14).

Cabe indicar, que la calidad laboral está presente en todo momento, pues dependerá de la acción inmediata de las empresas para que las necesidades de los usuarios se encuentren atendidas oportunamente.

Economía Laboral

CEPAL, “Se refiere a la capacidad del negocio para generar y movilizar plenamente recursos económicos para lograr una gestión institucionalizada. Ejemplos: concurso de autofinanciación, cumplimiento presupuestario y cobro de deudas”.

Asimismo, tal como lo refiere Chiavenato: “La capacitación en el trabajo es cada vez más importante hoy en día, como resultado de la importancia que tiene las organizaciones en los subordinados que tengan el conocimiento adecuado Para el cargo, que demanda habilidades laborales cada vez más innovadoras e imaginativas”.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

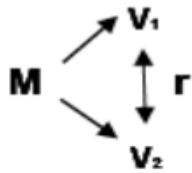
Adoptamos el enfoque correlacional, conforme Hernández Fernández y Baptista (2014), quienes lo identificaron como tal porque su objetivo o finalidad era establecer el vínculo entre las variables presentadas, pueden ser también conceptos o categorías que se pretenden estudiar en una situación específica.

Para Hernández (2014), el método cuantitativo se fundamenta en medir las características de la problemática social, y para probar la hipótesis, se emplea la recopilación de datos, fundamentada en la cuantificación y análisis estadístico, demostrando teorías y estableciendo modelos de conducta. Método hipotético-deductivo bajo método cuantitativo, porque parte de plantear una pregunta de investigación y la tarea final es demostrar la hipótesis propuesta basándose en un análisis estadístico.

3.1.2. Diseño

No experimental de tipo transaccional. De acuerdo con Hernández Fernández y Baptista (2014), se clasifica como estudio no experimental transaccional debido a que busca comprender eventos del círculo natural mediante una evaluación sin manipulación intencionada de las variables estudiadas. Se limita a exponer y examinar los fenómenos como se presentan. El fin de la investigación sería establecer la conexión con las variables de interés: La motivación y desempeño laboral en trabajadores administrativos de la C.S.J.L”.

El diseño se expresa en el siguiente esquema:



Donde:

M= Muestra

V1=Control Interno

V2= Comunicación Interna

r = Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Motivación

Implica los procesos que proporcionan impulso y orientación al comportamiento humano. La energía se refiere a la fuerza, dirección y propósito que dirigimos hacia nuestras acciones con el fin de alcanzar objetivos específicos o resultados deseados. (Reeve)

Definición operacional: Se evaluó la variable mediante un cuestionario compuesto por 6 indicadores y 30 ítems se evaluó a variable. Se abordaron las dimensiones de necesidad de logro, necesidad de poder y afiliación. (anexo 1)

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual:

Se describe como la evaluación del rendimiento en la ejecución de un programa o política para alcanzar las metas, objetivos, visión y misión de una organización, según se delinear en la planificación estratégica de la misma (Rita et al., 2017).

Definición operacional: Utilizamos el cuestionario para medir la variable, el cual tiene 12 indicadores y 29 ítems, abordando las dimensiones de necesidad de logro, necesidad de poder y afiliación. (anexo 2).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. **Población:** Ventura – León 2017, hace referencia a un grupo, objetos y/o individuos con características comunes, considerados necesarios para todas las investigaciones. La comunidad de investigación está compuesto por personal administrativo de la C.S.J.L, que suman un total de 100 personas.

Criterios de inclusión: Todas las personas que anteriormente trabajaron en la C.S.J.L. y ya no están laborando actualmente.

3.3.2. **Muestra:** Tamayo, T. y Tamayo, M. (1997). Se refiere al grupo de personas escogidas con el fin de investigar el fenómeno estadístico.” (p. 38)

El presente estudio, se trabajó con personas que actualmente laboran en oficinas administrativas de la C.S.J.L.

3.3.3. **Muestreo:** Dado que se trabajó con un censo no se usó la técnica de muestreo. Utilizamos un muestreo no probabilístico, los instrumentos seleccionados quedan a criterio del investigador, de acuerdo a los criterios que considere pertinentes. (Carmona 1994).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica.

Morone (2012), En la recabación de datos podemos utilizar las encuestas. La misma contendrá una lista con preguntas a fin de recibir información relevante para realizar un análisis estadístico teniendo en cuenta el enfoque cuantitativo. En la presente investigación se usó la técnica de la encuesta la cual fue desarrollada por las personas trabajadoras de la C.S.J.L. y los

cuestionarios están basados en la escala de medición tipo Likert.

3.4.2 Instrumento

Nuestra investigación tiene como objetivo, recabar información necesaria que nos puedan brindar las personas. Para Hernández y otros (2014), indican que para que se pueda registrar la información obtenida, las referencias o datos acerca de las variables bajo estudio, el investigador necesitará emplear instrumentos de recolección de datos. (p.255)

Morone (2012) fue el Cuestionario el instrumento, y lo definirá al cuestionario como un conjunto de preguntarlas cuales y serán en torno a uno a mas variables que se van a querer estudiar (p300). Asimismo, para Brace (2013) menciona que estos deberán guardar una relación congruente respecto al planteamiento del problema e hipótesis. (p.104)

Según Rojas (2011) Indicó que cualquier método que implique el uso de un instrumento de aplicación utilizará un cuestionario.” (p.124). (anexo 3)

3.4.3 Validez

Los instrumentos de esta investigación han sido sometidos a un juicio de expertos que fijaron (i) la calidad técnica, (ii) correspondencia de los criterios y (ii) calidad del lenguaje. (anexo 4)

3.4.4 Confiabilidad:

El Alfa de Cronbach OSN es la correlación ponderada entre las variables o ítems que componen una escala. El cálculo se hace con las varianzas con la finalidad de validar la información, obteniendo como resultado 0,851 y 0.821 para cada variable, concluyendo por el resultado la confiabilidad del instrumento utilizado.

3.5. Procedimientos:

Se solicitó autorización de la C.S.J.L., a través de cartas dirigidas a la Oficina de Administración, a fin de aplicar nuestros instrumentos de investigación. Cabe señalar que, luego de aplicar los instrumentos y recoger la data, se ordenó en hojas de cálculo Excel para que posteriormente sean codificadas, a fin de concluir la investigación.

3.6. Métodos de análisis de datos

En esta investigación, analizamos los datos de la siguiente forma:

En primer lugar, las variables y dimensiones se examinaron utilizando métodos estadísticos descriptivos e inferenciales. En segundo lugar, se analizaron mediante uso de tablas de frecuencia y gráficos en porcentajes, Así como la distribución de frecuencia, tablas cruzadas, pruebas de normalidad y finalmente, con la contrastación de las hipótesis, se logró comprender la conexión con la motivación y desempeño laboral de los administrativos de la C.S.J.L.

3.7. Aspectos éticos:

En este aspecto se debe señalar que dentro de ésta investigación se tuvo en consideración diversos elementos éticos como el respeto a la autoría, señalando que se cita y reconoce a cada uno de los autores dentro de las referencias bibliográficas. Cabe indicar que nuestra propuesta es original y reconocemos la relación de los productos observables por la UCV como instrumento modelo para la elaboración de cada punto de la presente investigación.

IV. RESULTADOS

Análisis Descriptivo

Tabla 11

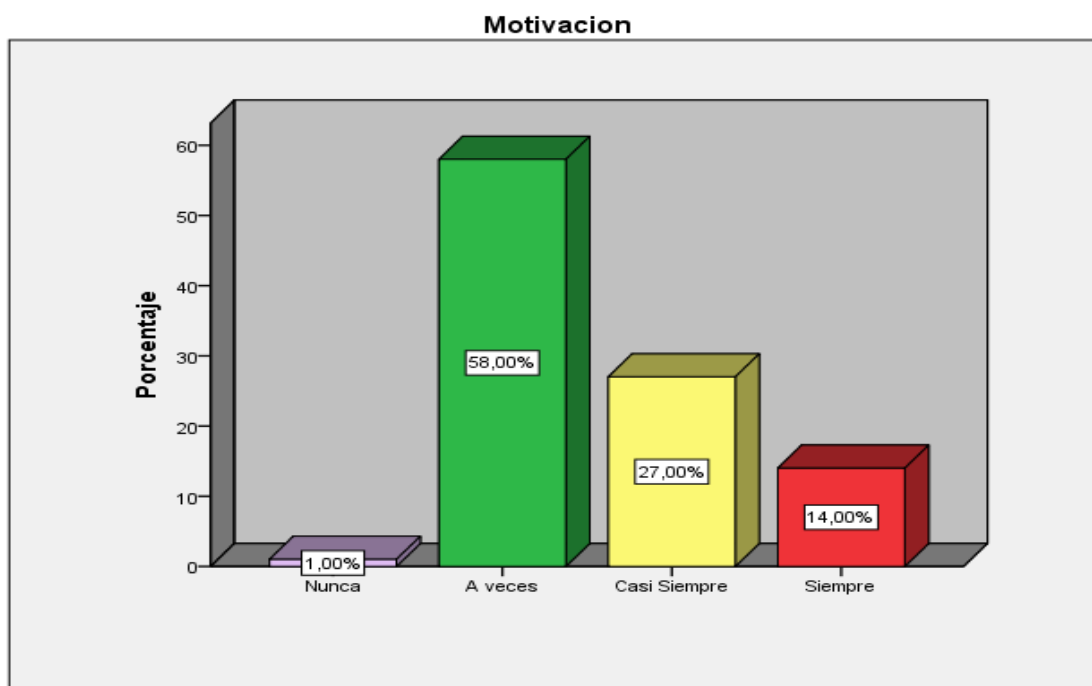
Distribución de Frecuencias de la Variable Motivación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	1,0	1,0	1,0
A veces	58	58,0	58,0	59,0
Válidos Casi Siempre	27	27,0	27,0	86,0
Siempre	14	14,0	14,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Nota: SPSS v25

Figura 1

Distribución de frecuencias de la Variable Motivación



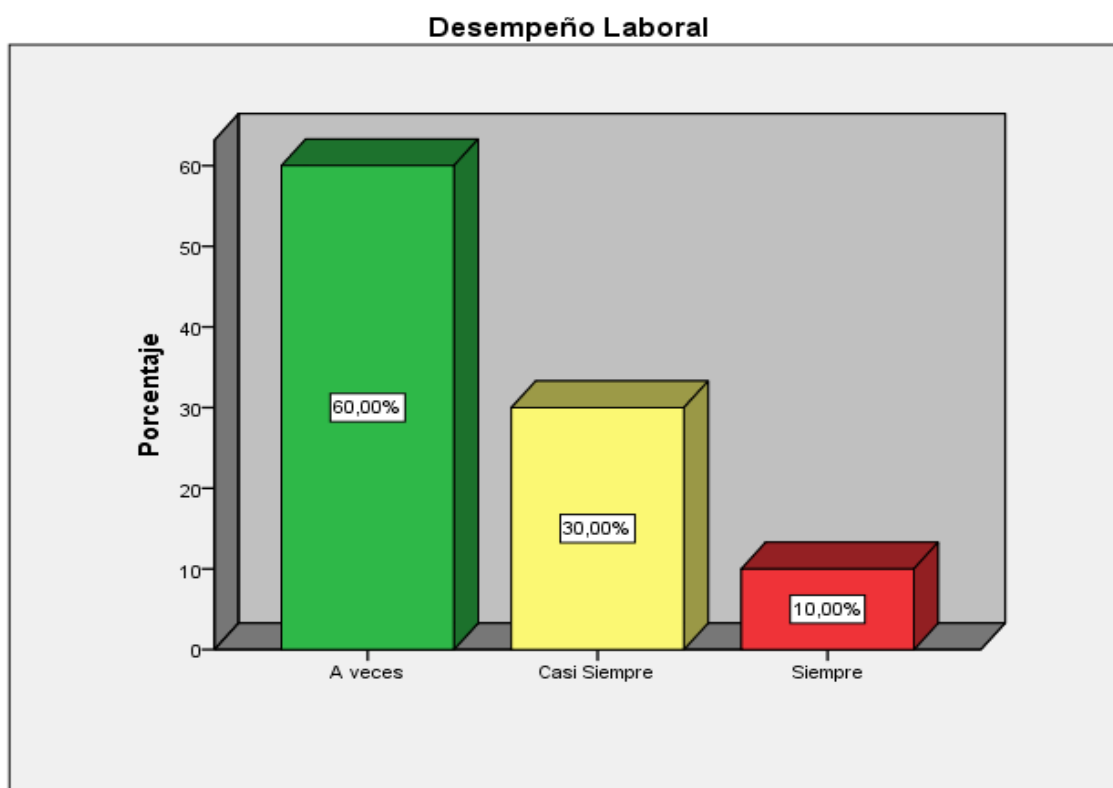
Según la tabla 11 relacionada con la figura 1, es de observar que el 14% del personal encuestado indica que siempre se encuentran motivados, a un nivel bajo; mientras que para el 27% refieren que casi siempre se encuentran motivados; el 49% precisa a veces se encuentran motivados, esto es un nivel alto; mientras que para el 1% precisa que nunca se encuentran motivados, a un nivel bajo.

Tabla 12
Distribución de frecuencias - Variable Desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
A veces	60	60,0	60,0	60,0
Casi Siempre	30	30,0	30,0	90,0
Siempre	10	10,0	10,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Nota: SPSS v25

Figura 2
Distribución de frecuencias de la Variable Desempeño Laboral



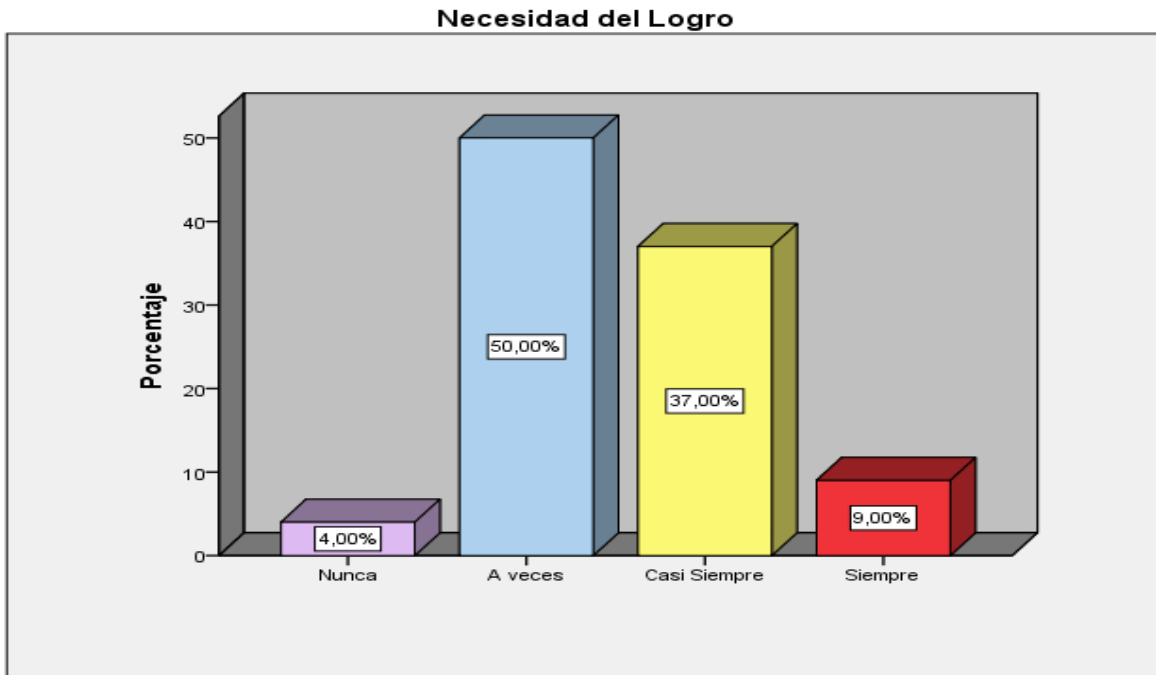
En la tabla 12 y la figura 2, el 10% del personal administrativo encuestado precisa que se aplica siempre la variable de desempeño laboral, con un índice bajo; un 30% de los encuestados indica que casi siempre se aplica la variable desempeño laboral; un 60% precisa, sobre la citada variable se da a veces, en alto grado.

Tabla 13
Distribución de Frecuencias - Necesidad de Logro

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	4,0	4,0	4,0
A veces	50	50,0	50,0	54,0
Válidos Casi Siempre	37	37,0	37,0	91,0
Siempre	9	9,0	9,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Nota: SPSS v25

Figura 3
Distribución de frecuencias de Necesidad del Logro



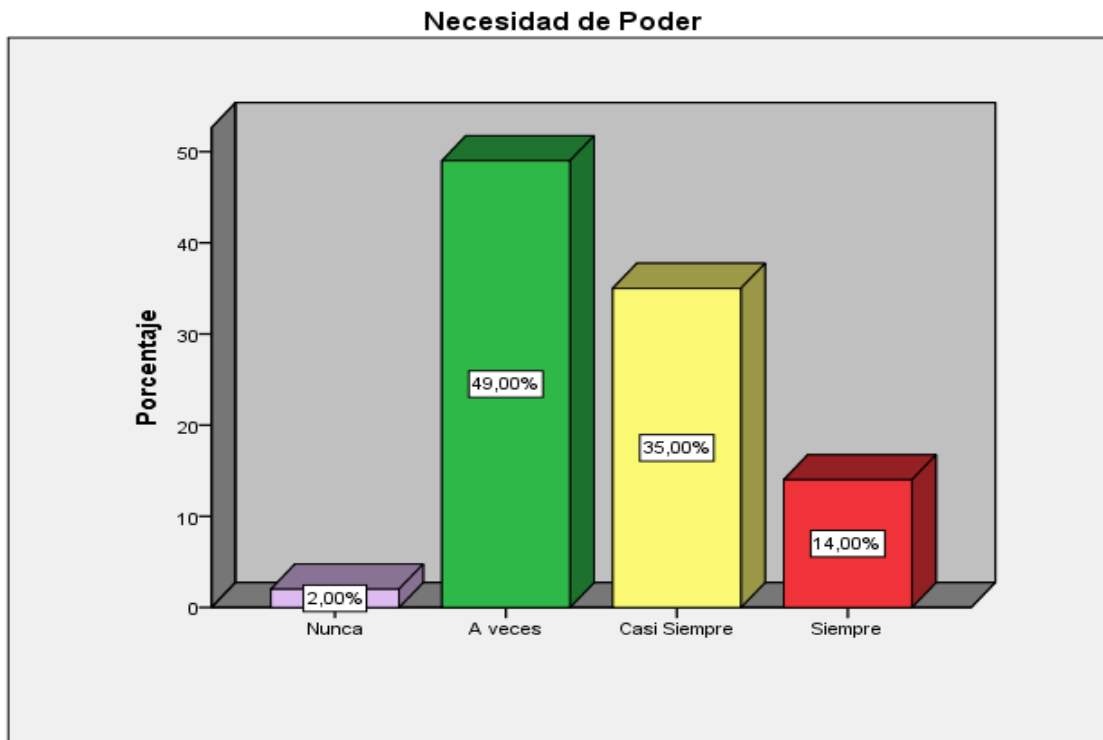
Según la tabla 13 en concordancia con la figura 3, observamos que el 9% del personal encuestado siempre presenta la necesidad de logro, con un índice bajo; el 37% del personal casi siempre presenta la necesidad de logro; el 50% del personal a veces presenta la necesidad de logro, con un índice alto y el 4% con un índice bajo, señala que nunca se da otro tipo de necesidad.

Tabla 14
Distribución de Frecuencias - Necesidad de Poder

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	2,0	2,0	2,0
A veces	49	49,0	49,0	51,0
Válidos Casi Siempre	35	35,0	35,0	86,0
Siempre	14	14,0	14,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Nota: SPSS v25

Figura 4
Distribución de frecuencias de Necesidad de Poder



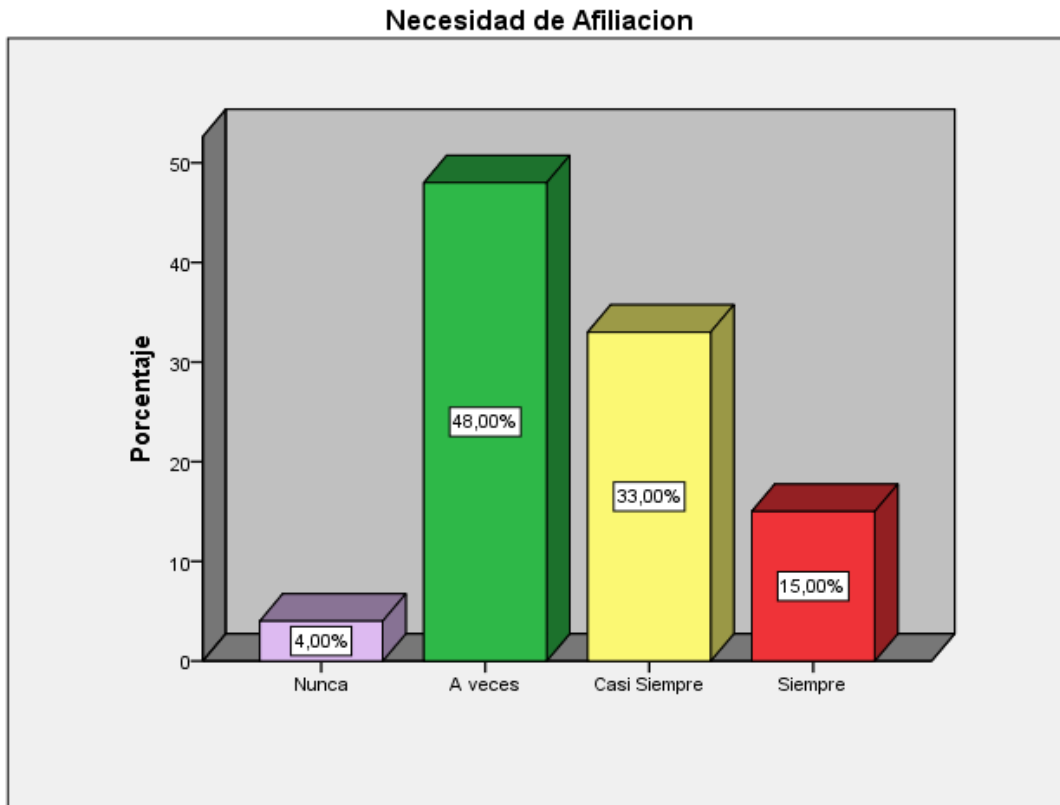
Según la tabla 14 en concordancia con la figura 4, el 14% del personal encuestado señala que siempre se presenta la necesidad de poder, con un índice bajo; mientras que para el 35% del personal precisa casi siempre se da la necesidad de poder; el 49% precisa que a veces se presenta la necesidad de poder, con un índice alto; el 2% precisa nunca se da la necesidad de poder, con un índice bajo.

Tabla 15
Distribución de frecuencias - Necesidad de Afiliación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nunca	4	4,0	2,0	42,0
	A veces	48	48,0	49,0	52,0
Válidos	Casi Siempre	33	33,0	35,0	85,0
	Siempre	15	14,0	14,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Nota: SPSS v25

Figura 5 - Distribución de frecuencias – Necesidad de Afiliación



Se observa en la figura 5, que el 15% del personal señala que siempre se da la necesidad de afiliación, evidenciándose un índice bajo; el 33% del personal indica que casi siempre se da la necesidad de afiliación; el 48% precisa que a veces se da la necesidad de afiliación, observándose un nivel alto, mientras que el 4% precisa que nunca se da la necesidad de afiliación, evidenciándose un nivel bajo.

Tablas Cruzadas

Tabla 16

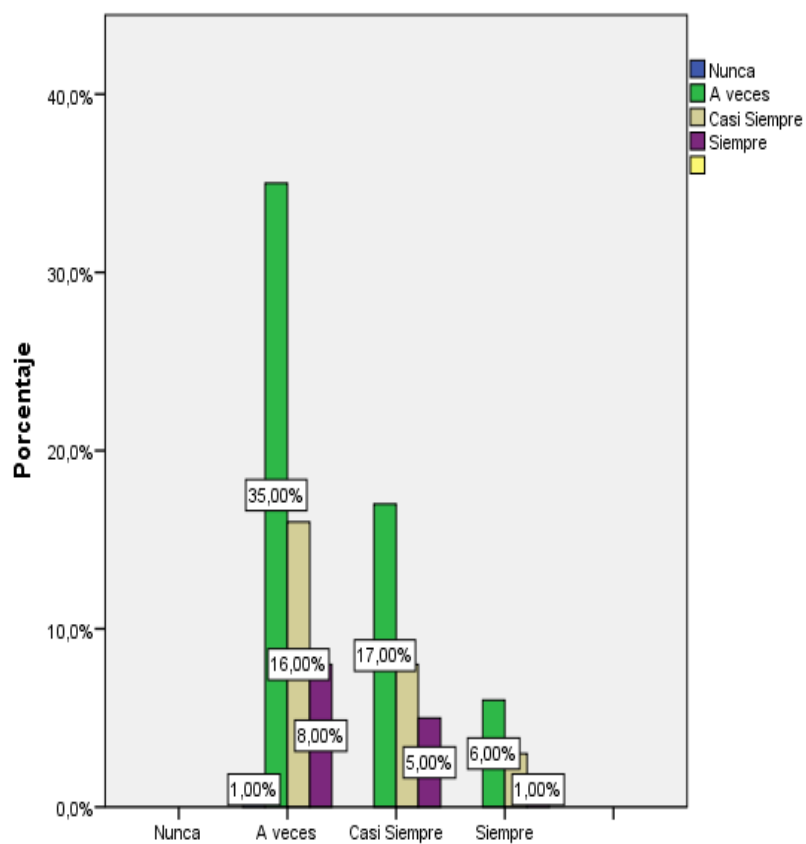
Tabla de contingencia Desempeño Laboral * Motivación

% dentro de V2

		Motivación				Total
		Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	
Desempeño Laboral	A veces	1,7%	58,3%	26,7%	13,3%	100,0%
	Casi Siempre		56,7%	26,7%	16,7%	100,0%
	Siempre		60,0%	35,0%	10,0%	100,0%
Total		1,0%	58,0%	27,0%	14,0%	100,0%

Nota: SPSS v25

Gráfico 6. Distribución de la Variables – Desempeño Laboral – Motivación.



Podemos observar que un 35% de administrativos manifestaron sobre la motivación un grado alto, y un 17% está en un nivel medio.

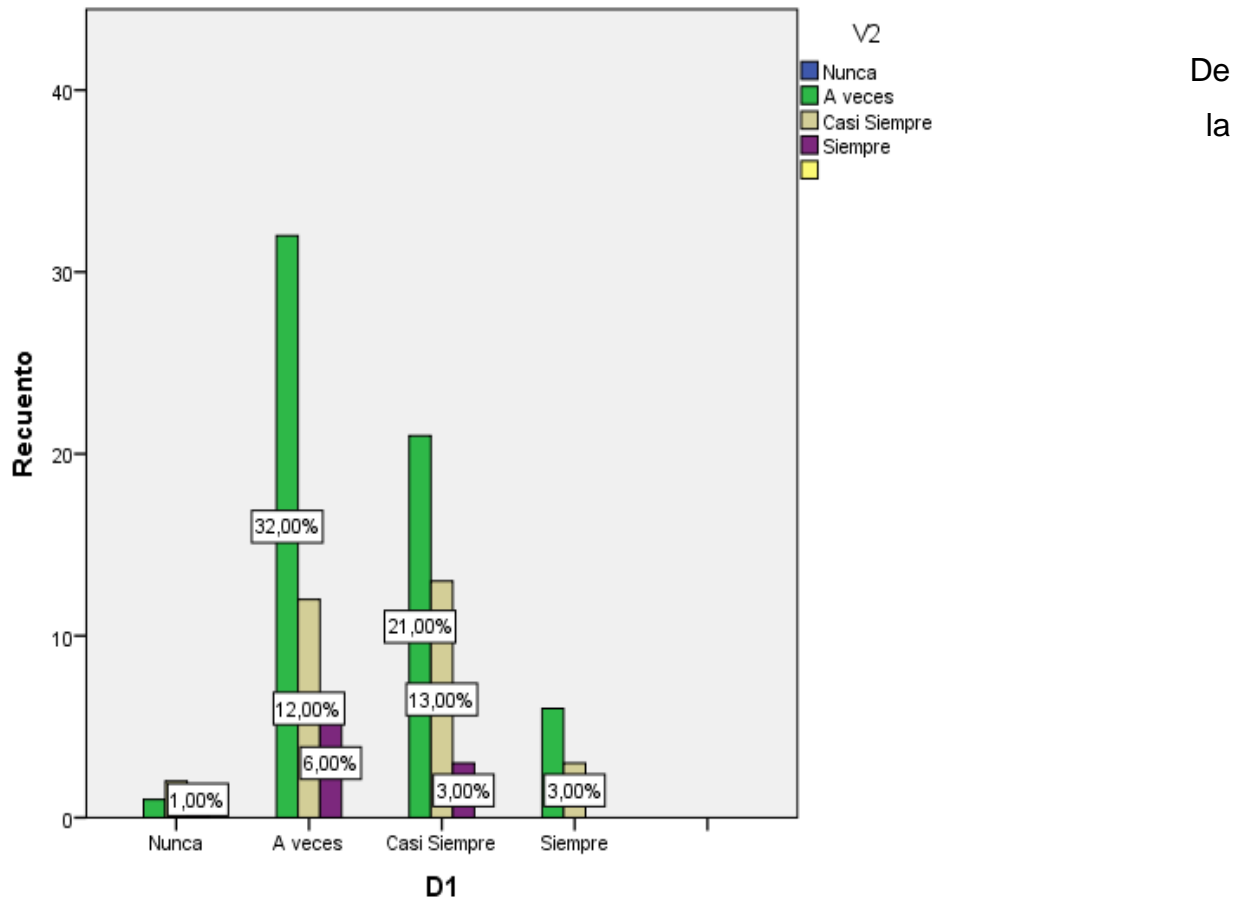
Tabla 17

Tabla de Contingencia Necesidad del Logro * Desempeño Laboral
% dentro de D1

		Desempeño Laboral			Total
		A Veces	Casi Siempre	Siempre	
Necesidad Del Logro	Nunca	1,0%	2,0%	1,0%	4,0%
	A Veces	32,0%	12,0%	6,0%	50,0%
	Casi Siempre	21,0%	13,0%	3,0%	37,0%
	Siempre	6,0%	3,0%	0,0%	9,0%
Total		60%	30,0%	10,0%	100,0%

NOTA: SPSS v25

Gráfico 7. Distribución de la dimensión Necesidad del Logro * Desempeño Laboral



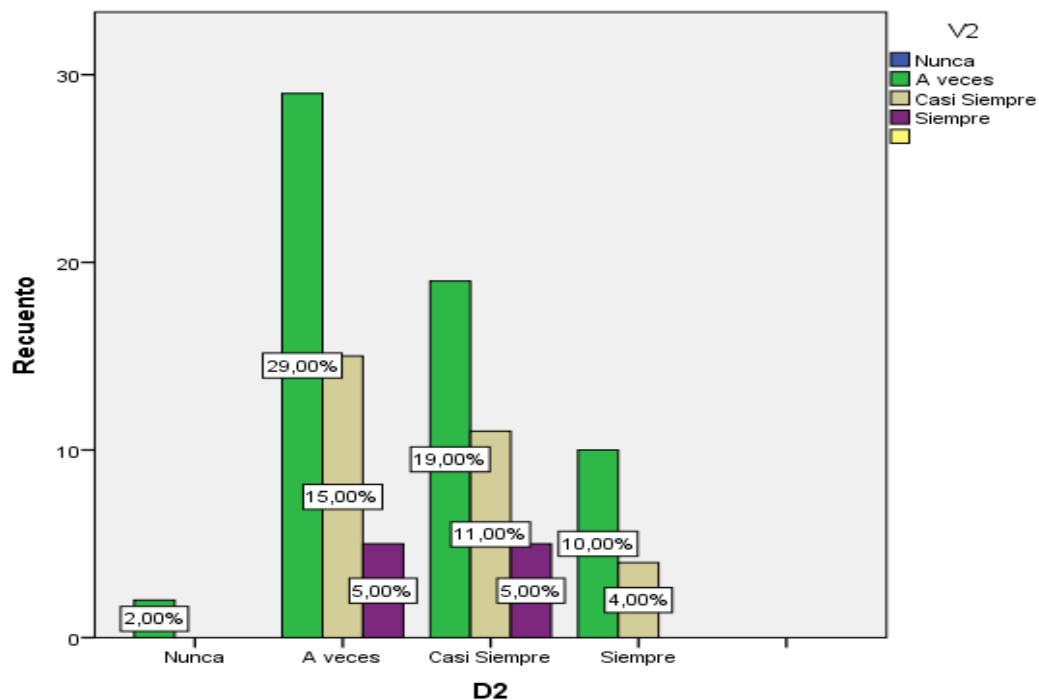
observación de la tabla 17 en concordancia con la figura 7, el 21% del personal señaló que casi siempre se presenta el desempeño laboral, el 3% manifestó que siempre se presenta el desempeño laboral.

Tabla 18**Tabla de Contingencia Necesidad de Poder * Desempeño Laboral**

% dentro de D2

		Desempeño Laboral			Total
		A veces	Casi Siempre	Siempre	
Necesidad de Poder	Nunca	2,0%	0,0%	0,0%	2,0%
	A veces	29,0%	15,0%	5,0%	49,0%
	Casi Siempre	19,0%	11,0%	5,0%	35,0%
	Siempre	10,0%	4,0%	0,0%	14,0%
Total		60,0%	30,0%	10,0%	100,0%

Nota: SPSS v25

Gráfico 8. Distribución de la dimensión Necesidad de Poder * Desempeño Laboral

Según la tabla 18, gráfico 8 podemos observar que el 30% de los encuestados, señala que casi siempre se presenta el desempeño laboral, un 10% señala que siempre esta presente la citada variable.

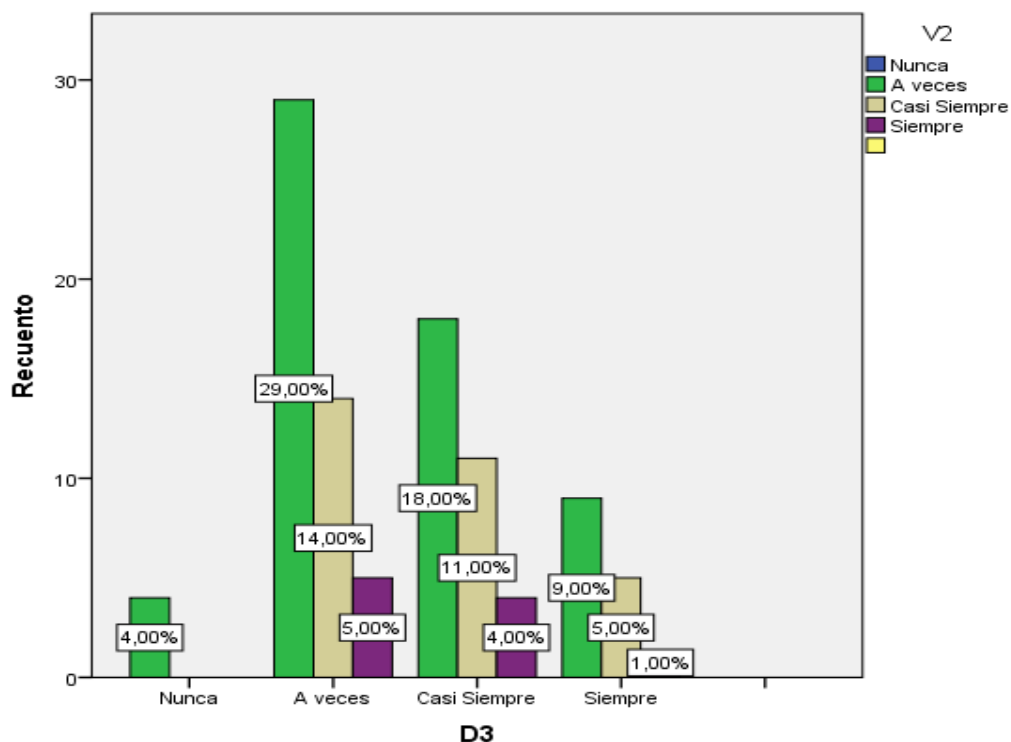
Tabla 19

Tabla de contingencia Necesidad de Afiliación * Desempeño Laboral

% dentro de D3

		Desempeño Laboral			Total
		A veces	Casi Siempre	Siempre	
Necesidad de Afiliación	Nunca	4,0%	0,0%	0,0%	4,0%
	A veces	29,0%	14,0%	5,0%	48,0%
	Casi Siempre	18,0%	11,0%	4,0%	33,0%
	Siempre	9,0%	5,0%	1,0%	15,0%
Total		60,0%	30,0%	10,0%	100,0%

Nota: SPSS v25

Gráfico 9 . Distribución de la dimensión Necesidad de Afiliación * Desempeño Laboral

Según la tabla 19, en concordancia con la figura 9, el 30% del personal indica que casi siempre se presenta el desempeño laboral, el 10% indicó que a veces se presenta la variable antes indicada; el 33% indicó que casi siempre se presenta entre la dimensión necesidad de afiliación y 30% casi siempre el desempeño laboral.

Prueba de Normalidad

H0: La muestra presenta datos de una distribución normal

H1: La muestra no presenta datos de una distribución normal

Nivel de Significancia: porcentaje 0.05

Estadístico de prueba:

Sig < 0.05, rechazar H0

Sig > 0.05, acepta H1

Tabla 20

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Motivación	,543	100	,000
Desempeño Laboral	,651	100	,000
Necesidad del Logro	,648	100	,000
Necesidad de Poder	,675	100	,000
Necesidad de Afiliación	,715	100	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Según la tabla 23, se comprueba que si hay elementos estadísticos para no aceptar la H0, motivo por el cual la prueba de hipótesis se realizara a través del estadístico de prueba no paramétrica.

Contrastación de la hipótesis

Prueba de Hipótesis

Hipótesis General

H0: No se evidencia conexión mínima entre las variables estudiadas.

HG: Se evidencia la existencia de conexión mínima entre las variables estudiadas.

Nivel de Significancia: 0.05

Estadístico de prueba: Sig < 0.05, rechazar H0

Sig > 0.05, acepta HG

Tabla 21

Correlaciones		Motivación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	,570
		Sig. (bilateral)	,034
	N	100	
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,570
		Sig. (bilateral)	,034
	N	100	

Según la tabla 21, hay prueba estadística que rechaza la H0, por lo que aceptamos que hay una relación mínima con la motivación. refiere que la conexión es real moderada con las variables.

Hipótesis Específica 1:

H1: Se evidencia la existencia de una conexión mínima entre la Necesidad de Poder y el desempeño laboral.

H0: Se evidencia que no hay conexión mínima entre la Necesidad de Poder y el desempeño laboral.

Nivel de Significancia: 0.05

Estadístico de prueba: Sig < 0.05, rechazar H0

Sig > 0.05, acepta H1

Tabla 22**Correlaciones**

			Desempeño Laboral	Motivación
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,431
		Sig. (bilateral)	.	,024
		N	100	100
	Necesidad del Poder	Coefficiente de correlación	431	1,000
		Sig. (bilateral)	,024	.
		N	100	100

Según la tabla 22, hay pruebas estadísticas para no aceptar H0, evidenciándose una conexión mínima entre la Necesidad de Poder y desempeño laboral del personal administrativo JL; el Rho= 0.431 señala que la conexión es baja con las dos variables.

Hipótesis Específica 2:

H2: Hay una conexión mínima con la Necesidad de Poder y desempeño laboral.

H0: No hay una conexión mínima con la Necesidad de Poder y desempeño laboral.

Nivel de Significancia: 0.05

Estadístico de prueba: Sig < 0.05, rechazar H0

Sig > 0.05, acepta H2

Tabla 23

Correlaciones			Desempeño Laboral	Motivación
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,386
		Sig. (bilateral)	.	,030
	N	100	100	
	Necesidad del Logro	Coeficiente de correlación	,386	1,000
		Sig. (bilateral)	,030	.
		N	100	100

Según la tabla 23, verificando la sig = 0.030 < 0.05. hay prueba estadística para no aceptar la H0, verificando una conexión mínima con la Necesidad de Logro y desempeño laboral; el Rho= 0.386, afirma que la conexión es real con las variables.

Hipótesis Específica 3:

H3: Existe una conexión mínima con la Necesidad de Logro y desempeño laboral.

H0: No hay conexión mínima con la Necesidad de Logro y desempeño laboral.

Nivel de Significancia: 0.05

Estadístico de prueba: Sig < 0.05, rechazar H0

Sig > 0.05, acepta H3

Tabla 24**Correlaciones**

			Desempeño Laboral	Motivación
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,385
		Sig. (bilateral)	.	,034
		N	100	100
	Necesidad del Afiliación	Coeficiente de correlación	,385	1,000
		Sig. (bilateral)	,034	.
		N	100	100

Según la tabla 24, hay prueba estadística por lo rechazamos H0, aceptando que existe una conexión mínima entre las dimensiones señaladas; asimismo el Rho= 0.385, señala que la conexión es real con las variables.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio se desarrolla con enfoque cuantitativo y método hipotético deductivo, conteniendo objetivos principales y específicos a fin de identificar la posible conexión con las variables estudiadas, por lo cual se determinará si existe relación entre las dimensiones de Necesidad de logro, poder y afiliación con el desempeño laboral de las personas.

En este contexto se efectuará la discusión de la presente investigación con otras investigaciones que versan sobre el mismo enfoque. Evidenciándose que algunas investigaciones cuentan con el mismo diseño metodológico, el tipo de alcance, población y llegan a conclusiones similares.

Bisetti (2012) presenta una investigación sobre motivación y desempeño laboral, teniendo como ámbito de estudio al personal de las FF.AA, utilizando un tipo de investigación similar. Asimismo, señala que en el resultado hay una conexión significativa con las variables. De igual forma, Zúñiga (2014) investiga específicamente las variables de nuestra investigación, y señala que utilizó un diseño de investigación no experimental de corte transversal, correlacional descriptivo, señalando que existe una conexión muy baja con las variables analizadas.

Esta investigación utilizó 100 personas de una población mayor, las mismas que se relacionan con la magnitud de la muestra de ciertos antecedentes anteriormente mencionados. Demostrando una vez más que este tema es de vital importancia y trascendencia para conseguir los fines trazados por la institución.

El estudio aborda un tema relevante vinculado al entorno institucional, por ello guarda similitud con otras investigaciones que ya han abordado estos temas. Cabe señalar que el estado de motivación de las personas que laboran en una institución pública, es importante para la obtención de metas personales e

institucionales.

Con el presente trabajo se pretende demostrar la importancia de contar con personal motivado dentro de una institución pública, situación que reflejará el buen desempeño laboral de las personas. Asimismo, se debe establecer que la administración pública cuente con políticas internas que estén dirigidas al desarrollo de programas de motivación dirigidas al recurso humano a fin de concretizar metas institucionales.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Que, de acuerdo a la tabla 21, se corrobora que hay simultaneidad mínima entre las variables estudiadas, motivo por el cual podemos decir que la relación del personal de la C.S.J.L. es significativa.

Segunda: Que, de acuerdo al desarrollo de la investigación se corrobora que hay concomitancia mínima con la necesidad de logro y desempeño laboral, siendo trascendente para la institución.

Tercera: Que, de acuerdo al desarrollo de la investigación se corrobora que hay concomitancia mínima respecto a la necesidad de Poder y el desempeño laboral. Evidenciándose que estos aspectos son factores clave para brindar ventajas competitivas en una organización.

Cuarta: Que, de acuerdo al desarrollo de la investigación se corrobora que hay concomitancia mínima respecto a la necesidad de afiliación y el desempeño laboral. Evidenciándose que los vínculos de cercanía entre los integrantes de la institución producen un mejor resultado en las metas propuestas.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: La alta dirección de la institución, deberá implementar políticas de mejora orientadas a repotenciar los objetivos del Recurso Humano. Asimismo, desarrollar campañas de fortalecimiento y liderazgo orientadas al personal administrativo.

Segunda: El Gerente de Administración y Finanzas, deberá implementar y desarrollar políticas constantes de capacitación in house, con fines de acreditación institucional, lo que coadyuvará a motivar al personal y consecuentemente desarrollar capacidades en beneficio propio y de la institución.

Tercera: El Jefe de la institución, deberá coordinar con la Comisión de capacitación a fin de que el personal administrativo participe de los cursos programados en el plan anual de capacitaciones.

Cuarta: La alta dirección deberá fomentar los convenios interinstitucionales a fin de que se capacite constantemente personal y se les brinde conocimientos que se pondrán en práctica en la institución, con estas herramientas se evidenciará un mejor servicio en la administración de Justicia.

REFERENCIAS

- Alles, M.A (2007). *Comportamiento Organizacional*. México: Granica
- Alles, M.A (2002). *Desempeño por competencias, evaluación de 360°*. México: Granica.
- Arias Galicia, F.L. y Heredia Espinoza, V (2006). *Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño* (6ta. Ed.) México Trillas.
- Bisetti, J (2015), en su tesis titulada "*Motivación y Desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú*" (Tesis de Maestría). Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/110>
- Bruce, A y Pepitone, J. S (2002). *Tenga a su equipo motivado*. Madrid, España: Mc Graw Hill.
- Castillo Apolonte, J (2006) *Administración de Personal: Un enfoque hacia la calidad*. Bogotá ECOE.
- Cáceres, M y Dextre, C (2013), en su tesis titulada "*Motivación y desempeño laboral docente en las instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Bellavista- Callao*". (Tesis de Doctorado). Universidad Cesar Vallejo – Perú.
- Chiavenato, I (2007). "Administración de Recursos Humanos. El capital humano en las organizaciones". (8ª ed.) México: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I (2001). "*Administración de Recursos Humanos*". (5ª ed.) Colombia: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I (2000). "*Administración de Recursos Humanos*". México: Mc Graw-Hill.

Cuesta, S.A (2005). "*Tecnología de Gestión de Recursos Humanos*" (2da Ed). La Habana: Academia.

Dessler, G (2001). "*Administración de Personal*". México: Prentice Hall.

Delgado, M y Di Antonio, Ana (2010) Tesis "*Motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional*". (Venezuela). (tesis de Licenciatura). Recuperado de: http://www.academia.edu/11660889/Universidad_Central_de_Venezuela

Druker, P(2002). *Los desafíos de la Gerencia del Siglo XXI*. Bogotá: Norma.

Fernández de Tejada Muñoz, V (2010) *Dirección de Recursos Humanos*. Madrid: Prentice Hall.

Gan, A.F. y Ruiz, G.J.M (2002). "*Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la Gestión y el desarrollo del factor Humano en las Organizaciones actuales*". Barcelona: VOC.

García, Vilma (2010) "*Todo acerca de la Motivación Laboral*". México: Coyuntura Económica.

Hageman, Gisela (2003) "*Motivación*". México: Limusa.

Hernández, S (2014). "*Metodología de investigación*" - sexta edición. México: Editorial McGraw-Hill/Interamericana editores s.a. de cv.

Hernández, R; Fernández, C. y Baptista P (2006). "*Metodología de la investigación*". México: DF: Mcgraw-Hill

Jimenez Jimenez, A. y Bueno Blando, J.L. (2003) “¿Qué motiva a sus colaboradores? No Hay recetas, descúbralo y mejore el rendimiento”. Madrid: FC.

Levy- Leboyer, C (2004) *Feed Back de 360°*. Barcelona: Gestión 2000.

Montgh Abarca, Oscar (2012). *¿Motiva a sus colaboradores? Imagen Óptica, periodismo con visión*.

Mosley C. L.C Megginson, y Pietri, P.H. (2005). *La práctica del Empowerment*. México: Thompson.

Montes, L (2012), en la investigación “Eficacia de cuatro sistemas de capacitación sobre desempeño laboral de empleados de una empresa de servicios telefónicos”. (Tesis de Maestría). Universidad Mayor de San Marcos. Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1475/1/Montes_gl.pdf

McClelland, DC. *Estudio de la Motivación Humana*. Madrid, Nancea. 1989. Recuperado de : <http://www.avantel.net/~rjaguado/McClelland1.pdf>.

Perez, J.A y Amador, C (2005), *Desarrollo de una Escala para medir la motivación Laboral del Empleado Puertorriqueño*. Revista Interamericana de Psicología.

Reeve, J. (2010). *Motivación y emoción*. México: McGraw Hill.

Rita, M., Payangan, O. R., & Erari, A. (2017). *Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance*. 60(4), 953–964. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2017-0026>

Rodríguez Valencia, J (2007). Administración moderna de Administración (7ma Ed.) México: CENGAGE Learning.

Robbins, (2004) recuperado de:
<https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-rganizacional-13a-ed- nodrm.pdf>.

Sum, M (2015), en su investigación "*La Motivación y Desempeño Laboral en el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango- Guatemala*". Recuperado de:
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Zarate Oleaga, J (2008) Gestionar en Equipo, Preguntas Claves. Madrid: ESIC.

Zapata, Y (2013) Tesis sobre "*Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos*" (Ecuador). (Tesis de Licenciatura). Recuperado de:
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/10432/1/TESIS%20DE%20GRADO%20-%20YOLANDA%20OLVERA.pdf>

ANEXOS

APENDICE C: CUESTIONARIO

CUESTIONARIO SOBRE PERCEPCIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL.

CARGO:

Sexo: M F

PROFESION

Estimado participante sin el ánimo de incomodar, el presente cuestionario tiene por objetivo conocer aspectos relacionados a la DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA. La información que proporcione será válida y significativa, es estrictamente con fines de estudio y totalmente confidencial, se le agradece por su apoyo y colaboración.

Instrucciones: Lea las preguntas de forma minuciosa, y con la veracidad del caso marque con una aspa (x) un solo casillero la respuesta según sea su caso, por favor marcar todos los ítems.

CODIGO	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
CATEGORIA	S	Cs	Av	Cn	N
PUNTAJE	5	4	3	2	1

CALIFICACION		CATEGORIA				
		S	Cs	Av	CN	N
N°	ITEMS					
01	Intento mejorar mi desempeño laboral permanentemente.					
02	Me gusta trabajar en situaciones desafiantes que permitan que sobresalga ante mis compañeros.					
03	Me gusta tomar decisiones que ayuden a obtener la meta trazada por la institución.					
04	Me gusta fijar y alcanzar mis metas.					
05	Disfruto con la satisfacción de realizar una tarea difícil.					
06	No importa las horas que demande alcanzar una meta					
07	Las personas necesitan control para mejorar su desempeño pues tienen que sentirse monitoreados.					
08	Sé que crezco como persona cuando cumpla mis metas.					
09	Me gusta trabajar en competencia.					

10	Digo lo que pienso y mis opiniones tienen que ser tomadas en cuenta.					
11	Confronto a la gente con la que estoy en desacuerdo.					
12	Me gusta influenciar en las personas para conseguir mi objetivo.					
13	Me esfuerzo por tener control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.					
14	Intento que mis compañeros mejoren su producción laboral con mi ayuda.					
15	Procuro tener el control sobre todas las personas que trabajan conmigo para que todo salga bien.					
16	Me gusta que mis jefes reconozcan mis cualidades en presencia de mis compañeros.					
17	Considero que es normal que alguien dirija al personal de la oficina y les diga como tienen que hacer las labores.					
18	Me gusta demostrar que estoy preparado para cualquier reto.					
19	Inspiro a otras personas para alcanzar las metas.					
20	Me gusta hablar con mis compañeros de oficina sobre temas que no forman parte de las labores.					
21	Fomento la unión entre mis compañeros.					
22	Construyo relaciones cercanas con los compañeros de trabajo.					
23	Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones de la institución.					
24	Prefiero trabajar con otras personas, así no las conozca.					
25	Busco estar enterado de lo que pasa en la institución para ayudar a mis compañeros, en caso necesiten mi ayuda.					
26	Me gusta orientar a mi equipo de trabajo cuando se equivoca					
27	Soy de entablar rápidamente una amistad y la valoro en el entorno laboral.					
28	Intento mejorar mi desempeño laboral permanentemente y que mis compañeros me tengan confianza.					
29	Reviso que el trabajo que realizan mis compañeros no tenga errores.					
30	Me gusta orientar a mi equipo de trabajo cuando se equivoca					

CUESTIONARIO SOBRE PERCEPCIÓN DE LA MOTIVACION.

CARGO:

Sexo: M

PROFESION

Estimado participante sin el ánimo de incomodar, el presente cuestionario tiene por objetivo conocer aspectos relacionados a la MOTIVACION EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA. La información que proporcione será válida y significativa, es estrictamente con fines de estudio y totalmente confidencial, se le agradece por su apoyo y colaboración.

Instrucciones: Lea las preguntas de forma minuciosa, y con la veracidad del caso marque con una aspa (x) un solo casillero la respuesta según sea su caso, por favor marcar todos los ítems.

CODIGO	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
CATEGORIA	S	Cs	Av	Cn	N
PUNTAJE	5	4	3	2	1

CALIFICACION		CATEGORIA				
N°	ITEMS	S	Cs	Av	CN	N
01	En su oficina el trabajo que se realiza es un trabajo de calidad.					
02	Ud. aporta al logro de los objetivos que busca la institución					
03	En su área prima el espíritu de trabajo para el logro de objetivos					
04	El personal de su oficina tiene marcado el compromiso con sus labores					
05	El personal tiene actitud proactiva e ideas innovadoras					
06	El personal realiza su trabajo con efectividad y compromiso					
07	La actitud del personal administrativo frente a los metas institucionales siempre es óptimo.					
08	El equipo de trabajo administrativo es competitivo.					
09	En su oficina hay buena productividad gracias al equipo de trabajo.					
10	Las labores que realiza son desafíos interesantes para su realización personal.					

11	La competencia entre el personal administrativo permite que el grupo cumpla sus metas.					
12	El equipo de trabajo está orientado adecuadamente para el desarrollo de las competencias.					
13	Considera que la institución propicia el liderazgo en su equipo de trabajo					
14	Considera que existe liderazgo en su ambiente de trabajo?					
15	¿Considera que la institución fomenta la productividad de su oficina?					
16	¿Considera que la institución fomenta la sana competencia?					
17	¿Considera que su equipo de trabajo cumple sus metas con responsabilidad?					
18	¿Considera Usted que las tareas que le encomienda su Jefe son de mucha responsabilidad?					
19	¿Considera que sus compañeros de trabajo demuestran responsabilidad en las labores asignadas?					
20	¿Considera que las decisiones de sus Jefes satisfacen las expectativas laborales?					
21	¿Considera que su jefe inmediato presta atención a las necesidades del personal?					
22	¿Considera que se siente satisfecho con la labor que realiza en el área asignada?					
23	¿Considera que la institución atiende realmente las necesidades urgentes de la institución?					
24	¿Considera que los recursos asignados por la institución son suficientes para el desarrollo de las funciones?					
25	¿Considera que la distribución del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores?					
26	¿Considera que el presupuesto otorgado a su área permite realizar nuevos proyectos?					
27	¿Considera que los recursos asignados en su área, permite que el personal realice sus labores satisfactoriamente?					
28	¿Considera que los recursos que utiliza diariamente para realizar sus labores le permite trabajar mejor?					

29	¿Considera que la institución utiliza el presupuesto de manera óptima?				
30	¿Considera que la institución distribuye los recursos necesarios para el cumplimiento de metas?				

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA MOTIVACION

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	NECESIDAD DE LOGRO							
1	Intento mejorar mi desempeño laboral permanentemente.	✓		✓		✓		
2	Me gusta trabajar en situaciones desafiantes que permitan que sobresalga ante mis compañeros.	✓		✓		✓		
3	Me gusta tomar decisiones que ayuden a obtener la meta trazada por la institución.	✓		✓		✓		
4	Me gusta fijar y alcanzar mis metas.	✓		✓		✓		
5	Disfruto con la satisfacción de realizar una tarea difícil.	✓		✓		✓		
6	No importa las horas que demande alcanzar una meta	✓		✓		✓		
7	Las personas necesitan control para mejorar su desempeño pues tienen que sentirse monitoreados.	✓		✓		✓		
8	Sé que crezco como persona cuando cumpla mis metas.	✓		✓		✓		
	NECESIDAD DE PODER	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
9	Me gusta trabajar en competencia.	✓		✓		✓		
10	Digo lo que pienso y mis opiniones tienen que ser tomadas en cuenta.	✓		✓		✓		
11	Confronto a la gente con la que estoy en desacuerdo.	✓		✓		✓		
12	Me gusta influenciar en las personas para conseguir mi objetivo.	✓		✓		✓		
13	Me esfuerzo por tener control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.	✓		✓		✓		
14	Intento que mis compañeros mejoren su producción laboral con mi ayuda.	✓		✓		✓		
15	Procuro tener el control sobre todas las personas que trabajan conmigo para que todo salga bien.	✓		✓		✓		
16	Me gusta que mis jefes reconozcan mis cualidades en presencia de mis compañeros.	✓		✓		✓		
17	Considero que es normal que alguien dirija al personal de la oficina y les diga como tienen que hacer las labores.	✓		✓		✓		
18	Me gusta demostrar que estoy preparado para cualquier reto.	✓		✓		✓		
19	Inspiro a otras personas para alcanzar las metas.	✓		✓		✓		
	NECESIDAD DE AFILIACION	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias

20	Me gusta hablar con mis compañeros de oficina sobre temas que no forman parte de las labores.	/	/	/	/	/
21	Fomento la unión entre mis compañeros.	/	/	/	/	/
22	Construyo relaciones cercanas con los compañeros de trabajo.	/	/	/	/	/
23	Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones de la institución.	/	/	/	/	/
24	Prefiero trabajar con otras personas, así no las conozca.	/	/	/	/	/
25	Busco estar enterado de lo que pasa en la institución para ayudar a mis compañeros, en caso necesiten mi ayuda.	/	/	/	/	/
26	Me gusta orientar a mi equipo de trabajo cuando se equivoca	/	/	/	/	/
27	Soy de entablar rápidamente una amistad y la valoro en el entorno laboral.	/	/	/	/	/
28	Intento mejorar mi desempeño laboral permanentemente y que mis compañeros me tengan confianza.	/	/	/	/	/
29	Reviso que el trabajo que realizan mis compañeros no tenga errores.	/	/	/	/	/
30	Me gusta orientar a mi equipo de trabajo cuando se equivoca	/	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: Angela María Portugal DomínguezDNI: 10121548del 24 de 08 del 2017

Especialidad del evaluador: Magister en Gestión Pública


Firma

- 1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- 3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	EFICACIA LABORAL							
1	En su oficina el trabajo que se realiza es un trabajo de calidad.	✓		✓		✓		
2	Ud. aporta al logro de los objetivos que busca la institución	✓		✓		✓		
3	En su área prima el espíritu de trabajo para el logro de objetivos	✓		✓		✓		
4	El personal de su oficina tiene marcado el compromiso con sus labores	✓		✓		✓		
5	El personal tiene actitud proactiva e ideas innovadoras	✓		✓		✓		
6	El personal realiza su trabajo con efectividad y compromiso	✓		✓		✓		
7	La actitud del personal administrativo frente a las metas institucionales siempre es óptimo.	✓		✓		✓		
	EFICIENCIA							
8	El equipo de trabajo administrativo es competitivo.	✓		✓		✓		
9	En su oficina hay buena productividad gracias al equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
10	Las labores que realiza son desafíos interesantes para su realización personal.	✓		✓		✓		
11	La competencia entre el personal administrativo permite que el grupo cumpla sus metas.	✓		✓		✓		
12	El equipo de trabajo está orientado adecuadamente para el desarrollo de las competencias.	✓		✓		✓		
13	Considera que la institución propicia el liderazgo en su equipo de trabajo	✓		✓		✓		
14	¿Considera que existe liderazgo en su ambiente de trabajo?	✓		✓		✓		
15	¿Considera que la institución fomenta la productividad de su oficina?	✓		✓		✓		
16	¿Considera que la institución fomenta la sana competencia?	✓		✓		✓		

CALIDAD LABORAL		SI	No	SI	No	SI	No	Sugerencias
17	¿Considera que su equipo de trabajo cumple sus metas con responsabilidad?	✓		✓		✓		
18	¿Considera Usted que las tareas que le encomienda su Jefe son de mucha responsabilidad?	✓		✓		✓		
19	¿Considera que sus compañeros de trabajo demuestran responsabilidad en las labores asignadas?	✓		✓		✓		
20	¿Considera que las decisiones de sus Jefes satisfacen las expectativas laborales?	✓		✓		✓		
21	¿Considera que su jefe inmediato presta atención a las necesidades del personal?	✓		✓		✓		
22	¿Considera que se siente satisfecho con la labor que realiza en el área asignada?	✓		✓		✓		
23	¿Considera que la institución atiende realmente las necesidades urgentes de la institución?	✓		✓		✓		
ECONOMIA LABORAL		SI	No	SI	No	SI	No	Sugerencias
24	¿Considera que los recursos asignados por la institución son suficientes para el desarrollo de las funciones?	✓		✓		✓		
25	¿Considera que la distribución del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores?	✓		✓		✓		
26	¿Considera que el presupuesto otorgado a su área permite realizar nuevos proyectos?	✓		✓		✓		
27	¿Considera que los recursos asignados en su área, permite que el personal realice sus labores satisfactoriamente?	✓		✓		✓		
28	¿Considera que los recursos que utiliza diariamente para realizar sus labores le permite trabajar mejor?	✓		✓		✓		
29	¿Considera que la institución utiliza el presupuesto de manera óptima?	✓		✓		✓		
30	¿Considera que la institución distribuye los recursos necesarios para el cumplimiento de metas?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se tiene suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [A] No aplicable []

24 de 08
.....del 2017

Apellidos y nombres del juez evaluador: Angela María Portugal Domini DNI: 10121588

Especialidad del evaluador: Magister en Gestión Pública


Firma

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACION

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SÍ	No	SÍ	No	SÍ	No	
	NECESIDAD DE LOGRO							
1	Intento mejorar mi desempeño laboral permanentemente.	✓		✓		✓		
2	Me gusta trabajar en situaciones desafiantes que permitan que sobresalga ante mis compañeros.	✓		✓		✓		
3	Me gusta tomar decisiones que ayuden a obtener la meta trazada por la institución.	✓		✓		✓		
4	Me gusta fijar y alcanzar mis metas.	✓		✓		✓		
5	Disfruto con satisfacción cuando realizo una tarea difícil.	✓		✓		✓		
6	No importa las horas que demande para alcanzar una meta.	✓		✓		✓		
7	Mis compañeros de trabajo necesitan ser controlados para mejorar su desempeño pues tienen que sentirse monitoreados.	✓		✓		✓		
8	Siento que crezco como persona cuando cumplo mis metas.	✓		✓		✓		
	NECESIDAD DE PODER	SÍ	No	SÍ	No	SÍ	No	Sugerencias
9	Me gusta trabajar en competencia con los demás.	✓		✓		✓		
10	Digo lo que pienso y mis opiniones tienen que ser tomadas en cuenta.	✓		✓		✓		
11	Confronto a la gente con la que estoy en desacuerdo.	✓		✓		✓		
12	Me gusta influenciar en las personas para conseguir mis objetivos.	✓		✓		✓		
13	Me esfuerzo por tener control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.	✓		✓		✓		
14	Intento que mis compañeros mejoren su producción laboral con mi ayuda.	✓		✓		✓		
15	Procuro tener el control sobre todas las personas que trabajan conmigo para que todo salga bien.	✓		✓		✓		
16	Me gusta que mis jefes reconozcan mis cualidades en presencia de mis compañeros.	✓		✓		✓		
17	Considero que es normal que alguien dirija al personal de la oficina y les diga como tienen que hacer las labores.	✓		✓		✓		
18	Me gusta demostrar que estoy preparado para cualquier reto.	✓		✓		✓		
19	Inspiro a otras personas para alcanzar sus metas.	✓		✓		✓		

NECESIDAD DE AFILIACIÓN		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sugerencias
20	Me gusta hablar con mis compañeros de oficina sobre temas que no forman parte de las labores.	✓		✓		✓		
21	Fomento la unión entre mis compañeros.	✓		✓		✓		
22	Construyo relaciones cercanas con los compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
23	Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones de la institución.	✓		✓		✓		
24	Prefiero trabajar con otras personas, así no las conozca.	✓		✓		✓		
25	Busco estar enterado de lo que pasa en la institución para ayudar a mis compañeros, en caso necesiten mi ayuda.	✓		✓		✓		
26	Me gusta orientar a mi equipo de trabajo cuando se equivoca.	✓		✓		✓		
27	Soy de entablar rápidamente una amistad y la valoro en el entorno laboral.	✓		✓		✓		
28	Intento mejorar mi desempeño laboral permanentemente y que mis compañeros me tengan confianza.	✓		✓		✓		
29	Reviso que el trabajo que realizan mis compañeros no tenga errores.	✓		✓		✓		
30	Me gusta orientar a mi equipo de trabajo cuando se equivoca.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

..... de..... del 2017

Aspato

Apellidos y nombres del juez evaluador: TINCO JANJE, MANUEL NAZARENO DNI: 10152138

Especialidad del evaluador: MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

[Firma]
Firma

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
EFICACIA LABORAL								
1	El trabajo que se realiza en su oficina es de calidad.	✓		✓		✓		
2	Usted contribuye al logro de los objetivos que busca la institución.	✓		✓		✓		
3	Observa que el espíritu de trabajo prima para el logro de los objetivos.	✓		✓		✓		
4	Evidencia que el personal de su oficina tiene marcado el compromiso con sus labores.	✓		✓		✓		
5	Evidencia que el personal tiene actitud proactiva e ideas innovadoras en la ejecución de sus labores.	✓		✓		✓		
6	Observa que el personal realiza su trabajo con efectividad y compromiso	✓		✓		✓		
7	La actitud del personal administrativo frente a las metas institucionales siempre es óptimo.	✓		✓		✓		
EFICIENCIA								
8	El equipo de trabajo administrativo es competitivo.	✓		✓		✓		
9	En su oficina existe buena productividad debido al equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
10	Las labores que realiza son desafíos interesantes para su realización personal.	✓		✓		✓		
11	La competencia entre el personal administrativo permite que el grupo cumpla sus metas.	✓		✓		✓		
12	El equipo de trabajo de la institución está orientado adecuadamente para desarrollar competencias.	✓		✓		✓		
13	La institución donde labora propicia el liderazgo en su equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
14	Existe liderazgo en su equipo o ambiente de trabajo.	✓		✓		✓		
15	La institución donde labora fomenta la productividad de su oficina.	✓		✓		✓		
16	La institución donde labora fomenta una sana competencia.	✓		✓		✓		

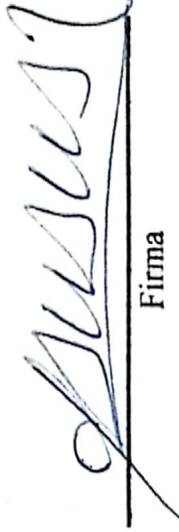
CALIDAD LABORAL		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sugerencias
17	El equipo de trabajo donde labora cumple las metas con responsabilidad.	✓		✓		✓		
18	Las tareas que le encomienda su Jefe son de mucha responsabilidad.	✓		✓		✓		
19	Los compañeros de su trabajo demuestran responsabilidad en las labores asignadas.	✓		✓		✓		
20	Las decisiones de tus Jefes satisfacen tus expectativas laborales.	✓		✓		✓		
21	Tu jefe inmediato presta atención a las necesidades del personal.	✓		✓		✓		
22	Te sientes satisfecho con la labor que realizas en el área asignada.	✓		✓		✓		
23	La institución donde laboras atiende realmente las necesidades urgentes de tu área de trabajo.	✓		✓		✓		
ECONOMÍA LABORAL		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sugerencias
24	Los recursos asignados por la institución son suficientes para el desarrollo de las funciones dentro de tu área de trabajo.	✓		✓		✓		
25	La distribución de los ambientes de trabajo facilita la realización de las labores.	✓		✓		✓		
26	El presupuesto otorgado al área permite realizar nuevos proyectos.	✓		✓		✓		
27	Los recursos asignados al área, permite que el personal realice sus labores satisfactoriamente.	✓		✓		✓		
28	Los recursos que utilizas diariamente para realizar tus labores te permite trabajar mejor.	✓		✓		✓		
29	La institución utiliza el presupuesto de manera óptima.	✓		✓		✓		
30	La institución distribuye los recursos necesarios para el cumplimiento de metas a nivel institucional.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
..... de ... *Agosto* del 2017

Apellidos y nombres del juez evaluador: TINCO JANJE, MANUEL NAZARENO DNI: 10152138

Especialidad del evaluador: MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA


Firma

- ¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- ³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.