



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

La motivación y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de una notaría, distrito de El Porvenir 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Hurtado Mariño, Ingrid de Fátima (orcid.org/0000-0003-3152-7617)

ASESORES:

Dr. Márquez Yauri, Heyner Yuliano (orcid.org/0000-0002-1825-9542)

Dr. Méndez Gastañadui, Alfredo Nicanor (orcid.org/0000-0002-7154-5281)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO- PERÚ

2023

DEDICATORIA

El presente trabajo se lo dedico en primer lugar a Dios, por brindarme la fuerza necesaria de seguir adelante y nunca rendirme. A mi hijo Héctor Joaquín, a quien amo mucho y que es una pieza fundamental para mi desarrollo profesional y personal, A mis padres, por alentarme a aspirar nuevos proyectos y metas, y en especial a mí, porque a pesar de la adversidad he logrado ser una mujer fuerte y persistente, logrando culminar con éxito mis temas puestos en investigación.

AGRADECIMIENTO

Mi profundo agradecimiento a quienes me apoyaron a cumplir con este sueño, a mis amigos y familiares que fueron fuente de inspiración para mí y que me brindaron el soporte que necesitaba en todo momento. También agradezco a todos los docentes dentro de mi experiencia curricular, que dieron seguimiento continuo a mis investigaciones y que aportaron nuevos conocimientos en mi persona.

Muchas gracias a la Universidad César Vallejo por brindarme la facilidad de obtener este grado de maestra a través de todos los recursos puestos en plataforma y campus presencial. Infinitamente agradecida por el acodo en esta gran familia.



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MARQUEZ YAURI HEYNER YULIANO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "La motivación y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de una Notaría, distrito de El Porvenir 2023", cuyo autor es HURTADO MARIÑO INGRID DE FATIMA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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.

TRUJILLO, 02 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MARQUEZ YAURI HEYNER YULIANO DNI: 33335378 ORCID: 0000-0002-1825-9542	Firmado electrónicamente por: HMARQUEZY el 03- 08-2023 10:04:43

Código documento Trilce: TRI - 0636526



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, HURTADO MARIÑO INGRID DE FATIMA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "La motivación y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de una Notaría, distrito de El Porvenir 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada 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 publicada, ni presentada 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 la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
HURTADO MARIÑO INGRID DE FATIMA DNI: 72877923 ORCID: 0000-0003-3152-7617	Firmado electrónicamente por: DFHURTADOH el 09-09-2023 22:07:54

Código documento Trilce: INV - 1283962

ÍNDICE DE CONTENIDOS

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	5
III. METODOLOGÍA	23
3.1. Tipo y diseño de investigación	23
3.2. Variables y operacionalización	24
3.3. Población, muestra y muestreo.	25
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.5. Procedimientos	28
3.6. Método de análisis de datos	28
3.7. Aspectos éticos	30
IV. RESULTADOS	33
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	49
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Distribución de la población en estudio de una Notaría del Distrito del Porvenir-2023.</i>	24
Tabla 2. <i>Datos descriptivos de los instrumentos aplicados para medir las variables de investigación al personal administrativo de una Notaría, distrito de El Porvenir 2023</i>	32
Tabla 3. <i>Frecuencia por nivel de motivación del personal administrativo de una Notaría, distrito de El Porvenir 2023.</i>	33
Tabla 4. <i>Frecuencia por nivel de desempeño laboral del personal administrativo de una Notaría, distrito de El Porvenir ,2023</i>	34
Tabla 5. <i>Prueba de normalidad de los cuestionarios aplicados al personal administrativo de una Notaría, distrito de El Porvenir ,2023.</i>	35
Tabla 6. <i>Correlación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal administrativo de una Notaría, distrito de El Porvenir ,2023.</i>	36
Tabla 7. <i>Correlación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en el personal administrativo de una Notaría, distrito de El Porvenir ,2023</i>	37
Tabla 8. <i>Correlación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en el personal administrativo de una Notaría, distrito de El Porvenir ,2023</i>	38

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Esquema del diseño de investigación</i>	22
Figura 2. <i>Influencia de la motivación en el desempeño laboral en el personal administrativo de una Notaria, distrito de El Porvenir ,2023.</i>	36
Figura 3. <i>Influencia de la motivación intrínseca en el desempeño laboral en el personal administrativo de una Notaria, distrito de El Porvenir ,2023.</i>	37
Figura 4. <i>Influencia de la motivación extrínseca en el desempeño laboral en el personal administrativo de una Notaria, distrito de El Porvenir ,2023.</i>	38

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar el grado de influencia de la motivación sobre el desempeño laboral en los trabajadores de una notaría del distrito de El Porvenir, 2023. La tesis enfocó sus esfuerzos en estudiar de forma realista la problemática suscitada, es así como su metodología adopta un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada con diseño no experimental y nivel correlacional causal. La población estuvo conformada por 35 trabajadores a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento de investigación. Estos fueron validados a través de una prueba de Alfa de Cronbatch, con una fiabilidad de 0.85, brindando consigo resultados más fiables y precisos acerca de las variables en estudio. Es así como se pudo corroborar que la motivación juega un papel importante en el desempeño laboral del personal administrativo de una Notaria, distritito de El Porvenir 2023, ya que se ha logrado estimar un 0.570 como índice de correlación, indicando la relación entre ambas variables a un nivel medio. y una influencia de 0,324, que significaría que la motivación influye en un 32% en el desempeño laboral.

Palabras clave: motivación, desempeño laboral, extrínseca, intrínseca.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the degree of influence of motivation on work performance in workers of a notary's office in the district of El Porvenir, 2023. The thesis focused its efforts on realistically studying the problems raised, this is how its methodology adopts a quantitative approach, applied with a non-experimental design and causal correlational level. The population consisted of 35 workers to whom the survey technique and the questionnaire were applied as a research instrument. These were validated through a Cronbatch Alpha test, with a reliability of 0.85, providing more reliable and precise results about the variables under study. This is how it was possible to corroborate that motivation plays an important role in the work performance of the administrative staff of a Notary, district of El Porvenir 2023, since it has been possible to estimate a 0.570 as a correlation index, indicating the relationship between both variables at a medium level, and an influence of 9.324, which would mean that motivation influences 32% of job performance.

Keywords: motivation, job performance, extrinsic, intrinsic.

I. INTRODUCCIÓN

Para que las compañías puedan subsistir y ser competente dentro del mercado, necesita contar con actores que potencien sus habilidades y aptitudes al máximo y que estén ligados íntimamente con los objetivos de la organización. Sin embargo, con el pasar del tiempo, las empresas han presentado déficits en la estructura de retribución emocional, lo que ha causado que exista una disminución del desempeño laboral producto del agotamiento (infobae, 2023). Precisamente en Perú, existe una tentativa de abandono laboral de un 47% en torno a elementos intrínsecos y extrínsecos relacionados precisamente con aquellos aspectos de necesidades laborales propias de cada trabajador. Desglosando este porcentaje, un 33% de trabajadores buscaría posiciones laborales por la remuneración y 24% buscarían un crecimiento profesional. Estos porcentajes llaman la atención pues a que las necesidades laborales esta ligadas precisamente a la motivación que pueda sentir el trabajador y, por ende, a su desempeño en la empresa (El comercio, 2022).

Según Burga y Wiese (2018) para los directivos es difícil determinar en su personal administrativo cuáles son sus impulsos, motivaciones y necesidades. En este sentido, el cuidar de un trabajador es la principal labor de una empresa, puesto que los factores de valoración dentro de su lugar de trabajo repercutirán positiva o negativamente dentro de sus actividades y tareas a largo plazo. Podrán identificarse aspectos como el reconocimiento que se le brinda, el impacto de las capacitaciones, los incentivos monetarios o generales, su entorno de trabajo y las relaciones interpersonales con sus pares para mantenerlo estable dentro de la organización.

La Notaría puesta en estudio, se encuentra en la ciudad de Trujillo, en el distrito de El Porvenir, brindando servicios de marco legal vigentes, redactando instrumentos y dando fe pública de los mismos con total autenticidad. La empresa, que opera ya 7 años dentro del marco jurídico, cuenta con cuatro áreas legales y de atención al público: Legalizaciones, Vehicular, No Contencioso, Escrituras Públicas y el área de Caja; estas

áreas presentan problemas al momento de ejecutar sus tareas y brindar una atención al cliente de forma oportuna, debido a que no cuentan con las herramientas necesarias para realizar sus funciones legales, indicando que el espacio de trabajo es reducido, los equipos tecnológicos como laptops, impresoras, etc. se encuentran obsoletos y necesitan un equipamiento más moderno: las sillas de sus puestos de trabajo se encuentran en mal estado, así como los escritorios, llegando a la conclusión de que la infraestructura juega un papel importante dentro de sus condiciones de trabajo.

Otro punto que también se ve dentro de la organización, es de que el salario que perciben los colaboradores se sitúa como el mínimo esperado, por lo que sienten una incomodidad debido a la carga y presión que tienen dentro de su puesto de trabajo, pues no se compensa equitativamente con la remuneración mensual pactada. Las formas de reconocimiento o incentivos también se incluyen dentro de este parámetro y no son aplicados, demostrando una carencia por parte del empleador para poder expresar su gratitud por el desempeño, las buenas prácticas y comportamientos que tienen los colaboradores para obtener resultados positivos en la institución.

La problemática presentada en la empresa antes mencionada puede ocasionar a la larga graves problemas en torno al personal, siendo lo más resaltante, la renuncia del personal de alto impacto por falta de desempeño (Álvarez y Sánchez, 2022). Precisamente, los problemas mencionados se encuentran dentro de la jerarquía de factores desmotivadores de Álvarez y Sánchez, (2022), quienes mencionan que los tres factores determinantes para identificar la desmotivación en colaboradores es el salario inadecuado, la ausencia de información y la insistencia de justicia, equidad y tolerancia al error. Estos tres factores principales son resaltados, lo que explicaría el bajo desempeño laboral de los trabajadores, siendo la importancia el conocer la motivación y como afecta al desempeño de los colaboradores.

Teniendo en cuenta la actual situación que presenta la empresa, se

plantea el siguiente problema general de investigación: ¿Cómo influye la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo de una Notaría, distrito de El Porvenir 2023?

Además, como problema específico se plantea resolver ¿Cómo influye la motivación extrínseca en el desempeño laboral del personal administrativo de una Notaría distrito de El Porvenir 2023?; ¿De qué forma la motivación intrínseca influye en el desempeño laboral del personal administrativo de una Notaría, distrito de El Porvenir 2023?

La justificación teórica se centra en revelar la importancia de la relación entre las variables, en este caso la motivación y el desempeño laboral. La información obtenida tras la aplicación dentro de una realidad empresarial sumarán y fortalecerán a la organización en estudio para detectar las deficiencias que presentan y así crear acciones de valor partiendo desde su gestión administrativa.

Debido a las altas demandas de usuarios dentro de los servicios legales, en la justificación práctica se propone estimar el desempeño de los colaboradores, su actitud frente al estrés, comprender el comportamiento y su repercusión en la atención al público y desempeño de sus funciones. Se propone investigar a fondo cuáles son los indicadores que resaltan dentro de la motivación interna y que han pasado por alto debido al manejo de un trabajo estable y rutinario.

Como justificación social, los resultados que conseguirá la investigación aportaran a develar la problemática que no ha sido percibida por los gerentes, pudiendo utilizarse herramientas en el futuro que ayuden al desempeño laboral a partir de aumentar la motivación intrínseca o extrínseca.

De forma metodológica, la presente investigación servirá de apoyo y destacará como material de reseña para investigaciones futuros a expertos y profesionales que ejercen dentro del Área de Recursos Humanos y Dirección de Personas como información trascendental para los estudios de motivación y desempeño laboral.

Como objetivo general será determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo de una Notaria, distrito de El Porvenir 2023. Y como objetivos específicos: Identificar el nivel de motivación del personal administrativo de una Notaria, distrito de El Porvenir 2023. Identificar el nivel de desempeño laboral del personal administrativo de una Notaria, distrito de El Porvenir ,2023, Determinar la influencia de la motivación extrínseca en el desempeño laboral del personal administrativo de una Notaria distrito de El Porvenir 2023; Determinar la influencia de la motivación intrínseca el desempeño laboral del personal administrativo de una Notaria, distrito de El Porvenir 2023.

Por otro lado, como hipótesis general se plantea que la motivación influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de una Notaría, distrito de El Porvenir 2023 y como hipótesis nula: La motivación no influye en el desempeño laboral del personal administrativo de una Notaría, distrito de El Porvenir, 2023. Además, como hipótesis específica, se planteó que la motivación extrínseca influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de una Notaria, distrito de El Porvenir,2023 y que la motivación intrínseca influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de una Notaria, distrito de El Porvenir 2023.

II. MARCO TEÓRICO

La investigación realizada por Ordoñez (2021) se planteó determinar la relación entre el desempeño laboral y la motivación en los trabajadores de una empresa. El estudio tuvo una metodología no experimental, específicamente utilizando el enfoque correlacional y diseño transversal. Se incluyeron cincuenta colaboradores de la empresa seleccionada. El análisis de datos reveló una correlación de Pearson de 0.555 entre la motivación de los colaboradores y su desempeño laboral. Esta correlación positiva sugiere que a medida que aumenta la motivación de los empleados, su desempeño laboral también mejora. En otras palabras, cuanto más motivados estén los colaboradores, es más probable que logren un mejor rendimiento en sus funciones laborales.

La tesis proporcionó un respaldo importante para identificar los indicadores de la motivación dentro de un contexto laboral. Estos indicadores se enfocaron en aspectos clave como la remuneración ofrecida a los empleados, el clima laboral en el cual se desenvuelven, la valoración del trabajo, las oportunidades de mejora y desarrollo personal. El hecho de que estos factores estén vinculados a la motivación de los colaboradores sugiere que la compañía deba estar presta a mejorar los niveles de satisfacción dentro de su fuerza de trabajo.

El estudio realizado por Valdiviezo (2018) analizó la influencia de la motivación en el desempeño de los colaboradores de una empresa. Para llevar a cabo el estudio, se trabajó con una población de 41 colaboradores y se utilizó una metodología no experimental, específicamente, se empleó un enfoque correlacional con un diseño transversal. La técnica para recopilar los datos fue la encuesta, donde los datos obtenidos mostraron la relevancia de la motivación en el desempeño laboral, particularmente en las áreas administrativas, donde el clima laboral, la participación y el trabajo en equipo entre los colaboradores tuvieron un impacto significativo.

Uno de los hallazgos más destacados del estudio fue la importancia del entorno de trabajo en relación con el desempeño de los empleados. Un ambiente laboral positivo y favorable puede actuar como un poderoso motivador para los colaboradores, lo que a su vez influye en su rendimiento en el trabajo. Un clima laboral donde se fomenta la colaboración, el respeto y un diálogo efectivo, puede aumentar la motivación, mejorar el compromiso de los empleados y enfocarlos en sus responsabilidades. Además, se encontró que la participación y el trabajo en equipo entre los colaboradores, juegan un rol muy importante dentro del desempeño laboral. El aporte y contribución activa de los colaboradores al momento de tomar decisiones y la colaboración efectiva entre ellos pueden mejorar tanto productividad como eficiencia dentro de la empresa. Estos resultados apoyan la afirmación de que la motivación y el rendimiento laboral están estrechamente vinculados y que factores como la interacción positiva entre los colaboradores pueden tener un impacto positivo en el desempeño general de la institución.

El estudio también destacó la importancia de la capacitación continua como un factor de mejora en rendimiento de los empleados.

El estudio llevado a cabo por Gonzales (2022) examina la manera en la que afecta la motivación en el desempeño de los trabajadores de una universidad. Para realizar esta investigación, el autor trabajó con los datos de 84 colaboradores y se aplicó una metodología no experimental, específicamente, se empleó un enfoque correlacional con un diseño transversal. Los resultados obtenidos revelaron una existencia significativa de la relación entre la motivación y el desempeño laboral, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.433.

Uno de los descubrimientos de esta investigación fue que la motivación cumple un rol significativo en el desempeño de los colaboradores en el entorno universitario. Los trabajadores que experimentaron un mayor nivel de motivación mostraron un desempeño laboral más destacado en sus roles dentro de la universidad. Esto sugiere que la motivación puede actuar

como un impulsor importante para tanto rendimiento como productividad de los empleados en el ámbito académico.

La investigación llevada a cabo por Zeña (2022) se centró en analizar los factores motivacionales que afectan el desempeño de los colaboradores de una empresa. Para este propósito, se usó una metodología no experimental con enfoque correlacional y un diseño transversal. Los resultados provenientes de la investigación revelaron que existía una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores. Se encontró que los factores externos, como las recompensas y el ambiente de trabajo, tuvieron una influencia significativa en el desempeño laboral, con un valor de 0.72 de influencia. Esto sugiere que aspectos como una remuneración justa, un ambiente laboral agradable y seguro, y políticas laborales adecuadas son elementos clave para mantener a los colaboradores satisfechos y comprometidos con su trabajo. Asimismo, los factores internos, como el reconocimiento, el crecimiento profesional y la posibilidad de realizar un trabajo significativo, también tuvieron una influencia importante en el desempeño laboral, con un valor de 0.55 de influencia. Estos resultados resaltan la importancia de brindar oportunidades de desarrollo y reconocimiento a los empleados para mantener su motivación y aumentar su rendimiento en el trabajo. En general, la investigación concluyó que se debe prestar atención tanto a los factores externos como a los internos para potenciar el desempeño laboral de los trabajadores.

La investigación realizada por Saavedra (2022) se centró en estudiar la asociación entre la motivación y el desempeño de los trabajadores de un ayuntamiento. Se incluyeron 220 trabajadores y la metodología fue no experimental, con un enfoque correlacional y un diseño transversal. Los resultados obtenidos revelaron una significativa correlación entre la motivación y el desempeño de los empleados de la municipalidad. Este hallazgo fue respaldado mediante el uso de una prueba de Anova con un valor menor a 0.05.

Los resultados obtenidos sugieren que el rendimiento de los colaboradores de la municipalidad estuvo influido por su motivación. La relación entre el desempeño laboral y la motivación fue estadísticamente significativa, lo que indica que a medida que la motivación de los empleados aumenta, también lo hace su rendimiento en el trabajo.

La investigación llevada a cabo por Escudero (2022) examinó la relación entre el desempeño laboral y la motivación del personal de un centro comercial. Se incluyeron 77 trabajadores y se utilizó una metodología no experimental, enfoque correlacional y diseño transversal. Los datos obtenidos revelaron que existe una correlación significativa entre la motivación y el desempeño laboral, con un valor de correlación por Rho de Spearman de 0.624. Esto indica que las dos variables están relacionadas de manera proporcional en el alcance de la investigación. Los hallazgos del estudio muestran que cuanto mayor es el nivel de motivación de los trabajadores del centro comercial, mayor es su desempeño laboral. Esta correlación positiva sugiere que la motivación actúa como un factor determinante en la mejora del rendimiento de los empleados en sus funciones dentro del centro comercial.

El artículo de Gutiérrez (2018) publicado en la revista Dialnet abordó el tema de los factores motivacionales y su influencia en el desempeño de los trabajadores. Este estudio se planteó investigar sobre cómo la motivación puede ser estimulada mediante herramientas empresariales, y cómo este estímulo tiene un impacto directo en el desempeño laboral de los trabajadores. El artículo destacó que la motivación puede ser influenciada y estimulada por diversas herramientas empresariales. Estas herramientas pueden incluir estrategias de reconocimiento y recompensas, programas de capacitación y desarrollo profesional, crecimiento personal, así como un entorno adecuado de trabajo: positivo y colaborativo, entre otros aspectos.

El artículo de investigación realizado por Ayón-Ponce et al. (2021) tuvo como objetivo analizar la motivación en el trabajo y su impacto en el desempeño empresarial de una municipalidad. Los investigadores se

enfocaron en comprender cómo la motivación de los empleados afecta el rendimiento en sus tareas laborales, centrándose en las dimensiones más básicas del desempeño. El estudio, al llevarse a cabo dentro de una municipalidad, permitió examinar la relación entre la motivación de los empleados y los resultados del desempeño en el ámbito gubernamental. La metodología utilizada fue la de investigación, donde se recopilaron datos y se aplicaron análisis para obtener conclusiones significativas. Los resultados obtenidos revelaron que la motivación en el trabajo tiene una incidencia significativa en el desempeño empresarial de la municipalidad. Es decir, cuanto mayor es la motivación de los empleados, mayor es su rendimiento en las dimensiones básicas de sus responsabilidades laborales.

En su investigación, Burga y Wiese (2018) destacan la importancia de mantener buenos niveles de motivación dentro de una organización, ya que esto conduce a alinear tanto a los directivos como al personal administrativo hacia niveles de eficiencia más altos. La investigación se basó en enfoques cuantitativos, utilizando la encuesta como método para recopilar datos de 17 trabajadores. Se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson para analizar la relación entre la motivación y la productividad, y se encontró un resultado positivo significativo ($p < 0.05$). Los hallazgos de la investigación revelaron que cuando los trabajadores están motivados, tanto la productividad como el ambiente laboral dentro de la organización son óptimos. Este resultado sugiere que una motivación adecuada es un factor clave para lograr un alto rendimiento y un entorno laboral positivo dentro de la empresa.

El estudio realizado por Reátegui (2017) tenía como objetivo probar la hipótesis sobre la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los docentes. Para ello, se encuestaron a 19 docentes. La información obtenida mostró una correlación positiva entre la motivación y el desempeño laboral.

Según los resultados de estudio, el 52% de los trabajadores

encuestados indicaron tener un nivel "malo" de motivación. Esto puede tener un impacto negativo en su desempeño laboral, ya que la falta de motivación puede afectar su compromiso, productividad y calidad en el trabajo. Es importante destacar que el 47% de desempeño laboral también se ve reflejado en los resultados de la encuesta. Esto sugiere que hay una relación entre la motivación y el desempeño laboral, y que aquellos docentes con niveles más bajos de motivación tienden a tener un desempeño menos satisfactorio en sus labores.

En su tesis, Molano (2018) se enfocó en dar a conocer las problemáticas que influyen en las condiciones laborales del mundo actual. El autor resalta la importancia de motivar a los trabajadores dentro de un ambiente de bienestar, retención, compromiso y fidelidad. Además, destaca la necesidad de pulir las competencias y capacidades de los empleados para que puedan tener un buen desempeño en el futuro. El estudio tuvo un diseño cuantitativo y no experimental, donde se usó la técnica de encuesta para la obtención de datos. La muestra consistió en 53 colaboradores bancarios que pertenecían al área de caja y atención al cliente. Uno de los hallazgos de la investigación fue la importancia de la motivación en el ámbito laboral. La motivación puede tener un impacto significativo en el rendimiento y la productividad de los trabajadores. Cuando los empleados están motivados, muestran un mayor compromiso con su trabajo, están más dispuestos a aprender y mejorar sus habilidades, y tienen una actitud más positiva hacia sus responsabilidades laborales.

El trabajo de Cadena (2019) explora la influencia de diversos factores motivacionales internos y externos en una organización. Se identificaron deficiencias en la motivación que afectan al desempeño de los trabajadores, como el incumplimiento de tareas, baja productividad, falta de reconocimiento y desconocimiento de los objetivos. El diseño del estudio fue no experimental, correlacional y descriptivo. La muestra consistió en 50 trabajadores a quienes se les aplicó una encuesta de gestión por motivación para evaluar los niveles de satisfacción y motivación en el trabajo. Los resultados de la encuesta revelaron que las necesidades de seguridad,

autoestima y autorrealización se encontraban en un rango medio en la escala de motivación. Esto sugiere que hay margen para mejorar la satisfacción y motivación de los empleados en estas áreas.

Verdesoto (2021) se centró en estudiar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo. La metodología adoptada por esta investigación fue cuantitativa, descriptiva, correlacional y no experimental, utilizando la encuesta y la entrevista como instrumentos principales para recopilar datos. La muestra consistió en 36 colaboradores. Los resultados de la investigación revelaron algunos aspectos preocupantes en cuanto a la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo. Entre los hallazgos más destacados se encontraba el bajo reconocimiento por la realización de tareas que impactaba significativamente dentro del rendimiento.

La investigación realizada por Enríquez (2014) se planteó determinar si la motivación estaba relacionada con el desempeño laboral dentro de una organización. El enfoque del estudio fue cuantitativo, descriptivo y correlacional, y participaron 164 encuestados. Para calcular la variable de desempeño laboral, se utilizó un instrumento que contenía 48 ítems, y su confiabilidad fue alta, con un valor de 0.939. Por otro lado, la variable de motivación se evaluó mediante 19 ítems, y su confiabilidad fue también alta, con un valor de 0.909. Se encontró que el 41.4% de la variación en el desempeño laboral se explicaba por la motivación. Esto indica una influencia positiva y significativa de la motivación en el rendimiento de los empleados dentro de la organización. Estos hallazgos sugieren que, a mayor nivel de motivación de los trabajadores, mejor será su desempeño laboral.

Con respecto a la motivación, podemos decir que es una de las características de la psicología humana que asiste, apoya y promueve el nivel de compromiso de los individuos y que guía la conducta hacia el crecimiento y cumplimiento de los objetivos que se esperan. (López, 2005). La motivación también se puede expresar como un proceso mental que

tiene la capacidad a corto y largo plazo de determinar el modo de acción que realizará un colaborador cuando se le presente un estímulo específico. (Alase & Akinbo, 2021).

Según Bamgbose & Olusola (2017), la motivación es la acción de dirigir la energía interna de un trabajador hacia varios objetivos. La motivación es un estado interno que impulsa la conducta y da dirección, es una conducta ahorradora de energía, directo y orientado a objetivos. Del mismo modo, diferentes argumentos de la estimulación pueden situar una necesidad primordial de reducir el dolor físico y aumentar el placer. Asimismo, se describe como un conjunto complejo de fuerzas, necesidades y otros mecanismos que motivan, impulsan y sostienen la conducta humana para realizar determinadas acciones. Cabe aclarar que existen dos motivadores: no monetarios y monetarios.

Respecto a los factores monetarios, Nwannebuife (2017) Indica que se interrelacionan con el ambiente de trabajo y la relación del empleado con la organización. Del mismo modo, el sistema de recompensas, a menudo establecido o considerado más preocupado por el estilo de vida de los empleados, y cree que tiene un impacto mayor y largo en los empleados.

Alase & Akinbo (2021) Se cree que la motivación no financiera surge de la organización y su interrelación con los colaboradores y está restringida por la ética laboral, las normativas, la disciplina dentro del proceso disciplinario interno de la organización, las relaciones interpersonales, etc. Ahora es una parte importante de la gestión personal, y se alienta a las personas a comprenderlo y, lo que es más importante, a dominarlo, para que las organizaciones puedan construir una cultura organizacional estable y confiable.

En las Políticas de Recursos Humanos (PHR) señala que la motivación es el grado en que una persona debe esforzarse permanentemente para conseguir las metas institucionales. Es un proceso

psicológico interno, que posibilita una interacción buena y duradera entre el colaborador y su ambiente de trabajo. (Kenneth, 2010)

Dentro de las teorías de la motivación, tenemos a la teoría de las Necesidades de Maslow, que en 1954 proporcionó cinco niveles diferentes que representan las necesidades humanas indicando que, conforme se vayan satisfaciendo las necesidades más esenciales, los individuos desarrollarán necesidades y deseos superiores. Los cinco niveles son:

- ✓ Necesidades fisiológicas: son las más básicas: alimentación, descanso, salud, vestimenta, etc.
- ✓ Necesidad de seguridad: es la protección que encuentra el individuo, a manera social o profesional. Seguridad física, económica y de vivienda. Un empleo es un ejemplo de ello.
- ✓ Necesidades sociales: es el sentimiento de pertenencia a un grupo social, familia, pareja, etc.
- ✓ Necesidad de estima: se puede medir por medio del reconocimiento, como el respeto y la confianza hacia una personal.
- ✓ Las necesidades de autorrealización: se logra una vez satisfecho las demás necesidades se le considera como el éxito personal.

Por otro lado, la teoría de los dos factores de Herzberg, planteada en 1967, llegó a la conclusión que los individuos podían sentirse cómodos en su centro de trabajo, partiendo de dos premisas:

Factores Higiénicos: son las variantes externas y que no están ligadas a las funciones del colaborador, que por lo general dan un grado de insatisfacción. Pertenece a una motivación contextual y a los factores que tienen las empresas para estimular a sus colaboradores, generando un

equilibrio. Entre ellos tenemos:

- ✓ Factor económico: salarios, sueldos, prestaciones.
- ✓ Condiciones físicas de trabajo: entorno físico seguro, temperatura adecuada, iluminación.
- ✓ Seguridad: procesos de quejas, reglas de trabajo, así como políticas de la ~~organización~~ ~~organización~~
- ✓ Factor Social: el hecho de relacionarse con los compañeros
Status: título de puestos, oficinas propias, privilegios y demás.

Factores Motivadores: se relaciona directamente con las funciones que realizan los colaboradores: su puesto de trabajo, tareas y obligaciones, sus variantes de estudio repercuten en la productividad, manifestando una buena adaptación a los desafíos y actividades. Estos son:

- ✓ Autorrealización: aportar valor dentro de alguna actividad y sentirse importante.
- ✓ Reconocimiento de una labor bien hecha: realizar un trabajo importante y con la plena seguridad de poner todo el esfuerzo sobre ella.
- ✓ Logro o cumplimiento: oportunidad de finalizar eficientemente tareas que sean de interés del colaborador.
- ✓ Mayor responsabilidad: es la oportunidad de ampliar los conocimientos para realizarnuevas tareas, sin perder el control sobre el puesto de trabajo.

Asimismo, en la teoría X y la teoría Y de McGregor, se observó el comportamiento de un jefe frente a los subordinados y se llegó a la conclusión de que estos trabajaban mejor y con empeño con las críticas y bajo presión después de cierto tiempo.

En la Teoría X, las personas necesitan ser motivador a través de un estilo de dirección autoritario ya que los que se encuentran en esta categoría son individuos perezosos y que por lo general evitan responsabilidades. Se debe brindar seguimiento al empleado para que pueda cumplir adecuadamente sus funciones.

Por el contrario, para la Teoría Y, el trabajo y el compromiso que tienen los trabajadores con su puesto de trabajo, ameritan una recompensa, donde se tome en cuenta sus opiniones de forma participativa para aportar valor a la organización y alcanzar los objetivos planteados. En esta teoría, se busca brindar confianza y formación para que los colaboradores puedan seguir adelante y crecer profesionalmente.

Otra variable de desempeño laboral mencionada por autores como Okereke (2021) se refiere a la fuerza de producción durante el desempeño de una tarea específica. También se puede definir como el proceso de realizar una función específica de acuerdo con los estándares de precisión, integridad y costo. Por otra parte, Ayodeji et al. (2020) afirman que el desempeño refleja los niveles de producción de los empleados en función de las actualizaciones de la empresa. El desempeño laboral es un factor primordial para el óptimo desarrollo de una empresa, por lo que una buena gestión del talento es fundamental para reducir el riesgo de costos adicionales para los empleadores. (Lauracio & Lauracio, 2020).

Del mismo modo, el desempeño laboral de Harrison (2018) son las expectativas generales de una organización sobre el comportamiento y el desempeño de un individuo durante un período de tiempo. Forson et al. (2021) argumentan que, sin la motivación de los empleados, las organizaciones tendrán dificultades para lograr el máximo rendimiento de los empleados. El éxito de una organización depende del esfuerzo colectivo de sus empleados; por lo tanto, cuando los empleados están motivados, contribuyen colectivamente al crecimiento de la organización.

De manera similar, Eliyana et al. (2018), mencionan que la motivación en los empleados trae consigo como características el ser enérgico y

motivado para hacer sus tareas. Por el contrario, los empleados poco motivados se sienten incómodos e insatisfechos y, como resultado, se desempeñan mal y no se alcanzan los objetivos de la empresa.

Ahora bien, en la teoría motivacional de McClelland de 1989 enfoca a la motivación por medio de 3 factores:

- ✓ Logro: Es cuando una persona tiene el impulso por querer ser mejor, de diferenciarse del resto y llegar al éxito personal y laboral. Lleva a los individuos plantearse metas, responsabilidades, buscan lograr la excelencia, realizar un buen trabajo y cumplir con todas sus responsabilidades e incluso retroalimenta sus mismos procesos.
- ✓ Poder: Es aquella necesidad de influenciar y monitorear a las demás personas y/o grupos, con la necesidad de ser reconocido y que, por lo general, se convierten en personas imprescindibles para la organización y brillan por tener una buena reputación frente a su desempeño, lucha por predominar en sus ideas y pensamientos.
- ✓ Afiliación: Tiene la finalidad de generar relaciones interpersonales positivas y armoniosas ya que buscan trabajar en equipo y mantener el contacto con los demás.

Hay que mencionar que también existen tipos de motivación:

Motivación Intrínseca: Hace referencia a aquella motivación que proviene del interior de la persona, asociado a los deseos de auto realización y crecimiento. Es el placer que siente el individuo por realizar una actividad que conlleva como resultado una buena productividad, sin limitaciones ni esfuerzos nulos que lo detenga. La persona realiza sus actividades porque se involucra en sus tareas y logra poner un gran empeño sobre ellas.

Está compuesta por los siguientes elementos:

- ✓ Vocación por el trabajo, es cuando una persona elige un trabajo según sus aptitudes, capacidades y talentos que la hacen sentir cómoda y feliz.
- ✓ Autoestima, es un tipo de valoración que tiene un individuo bajo su autoconcepto, cargado de comportamientos, pensamientos y evaluaciones sobre su forma de ser, los rasgos físicos y el carácter.
- ✓ Desarrollo personal, es un proceso que pretende desarrollar las potencialidades y fortalezas para conseguir los objetivos, así como también, lograr su propia superación brindándole un sentido a la vida
- ✓ Retos laborales, son los desafíos que se coloca una persona para superar cierto tipo de dificultades. Se organiza para realizar actividades que le ayuden a lograr sus objetivos

Motivación Extrínseca: Proviene de fuentes y estímulos ambientales externas Se sustenta de manera indirecta cuando el individuo se relaciona con sus propias actividades y espera una recompensa. El dinero, los regalos e incentivos, son algunos ejemplos de estímulos externos

Para Diaz, Consuelo (2021) Los factores de higiene son elementos que satisfacen necesidades humanas con motivos extrínsecos. Los factores que crean motivación extrínseca son el estrés laboral, la presión laboral, la relación interpersonal con el jefe, con los compañeros de trabajo y la monotonía en el trabajo. La componen los siguientes elementos:

- ✓ Remuneración, es el pago que percibe un trabajador por la prestación de sus servicios.
- ✓ Ambiente laboral físico, Según Navarro (s.f) Se refiere a todas las cosas que existen en el entorno físico en el que trabajan

los asociados que pueden afectar positiva o negativamente el desempeño.

- ✓ Políticas laborales, son los principios que una empresa ejecuta y las hace cumplir, direccionado mediante leyes vigentes y normas internas. (Billikopf, 2006)
- ✓ También tenemos: reconocimiento, premios, incentivos, bonos, diplomas, trofeos, etc.

La Importancia de la motivación y su estudio es porque se le considera el motor dentro de las organizaciones, ya que se basa en satisfacer los estímulos que modifican el comportamiento del colaborador. Estas acciones repercuten favorablemente dentro del desempeño laboral ya que los trabajadores podrán desenvolverse apropiadamente en sus funciones y actividades favoreciendo a la empresa con resultados positivos respecto a sus objetivos, y por otro lado los colaboradores lograrán sus metas, sintiéndose mucho más productivos. (Cubas, 2016)

Las razones por las cuales los directivos necesitan invertir en motivación en sus colaboradores, es porque el trabajador se desempeña eficientemente porque se siente contento dentro de su área laboral, genera sentido de pertenencia con la organización y su equipo, aumenta la productividad dentro de su área, el colaborador crece personal y profesionalmente, incentiva a la retención y fidelización interna con los colaboradores, la empresa atrae el mejor talento por su buena imagen y clima laboral, desarrollando nuevos objetivos (González y Olivares, 2013). Con respecto al desempeño laboral, podemos decir que es el perfeccionamiento de un individuo frente a sus actividades laborales, seleccionándolos estratégicamente por sus habilidades y características para realizar eficientemente el trabajo propuesto.

El desempeño laboral se basa en el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidades que los empleados demuestran en el desempeño de sus tareas asignadas. (Chiavenato, 2009).

Para Queipo & Useche, (2002): El desempeño laboral es individual porque afecta las habilidades, la motivación, el trabajo en equipo, la capacitación de los empleados, la supervisión y los factores situacionales, además de los roles de cada individuo. Las capacidades se reflejan en las habilidades y técnicas laborales, las habilidades de comunicación interpersonal además del saber práctico. (p.486).

Bohórquez 2004 (citado en Araujo, M. y Guerra, M, 2007), define el Desempeño Laboral como la ejecución de un plan de actividades para lograr las metas en un determinado tiempo. Por lo que, está compuesto de actividades tangibles, observables y medibles.

Es importante estudiar el desempeño laboral porque se considera un mecanismo esencial para las empresas, ya que a través de estrategias puede perfeccionar la eficacia, abarcando la identidad propia de la organización como la visión, cultura organizacional y las competencias laborales de los cargos.

A pesar del abrumador proceso de evaluación del desempeño, podemos decir que este tiene un inmenso valor para los empleados de la empresa, solo permite a los empresarios crear retroalimentación, motivación, mejora de procesos, capacitación y última innovación. en el proceso; Asimismo, puede justificar despidos, renuncias, determinar necesidades, defender decisiones de los empleados y, en definitiva, son de gran utilidad en procesos judiciales. (Wayne y Robert, 2005).

En la mayoría de las organizaciones es el área de Recursos humanos la que se encarga de ejecutar esta evaluación. Son ellos quienes tienen la tarea de coordinar, implementar y diseñar los programas de auditoría, incentivando a que los superiores dentro de una determinada jerarquía participen para el logro de sus objetivos.

Para Díaz, Consuelo, (2022) Las evaluaciones de desempeño generalmente se realizan en las empresas una vez al año o cada seis meses. Sin embargo, se enfatiza la importancia de evaluar a un trabajador

de nuevo ingreso después de su período de prueba, el cual será de 30 a 90 días después de su fecha de ingreso.

- ✓ Autoevaluación: es una evaluación que el mismo colaborador se realiza y que genera reflexión sobre su actuar dentro de la organización.
- ✓ Evaluación de equipos: Son los compañeros de trabajo los que realizarán esta evaluación.
- ✓ Evaluación de 90°: donde el colaborador se autoevalúa al igual que el jefe inmediato.
- ✓ Evaluación de 180°: implica la autoevaluación del colaborador, la de su jefe e incluido la de sus pares.
- ✓ Evaluación de 270: es la evaluación que los colaboradores hacen de sus superiores para determinar si cumplen con el perfil de líderes y si son aptos para cumplir con su gestión.
- ✓ Evaluación de 360°: con visión integradora, donde el trabajador se autoevalúa, el jefe lo evalúa, sus pares lo evalúan y los clientes o proveedores también lo evalúan.

Es importante que este tipo de evaluaciones ya que los resultados permitirán al evaluador, brindar una retroalimentación asertiva y poder crear un plan de acción para optimizar y reforzar aquellas deficiencias que tenga el colaborador o individuo en estudio.

Para finalizar, dentro de las dimensiones del desempeño laboral empleamos las características que se presentan a continuación y que van a permitir que se realice una mejor evaluación del trabajador dentro de la organización:

- ✓ Competencia: Son los conocimientos y habilidades que tiene un colaborador para afrontar una tarea o responsabilidad dentro de su área de trabajo de manera eficaz. Incluye los

conocimientos, habilidades, competencias y comportamientos que los empleados deben demostrar para que la empresa logre su objetivo.

- ✓ Productividad: Mide la eficiencia del trabajador y se calcula con la producción que ha realizado un trabajador dentro de un determinado tiempo. Al realizar una comparativa entre la productividad individual con el promedio, se puede demostrar si un trabajador está bajo rendimiento o no.

Según Felsinger y Runza (2002), la innovación es utilizada por los trabajadores con el fin de mejorar la calidad del servicio. Así mismo, esto genera un mayor aumento dentro de la productividad en la empresa.

- ✓ Logro de metas Es el camino que se recorre con el fin de conseguir y terminar una serie de actividades a corto o largo plazo, obteniendo conocimientos nuevos y desarrollando habilidades necesarias para cumplir con las expectativas profesionales.
- ✓ Relación interpersonal: Es la manera en la cual nos vinculamos con las demás personas, que involucran temas relacionados a intereses en común, actividades sociales, trabajos en equipo, etc. Estas relaciones son el pilar de la sociedad y lo podemos encontrar en nuestro ambiente laboral, familia, amigos, y más, tratándose de una comunicación sostenida y profunda, creando vínculos afectivos y grupos sociales que son los que forman por completo a la sociedad. Las relaciones interpersonales serán la esencia del crecimiento de un individuo a lo largo de su vida.
- ✓ Iniciativa: Es querer hacer las cosas, en pocas palabras, crear, proponer y realizar una serie de actividades para poder tener a tiempo con las tareas encomendadas y brindar alternativas de solución frente a los problemas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

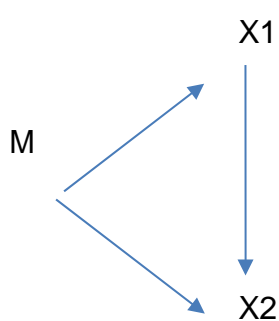
3.1.1. Tipo de Investigación:

La investigación fue de tipo aplicada, ya que se utilizó los conocimientos y conceptos de cada una de las variables para su posterior aplicación en la población (CONCYTEC, 2018). De enfoque cuantitativo, ya que se pudo medir las variables y que, a través de un instrumento, se logró obtener datos numéricos que comprobaron las hipótesis en estudio

3.1.2. Diseño de la Investigación:

De diseño no experimental ya que se hizo la recolección de datos tal y como se presenta la realidad, sin la necesidad de modificar o manipular alguna variable.. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014). De carácter transaccional pues los datos fueron tomados bajo un espacio y tiempo determinado, con la finalidad de describir la influencia y la relación que tiene una variable sobre la otra, tomándola como un diseño correlacional- causal.

Figura 1. Esquema del diseño de investigación



Donde:

M= Muestra (personal administrativo)

X1= Motivación

X2= Desempeño Laboral

3.2. Variables y operacionalización

V1: Motivación:

- **Definición conceptual:**

La motivación se define como un proceso psicológico el cual determina la conducta e impulsa al individuo a alcanzar sus objetivos, propósitos y metas que considera primordial y necesario. Es el conjunto de esfuerzos que impulsa a los colaboradores a hacer bien las cosas. (Valdiviezo, 2018)

- **Definición operacional:**

Para medir la motivación dentro de la Notaría en estudio, se aplicó un cuestionario con un total de 12 ítems definidos a partir de las dimensiones extrínseca e intrínseca y sus indicadores dirigidos netamente al personal administrativo. Se utilizó escala de Likert, donde: 1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre, 5. Siempre

- **Indicadores**

Para medir la dimensión de motivación extrínseca, los indicadores que se tomaron fueron: salario o remuneración, incentivos, seguridad laboral, condiciones de trabajo y status. Para la dimensión de motivación intrínseca, los indicadores fueron: relaciones interpersonales, reconocimiento, logros y aprendizaje, disciplina y capacitaciones. Para el tratamiento estadístico de la variable, se utilizó la escala Ordinal, siendo Bajo [12 - 28], Regular [29 - 45] y Bueno [46 - 60]

V2: Desempeño Laboral

- **Definición conceptual:**

Quintero y Africano (2008) explican que el desempeño laboral son las destrezas así como habilidades que se conectan con la naturaleza tanto del trabajo como de la organización para crear comportamientos que pueden modificar los resultados y el cambio sin precedentes que ocurre en las organizaciones. (p.14)

- **Definición operacional**

Para medir el desempeño laboral dentro de la Notaría en estudio, se aplicó un cuestionario con un total de 9 ítems definidos a partir de las dimensiones: evaluación del desempeño, superación personal y resultados. Se utilizó la escala de Likert, donde: 1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre, 5. Siempre.

- **Indicadores**

Para medir la dimensión evaluación del desempeño, se utilizaron los indicadores: destrezas y habilidades, responsabilidad, trabajo en equipo. Para la dimensión superación personal, los indicadores estuvieron ligados a: actitud, auto realización y valoración del trabajo. Por último, para la dimensión resultados, el indicador fue: desempeño, logro de metas y calidad de trabajo. Para el tratamiento estadístico de la variable, se utilizó la escala Ordinal: siendo Bajo [09 - 22], Regular [23- 34] y Bueno [35 - 45]

3.3. Población, muestra y muestreo.

3.3.1. Población

La población es un conjunto de elementos con tipologías y características similares que se desarrollan o se encuentran bajo un mismo contexto. (Arias, 2006. p. 81). En esta investigación, se incluyó a la totalidad de 35 colaboradores de una Notaría, distrito de El Porvenir 2023, como población y se detalla en la Tabla 1.

Tabla 1

Distribución de la población en estudio de una Notaría del Distrito del Porvenir-2023.

Áreas	Colaboradores
Legalizaciones	8
Vehicular	7
No contencioso	8
Escrituras Públicas	10
Caja y Trámites	2

Al ser una cantidad significativa, no se tomará ninguna muestra, pues se trabajará con el total de la población. Por otro lado, tampoco se aplicará el método del muestreo para esta investigación.

- **Criterios de inclusión:** Los colaboradores que pertenezcan a las áreas de legalizaciones, vehicular, no contencioso, escritura pública y caja y trámites
- **Criterios de exclusión:** Los colaboradores que no hayan asistido el día de la presentación

3.3.2 Unidad de análisis: Colaboradores de una Notaría, distrito de El Porvenir 2023

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta fue usada como herramienta para medir la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de una Notaría distrito de El Porvenir 2023, se tomó como referencia la encuesta aplicada a los trabajadores del Banco de Crédito del Perú BCP – Juliaca 2019, realizada por Valdiviezo, F. (2018).

Con la finalidad de identificar los niveles de motivación y estudiar sus dimensiones extrínseca e intrínseca, se tomó como instrumento el cuestionario en mención, el cual presenta una estructura de 12 ítems con cinco opciones de respuesta en escala de Likert: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi siempre (2) y nunca (1). Así mismo, se utilizó el cuestionario correspondiente a Desempeño Laboral el cual consta de nueve ítems, orientados a sus respectivas dimensiones que son: evaluación del desempeño, superación personal y resultados, con cinco opciones según la escala Likert: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi siempre (2) y nunca (1).

3.4.1. De su validez:

El instrumento que se empleó para la presente investigación, fue validado por 3 expertos profesionales en el tema. Los criterios se han dividido en cuanto a la coherencia de los ítems, la relación entre las dimensiones, los indicadores y sus respuestas.

Validez del contenido del instrumento:

Juez	Apellidos y Nombres	Grado	Resultado
I	Lezama Lezama, Manuel	Magister	Aplicable
II	Pantigoso Leythón, Nathalí	Doctor	Aplicable
III	Uribe Alzamora, Roberto	Doctor	Aplicable

3.4.2. De su confiabilidad

Para la confiabilidad del instrumento se aplicó una prueba piloto, que posterior a los datos obtenidos, se utilizó el método de Alfa de Cronbach, donde se pudo encontrar un 0,889 de confiabilidad con respecto a los 12 elementos del cuestionario "motivación".

Según George, Marely (2003) :

Coeficientes de Alpha de Cronbach

Valores	Interpretación
Coeficiente alfa >9	Es excelente
Coeficiente alfa >8	Es bueno
Coeficiente alfa >7	Es aceptable

Coeficiente alfa >6	Es cuestionable
Coeficiente alfa >5	Es nula

Entonces podemos deducir según la tabla que, el cuestionario “motivación” es confiable ya que salió mayor a 0.8, mostrando un grado de fiabilidad Bueno.

Así mismo, se realizó la prueba estadística para el cuestionario “desempeño laboral”, que cuenta con un total de 9 elementos, arrojando un resultado de 0.849 en coeficiente de Cronbach , mostrando un grado de fiabilidad Bueno.

3.5. Procedimientos

En primera instancia, se obtuvo la autorización de la Notaria para poder realizar la investigación y recopilar los datos más significativos que aquejan la problemática presentada. Del mismo modo, se prepararon los instrumentos realizados por Valdiviezo, F (2018), entre otros documentos como el consentimiento informado para aplicarlos a los colaboradores de la institución. Posterior a ello, se hizo una breve introducción sobre la encuesta, explicando el objetivo y la finalidad de ella, precisando el tiempo estimado para poder resolverla.

Una vez obtenido los datos de la aplicación, se traslada los resultados a una matriz de Excel para procesar correctamente los puntajes. Por último, se utiliza un software estadístico para dinamizar los datos y poder realizar comparativas y verificar la influencia de una variable sobre otra.

3.6. Método de análisis de datos

En esta investigación, se empleó el software estadístico SPSS para analizar la influencia de la variable motivación sobre el desempeño laboral. Después de la recolección de datos de ambos cuestionarios y realizar un análisis a profundidad, se obtuvieron resultados que ayudaron a comprobar las hipótesis planteadas en el estudio.

El SPSS es una herramienta poderosa y ampliamente utilizada en el ámbito de la estadística, así como la investigación social. Permite gestionar y analizar datos de manera eficiente, facilitando el procesamiento de grandes cantidades de datos y la obtención de resultados significativos. A través de tablas y representaciones numéricas, el programa permite visualizar los resultados de manera clara y precisa.

El análisis estadístico llevado a cabo con el SPSS permitió verificar tendencias, valores y patrones en cada variable estudiada, lo que proporcionó un entendimiento más integral del comportamiento de las mismas frente a las situaciones creadas en el contexto laboral.

En cuanto al análisis estadístico descriptivo, éste se centra en describir y resumir los datos obtenidos. Se utilizan medidas como la media, la mediana, la desviación estándar, entre otras, para resumir la información y tener una visión general de los datos recopilados.

Por otro lado, el análisis estadístico inferencial se usa para realizar inferencias o generalizaciones sobre una población más grande con base en una muestra limitada de información. Se emplean técnicas como pruebas de hipótesis e intervalos de confianza para demostrar si las diferencias observadas son significativas o simplemente producto del azar.

En este estudio, se utilizó la correlación estadística para examinar la correlación entre la variable motivación y el desempeño laboral. La correlación de Spearman, en particular, es una prueba no paramétrica que evalúa la asociación entre dos variables ordinales o continuas. Permite determinar si existe una correlación lineal o no lineal entre las variables y cuantificar la fuerza y la dirección de dicha relación.

El análisis de correlación estadística brinda información importante sobre cómo una variable afecta a otra. En este caso, se buscó establecer si existe una relación significativa entre el nivel de motivación de los empleados y su desempeño laboral. Un resultado positivo en esta

correlación podría respaldar la idea de que una mayor motivación se traduce en un mejor rendimiento en el trabajo.

El proceso de análisis realizado con SPSS también permitió identificar posibles tendencias o patrones en los datos, lo que proporcionó una visión más detallada del comportamiento de las variables bajo estudio. Estos patrones pueden ayudar a entender cómo ciertos factores influyen en el desempeño laboral y cómo se relacionan entre sí.

Es importante mencionar que este tipo de análisis estadístico puede arrojar resultados valiosos para la toma de decisiones en un entorno laboral. Por ejemplo, si se encontrara una correlación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño, sería recomendable implementar estrategias para fomentar la motivación de los empleados, ya que esto podría tener un impacto positivo en su productividad y resultados.

3.7. Aspectos éticos

La ética investigativa es un aspecto esencial en cualquier estudio o investigación, especialmente en aquellos que involucran seres humanos como participantes. Es fundamental que los principios éticos guíen cada paso del proceso de investigación para asegurar la protección, el bienestar y la verosimilitud de los resultados obtenidos. En este sentido, la puesta en práctica de los principios de beneficencia, justicia y protección del participante son fundamentales para llevar a cabo una investigación responsable y ética.

La beneficencia se refiere al deber de los investigadores de actuar en beneficio de los participantes y de la sociedad en general. En el caso mencionado, se buscó reducir conflictos y problemáticas, lo que implica que la investigación tiene un propósito claro de generar soluciones y mejoras. Para asegurar que los resultados sean verídicos y fiables, se utilizó un instrumento con diseño de validez científica. Esto significa que la recopilación y análisis de datos fueron procesos riguroso y adecuado,

lo que aumenta la confianza en los resultados obtenidos.

La justicia, por otro lado, se refiere a una igualitaria distribución de los beneficios y otros asuntos dentro de la investigación. Aquí se aseguró que los beneficios que brindará la investigación se distribuyan de manera justa entre toda la población en estudio. También se menciona la intención de trabajar con todos los integrantes de la institución para identificar y erradicar las incomodidades que enfrentan al realizar sus tareas. Esto demuestra un compromiso con la mejora de las circunstancias para todos los involucrados.

Además de la beneficencia y la justicia, la protección del participante es otro principio ético crucial en cualquier investigación que involucre seres humanos. Los participantes deben ser tratados con respeto además de dignidad. De igual forma, su bienestar debe ser protegido en todo momento. Esto implica que se deben obtener consentimiento informado de los participantes, explicando de forma entendible los objetivos y procedimientos del estudio a realizar, así como los posibles riesgos y beneficios. También implica asegurarse de que la privacidad en cuanto a su identidad y la confidencialidad de la información de los participantes estén garantizadas.

Para extender el tema de la ética investigativa, es menester profundizar en otros aspectos relevantes, como el proceso de revisión ética (por ejemplo, el comité de ética), la importancia de la honestidad y la transparencia al momento de presentar los resultados, el manejo adecuado de conflictos de interés y la responsabilidad social de la investigación.

El proceso de revisión ética, es un paso fundamental en la investigación que involucra seres humanos. Este comité tiene la responsabilidad de revisar y aprobar el protocolo de investigación para asegurarse de que se cumplan los principios éticos y se proteja el bienestar de los participantes. La revisión ética también se extiende a lo largo de toda la investigación, supervisando que se sigan los protocolos

aprobados y que cualquier modificación significativa en el diseño o los procedimientos de la investigación sea sometida a una nueva revisión.

La honestidad y la transparencia son valores esenciales en la investigación. Los investigadores deben presentar sus hallazgos de manera veraz y objetiva, evitando sesgos o manipulaciones de los datos para ajustarlos a ciertas expectativas o intereses. Esto implica divulgar tanto los resultados positivos como los negativos, ya que la falta de publicación de resultados no deseados puede sesgar la comprensión general del tema de estudio.

En cuanto a los conflictos de interés, es fundamental que los investigadores sean transparentes acerca de cualquier relación financiera, personal o institucional que pueda influir en el diseño, ejecución o interpretación de la investigación. La divulgación de posibles conflictos de interés ayuda a mantener la integridad y credibilidad del estudio.

El uso adecuado de las normas APA (American Psychological Association) es fundamental para asegurar tanto calidad así como credibilidad de la investigación. Estas normas establecen pautas para la presentación del trabajo académico, incluyendo la estructura del documento, el formato, las citas y sobre todo las reseñas bibliográficas. De esta manera, los investigadores se aseguran de que sus trabajos sean claros, consistentes y accesibles para otros académicos y profesionales en el campo.

IV. RESULTADOS

Tabla 2

Datos descriptivos de los instrumentos aplicados para medir las variables de investigación al personal administrativo de una Notaria, distrito de El Porvenir 2023

	N	Media	Mediana	DE	Mínimo	Máximo
Motivación	35	76.1	77	11.11	54	90
Desempeño laboral	35	77.2	77	9.22	54	90

Nota. Datos obtenidos de las encuestas aplicadas al personal administrativo de una Notaria, distrito de El Porvenir ,2023

En la tabla 2, se muestran los datos descriptivos de los instrumentos aplicados, los cuales están compuestos por 35 colaboradores de una Notaria, distrito de El Porvenir; también se muestra la media para las variables motivación y desempeño laboral, siendo 76.1 y 77.2 respectivamente. Además, la desviación estándar para las variables fue de 11.11 y 9.22 respectivamente

Tabla 3

Frecuencia por nivel de motivación del personal administrativo de una Notaria, distrito de El Porvenir 2023

C		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	8	22,9%
	Medio	20	57,1%
	Alto	7	20,0%
	Total	35	100,0%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario de motivación aplicado al personal administrativo

En la tabla 3 se muestra las frecuencias por nivel del personal administrativo de una Notaria en el distrito de El Porvenir con respecto a la motivación que presentan. En un nivel alto se obtuvo que la población presenta 20% de motivación, el 57,1% presentó un nivel medio y el 22,9% un nivel bajo.

Tabla 4

Frecuencia por nivel de desempeño laboral del personal administrativo de una Notaria, distrito de El Porvenir ,2023

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	3	8,6%
	Medio	28	80,0%
	Alto	4	11,4%
	Total	35	100,0%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario de desempeño laboral aplicado al personal administrativo

En la tabla 4 se muestra las frecuencias por nivel del personal administrativo de una Notaria en el distrito de El Porvenir con respecto al desempeño laboral que presentan. En un nivel alto se obtuvo que la población presenta 11,4% de motivación, el 80% presentó un nivel medio y el 8,6% un nivel bajo.

Tabla 5

Prueba de normalidad de los cuestionarios aplicados al personal administrativo de una Notaria, distrito de El Porvenir ,2023

Shapiro-Wilk		
Estadístico	GI	Sig.
,929	35	,000
,914	35	,000

Nota. GI: grados de libertad; Sig.: significancia estadística

En la tabla 5, se plasma la prueba de normalidad que presentan los datos obtenidos de los cuestionarios aplicados al personal administrativo de una Notaria, en donde se observa la existencia de datos que no siguen una progresión estándar-normal, por lo tanto, se sugiere aplicar una prueba no paramétrica para un efecto adecuado, en específico, la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Tabla 6

Correlación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal administrativo de una Notaria, distrito de El Porvenir ,2023

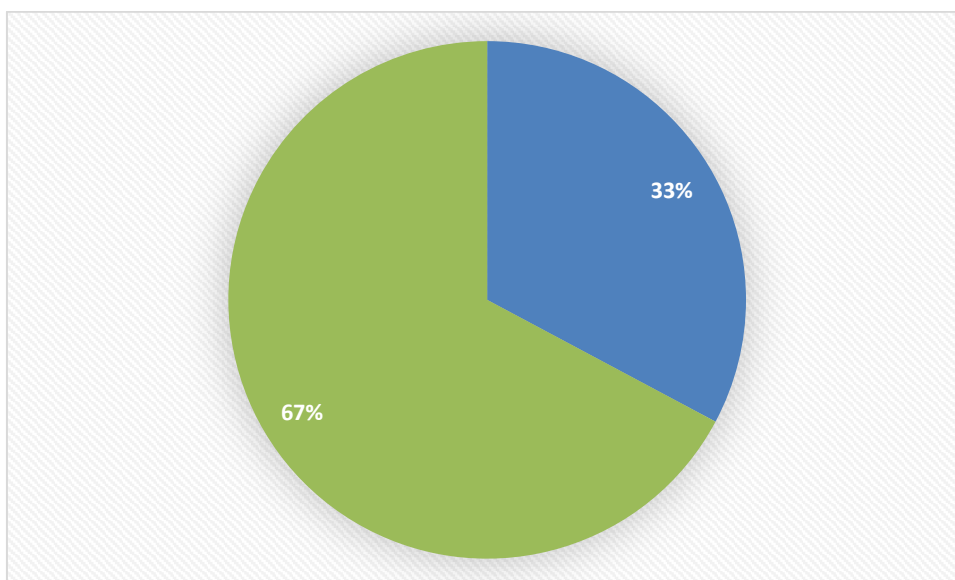
			Desempeño laboral	Motivación	R ²
Rho de spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,570**	
		Sig. (bilateral)		.000	
		N	35	35	,324
	Motivación	Coeficiente de correlación	,570**	1.000	
		Sig. (bilateral)	.000		
		N	35	35	

Nota. N: número de participantes; Sig.: significancia estadística; R2: Regresión lineal

En la tabla 6 se visualiza el coeficiente de correlación entre las variables motivación y desempeño laboral en el personal administrativo de una Notaria, en donde se evidencia un estimado de de índice de correlación, correspondiendo a un nivel de relación medio. Además, la regresión lineal indica una influencia de ,324, que interpretado en la realidad del personal administrativo de la notaría significaría que la motivación influye en un 32% en el desempeño laboral.

Figura 2

Influencia de la motivación en el desempeño laboral en el personal administrativo de una Notaria, distrito de El Porvenir ,2023



Nota. Datos obtenidos de las encuestas aplicadas al personal administrativo de una Notaria, distrito de El Porvenir ,2023

Tabla 7

Correlación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en el personal administrativo de una Notaria, distrito de El Porvenir ,2023

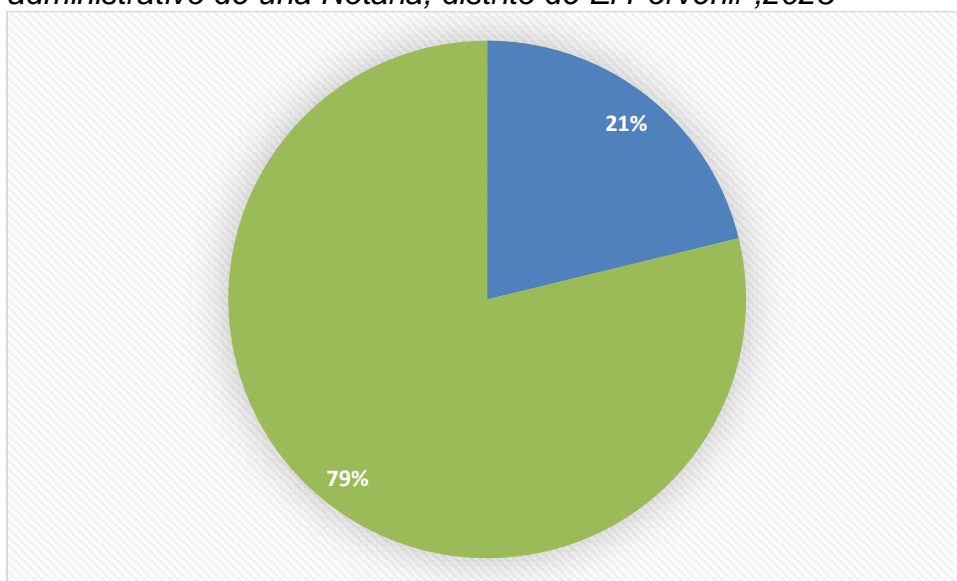
			Desempeño laboral	Motivación extrínseca	R ²
Rho de spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,461**	,212
		Sig. (bilateral)		.001	
		N	35	35	
	Motivación extrínseca	Coeficiente de correlación	,461**	1.000	
		Sig. (bilateral)	.000		
		N	35	35	

Nota. N: número de participantes; Sig.: significancia estadística; R2: Regresión lineal

En la tabla 8 se plasma el coeficiente de correlación entre la dimensión motivación extrínseca y desempeño laboral en el personal administrativo de una Notaria, en donde se evidencia un estimado de 0.460 de índice de correlación, correspondiendo a un nivel de relación medio. Además, la regresión lineal indica una influencia de ,212, que interpretado en la realidad del personal administrativo de la notaria significaría que la motivación influye en un 21% en el desempeño laboral.

Figura 4

Influencia de la motivación intrínseca en el desempeño laboral en el personal administrativo de una Notaria, distrito de El Porvenir ,2023



Nota. Datos obtenidos de las encuestas aplicadas al personal administrativo de una Notaria, distrito de El Porvenir ,2023

Tabla 8

Correlación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en el personal administrativo de una Notaria, distrito de El Porvenir ,2023

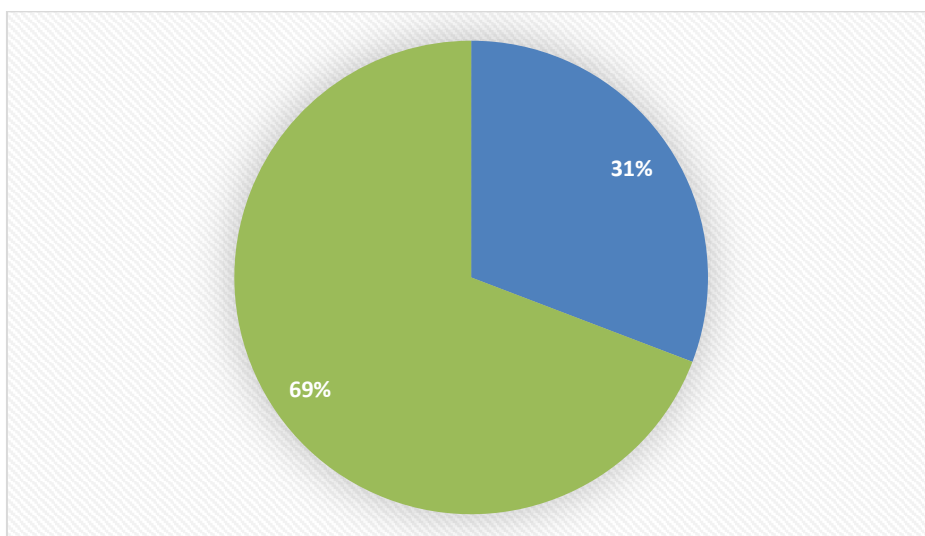
		Desempeño laboral	Motivación intrínseca	R ²
Rho de spearman	Desempeño laboral	1.000	,555*	
	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)		.000	
	N	35	35	,308
Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,555**	1.000	
	N	35	35	

Nota. N: número de participantes; Sig.: significancia estadística; R2: Regresión lineal

En la tabla 7 se muestra el coeficiente de correlación entre la dimensión motivación intrínseca y el desempeño laboral en el personal administrativo de una Notaria, en donde se evidencia un estimado de 0.555 de índice de correlación, correspondiendo a un nivel de relación medio. Además, la regresión lineal indica una influencia de ,308, que interpretado en la realidad del personal administrativo de la notaría significaría que la motivación influye en un 31% en el desempeño laboral.

Figura 3

Influencia de la motivación intrínseca en el desempeño laboral en el personal administrativo de una Notaria, distrito de El Porvenir ,2023



Nota. Datos obtenidos de las encuestas aplicadas al personal administrativo de una Notaria, distrito de El Porvenir ,2023

V. DISCUSIÓN

El presente estudio se centró en analizar la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo de una notaría ubicada en el distrito de El Porvenir en el año 2023. Se planteó como objetivo general determinar si la motivación tenía un impacto significativo en el desempeño laboral de los 35 colaboradores administrativos de dicha notaría. Para comprobar esta hipótesis, se apoyó de la prueba no paramétrica Rho de Spearman , y se obtuvo un índice de correlación de 0,570, lo cual indica un nivel medio de relación.

Estos resultados son consistentes con los hallazgos de investigaciones anteriores. Por ejemplo, Ordoñez (2021) que realizó una investigación con la finalidad de comprobar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa. El estudio utilizó como muestra a 50 colaboradores y una metodología no experimental de correlación transversal. Los resultados revelaron una correlación de Pearson de 0,555, lo cual sugiere que la motivación de los colaboradores está relacionada de forma directa con su desempeño laboral.

Similarmente, Mesías (2021) realizó una investigación donde su objetivo fue analizar cuánto la motivación influye sobre el desempeño de los colaboradores en una empresa. La muestra consistió en 50 colaboradores y se utilizó una metodología no experimental de correlación transversal. Los resultados indicaron la existencia de un modelo proporcional entre la motivación de los colaboradores y su desempeño laboral.

Estos estudios previos respaldan los hallazgos de la presente investigación, ya que todos ellos sugieren que la motivación cumple un papel importante en el desempeño laboral. La correspondencia positiva observada entre ambas variables, sugiere que, cuando los empleados se sienten motivados, tienden a tener un mejor rendimiento en su trabajo.

En la presente investigación, los resultados respaldan la teoría de las Políticas de Recursos Humanos, la cual señala que la motivación es un proceso psicológico interno y una transacción que favorece la relación y convivencia entre las personas y su ambiente de trabajo. Según esta teoría, la motivación impulsa a

los individuos a esforzarse constantemente para lograr las metas institucionales.

Asimismo, se mencionan dos teorías de la motivación que son relevantes para comprender la trascendencia de la motivación. La primera es la teoría de las Necesidades propuesta por Maslow en 1954, que establece que los individuos tienen diferentes niveles de necesidades y que, conforme se satisfagan las necesidades más básicas, nuevas necesidades y deseos superiores aparecen. Los cinco niveles de necesidades propuestos por Maslow incluyen las necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización.

La segunda teoría mencionada es la teoría planteada en 1967 por Herzberg, conocida también como la teoría de dos factores. Ésta propone que existen factores higiénicos, así como factores motivadores que modifican la satisfacción laboral. Los factores higiénicos son aspectos externos al trabajo en sí mismo, como el ambiente laboral, las condiciones físicas, la seguridad y las relaciones sociales. Por otro lado, los factores motivadores están relacionados directamente con las tareas y responsabilidades del trabajo, como las tareas estimulantes, la autorrealización, el reconocimiento y los logros.

Cuando los empleados se sienten motivados y tienen sus necesidades satisfechas, tienden a mostrar un mejor rendimiento en su trabajo. El hecho de haber satisfecho las necesidades básicas, además de la presencia de factores motivadores, como tareas estimulantes, reconocimiento y oportunidades de crecimiento, contribuyen a incrementar la motivación y, por tanto, mejoran el desempeño laboral.

La presente investigación colocó como objetivos específicos identificar el nivel de motivación y el nivel de desempeño laboral del personal administrativo de la notaría ubicada en el distrito de El Porvenir en el año 2023.

En cuanto al primer objetivo específico, se buscó determinar el nivel de motivación del personal administrativo. Los resultados arrojaron que el 20% de la población presentó un nivel de motivación alto; el 57,1%, medio y el 22,9% mostró un nivel bajo. Estos hallazgos permiten tener una visión clara sobre el nivel de motivación del personal administrativo dentro de la notaría.

Para contrastar estos resultados, se puede hacer referencia a la investigación realizada por Zeña (2022), quien también examinó los determinantes motivacionales que afectan el desempeño de los colaboradores de una empresa. Aunque ciertos detalles específicos de la investigación no se mencionan, los resultados obtenidos indicaron la presencia de una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores. Esta información complementa los hallazgos de la investigación aquí presentada, respaldando la importancia de la motivación en el campo laboral.

En relación al segundo objetivo específico, lo que se buscó fue identificar el nivel de desempeño laboral del personal administrativo. Los resultados arrojaron que el 11,4% de la población mostró un nivel alto de desempeño laboral, el 80% mostró un nivel medio y el 8,6% mostró un nivel bajo. Estos resultados proporcionan información valiosa sobre el nivel de desempeño laboral del personal administrativo de la notaría.

Para contrastar estos resultados, se puede hacer referencia al estudio realizado por Ayón-Ponce et al. (2021), en donde se analizó la motivación en el trabajo y su incidencia en el desempeño empresarial de un municipio. Aunque no se especifican los detalles específicos de la investigación, sus resultados indicaron que la motivación afecta de manera proporcional al desempeño laboral en sus dimensiones más básicas. Estos hallazgos respaldan los resultados del estudio aquí presentado, destacando la importancia de la motivación para el desempeño laboral en diferentes contextos organizacionales.

Como tercer objetivo se quiso fue determinar la influencia de la motivación extrínseca en el desempeño laboral del personal administrativo, notaría ubicada en el distrito de El Porvenir en el año 2023. Se realizó un análisis de correlación entre la dimensión de motivación extrínseca y variable desempeño laboral, obteniendo un índice de correlación estimado de 0,460, lo cual indica un nivel medio de relación.

Para contrastar estos resultados, se puede hacer referencia a la investigación realizada por Saavedra (2022), quien se enfocó en establecer el grado de influencia de la motivación en el desempeño de los trabajadores de una municipalidad. La investigación utilizó una muestra de 220 trabajadores y una

metodología no experimental de correlación transversal. Los resultados del estudio en mención mostraron una influencia significativa de la motivación en el desempeño de los trabajadores de la municipalidad, respaldados por la prueba de Anova con un valor inferior a 0,05.

Además, Escudero (2022) llevó a cabo una investigación referida a motivación y desempeño laboral del personal de un centro comercial, donde incluyeron 77 trabajadores y se utilizó una metodología no experimental de correlación transversal. Los resultados revelaron la presencia de una correlación significativa con un valor de 0,624 utilizando la prueba de Rho de Spearman. Estos hallazgos muestran que la motivación y el desempeño laboral son proporcionales entre sí.

En conjunto, estos estudios respaldan hallazgos encontrados en nuestro estudio, al demostrar que la motivación extrínseca presenta una influencia notoria en el desempeño laboral. La correlación positiva encontrada entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en diferentes contextos organizacionales indica que los estímulos externos, como recompensas y reconocimiento, pueden influir en la motivación y, a su vez, en el rendimiento de los colaboradores.

La teoría de la motivación extrínseca explica que esta proviene de fuentes y estímulos ambientales externos, tiene sustento en la afirmación de que las personas se motivan de manera indirecta cuando se relacionan con actividades que esperan ser recompensadas. Ejemplos de estímulos externos que generan motivación extrínseca son el dinero, los regalos, los incentivos, entre otros.

Dentro de los factores que crean motivación extrínseca, se encuentran los factores de higiene mencionados por Diaz (2021). Estos factores están relacionados con la satisfacción de necesidades humanas por medio de motivos extrínsecos. Algunos ejemplos de factores de higiene son el estrés laboral, la presión laboral, la relación interpersonal con el jefe y los compañeros de trabajo, así como la monotonía en el trabajo. Estos elementos pueden generar una motivación extrínseca en los empleados, ya que se espera que a través de su cumplimiento se obtengan recompensas o satisfacciones externas.

La remuneración es uno de los elementos de motivación extrínseca más comunes. Consiste en el pago percibido de un colaborador por la prestación de sus servicios. El salario o sueldo se representa como una recompensa tangible y externa que puede motivar a los empleados a realizar su trabajo de manera satisfactoria.

El ambiente laboral físico también puede influir en la motivación extrínseca. Según Navarro, el ambiente físico del lugar de trabajo abarca todos los elementos presentes en el entorno laboral que pueden modificar positiva o negativamente el desempeño de los empleados. Un entorno de trabajo agradable, seguro y cómodo puede generar una mayor motivación extrínseca en los trabajadores.

Además, las políticas laborales también pueden actuar como un factor de motivación extrínseca. Estas políticas son los principios y normas que una empresa implementa y hace cumplir, ya sea en relación con el salario, los horarios de trabajo, los beneficios, las oportunidades de crecimiento, entre otros aspectos. Las políticas laborales adecuadas y justas pueden generar una motivación extrínseca en los empleados al ofrecerles recompensas, reconocimiento, premios, incentivos, bonos, diplomas, trofeos, entre otros.

El último objetivo específico del presente estudio fue determinar la influencia de la motivación intrínseca en el desempeño laboral, por lo que se realizó un análisis de correlación entre la dimensión antes expuesta y el desempeño laboral, alcanzando un índice de correlación estimado de 0,555, lo cual indica un nivel medio de relación.

Para contrastar estos resultados, se puede hacer referencia a la investigación realizada por Gonzales (2022), quien examinó la influencia de la motivación en el desempeño de los colaboradores de una sede Educativa Universitaria. Se incluyeron 84 colaboradores y se utilizó una metodología no experimental de correlación transversal. Los resultados obtenidos revelaron la relación significativa correspondiente entre ambas variables de estudio, que fue respaldada por el coeficiente de correlación de Spearman con un valor de 0,433. Estos hallazgos destacan la importancia de la motivación intrínseca para el rendimiento laboral y profesional en diferentes contextos organizacionales.

Además, Burga y Wiese (2018) mencionan en su investigación que mantener buenos niveles de motivación dentro de una organización es importante, ya que esto incentiva a alinear tanto a los directivos como al personal administrativo hacia altos niveles de eficiencia. Su estudio se basó en encuestas aplicadas a 17 trabajadores, utilizando el coeficiente de correlación de Pearson. Los datos obtenidos mostraron una correlación positiva ($p < 0,05$), lo que llevó a la conclusión de que la productividad y el ambiente laboral son óptimos gracias a una buena gestión de capacitación por parte del área administrativa y a las relaciones interpersonales cultivadas a lo largo de la existencia de la organización.

En conjunto, estos estudios respaldan los resultados obtenidos nuestro estudio al demostrar cómo la motivación intrínseca influye en el comportamiento y desempeño laboral. Esta correlación positiva encontrada en diferentes contextos organizacionales indica que el disfrute, la satisfacción y la autodeterminación en el trabajo pueden impulsar el rendimiento de los empleados.

La teoría de la motivación intrínseca destaca la importancia de los motivadores internos, como el disfrute, la satisfacción y la autodeterminación, en el impulso del rendimiento laboral. Este tipo de motivación hace referencia a todo lo que proviene del interior de la persona y está asociada a las aspiraciones de autorrealización y crecimiento. Cuando una persona experimenta motivación intrínseca, encuentra placer en la realización de una actividad y pone un gran esfuerzo en ella.

La motivación intrínseca está constituida por varios elementos. Uno de ellos es la vocación por el trabajo, que se refiere a la elección de una ocupación que se ajusta a las aptitudes, capacidades y talentos de la persona, lo que la hace sentir cómoda y feliz. Otro elemento es la autoestima, que implica una valoración positiva de uno mismo en términos de comportamiento, pensamientos y evaluaciones de su personalidad, rasgos físicos y carácter. El desarrollo personal también forma parte de la motivación intrínseca, y se trata de un proceso que busca desarrollar el potencial y las fortalezas de una persona para alcanzar sus objetivos y superarse a sí misma. Además, los retos laborales, que representan desafíos que la persona se plantea para superar dificultades, también forman parte de la motivación

intrínseca. Otros elementos importantes incluyen la autonomía, el sentido de competencia, el aprendizaje, la pertenencia y la trascendencia.

La trascendencia del estudio de la motivación radica en que se considera el motor dentro de las organizaciones. La motivación busca satisfacer los estímulos que modifican el comportamiento de los colaboradores. Estas acciones repercuten de manera real en el desempeño laboral, ya que los colaboradores pueden desarrollarse adecuadamente dentro de sus funciones y actividades, lo que favorece al logro de los objetivos por parte de la empresa. Por otro lado, los colaboradores logran sus metas y se sienten más productivos. Esta idea es respaldada por Cubas (2016), quien afirma a la motivación como un facto que influye dentro del desempeño laboral y genera resultados positivos para la empresa y los colaboradores.

Los directivos necesitan invertir en la motivación de sus colaboradores por varias razones. En primer lugar, un trabajador que se siente feliz en su entorno laboral se desempeña de manera más eficiente. Además, la motivación promueve un sentido de pertenencia con la organización y el equipo de trabajo, lo que a su vez aumenta la productividad en el área laboral. La motivación también impulsa el crecimiento personal como profesional de los trabajadores, fomenta la retención y fidelización interna, y atrae a los mejores talentos debido a su buena imagen y el entorno de trabajo de la misma empresa. Por último, la motivación impulsa el establecimiento de nuevos objetivos y desafíos (González y Olivares, 2013).

Como explican Manjarrez y Boza (2020), la capacidad, el entorno, además de la motivación, también modifican el desempeño laboral. Para lograr un alto nivel de desempeño, los empleados deben querer hacer el trabajo (motivación), ser capaces de hacerlo de manera efectiva (habilidad) y tener los materiales, recursos, equipos e información para hacerlo. El objetivo es lograr que trabajen duro y hagan contribuciones positivas a la misión de la organización.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluyó que no existe una influencia significativa de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo de una notaría, Distrito de El Porvenir 2023, ya que según el coeficiente de regresión lineal $r=0,324$, refleja una relación indirecta e independiente de las variables.
2. Según los datos obtenidos, se observa que el nivel de motivación del personal administrativo de una notaría, distrito de El Porvenir 2023, se sitúa en un nivel medio, con 57,1% con tendencia a ser alta (20%)
3. Según los datos obtenidos, el nivel de desempeño laboral del personal administrativo de una notaría, distrito de El Porvenir 2023, es del 80% en nivel medio, con tendencia a ser alto (11,4%)
4. Los resultados muestran que no existe influencia de la motivación extrínseca en el desempeño laboral según Spearman, ya que la significancia estadística nos mostró un $p=046$ y una correlación de 0,31. Eso quiere decir que la motivación extrínseca y el desempeño laboral, no tienen una relación positiva ni directa
5. Los resultados muestran que no existe influencia de la motivación intrínseca en el desempeño laboral según Spearman, la significancia estadística nos mostró un $p=046$ y una correlación de 0,21. Esto muestra que la motivación intrínseca y el desempeño laboral, no tienen una relación positiva ni directa.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a la empresa que para alcanzar índices altos de significancia en cuanto a motivación y desempeño laboral, se puedan reevaluar y manejar los procesos internos, que permitan implementar estimulantes para optimizar las competencias y habilidades del colaborador, que impacten positivamente dentro de las metas de la organización
2. Se recomienda al área de Recursos Humanos, que pueda evaluar los niveles de motivación semestralmente por medio de instrumentos como la encuesta y otras técnicas psico organizacionales, con el fin de identificar las falencias y puedan hacerse planes de mejora que eleven su significancia a largo plazo.
3. Se recomienda al área de Recursos Humanos que proponga metas reales para poder medir el desempeño laboral. De esta forma se podrá evaluar la frecuencia de las tareas realizadas por las tareas pendientes dentro de un tiempo y plazo determinado. Un mejor resultado, conllevará a que la atención al público se dé de una forma más ágil y buena.
4. Con la finalidad de elevar los niveles de motivación extrínseca, se aconseja a la Gerencia de la Notaría, que implemente nuevas formas de incentivo en base a las metas logradas del colaborador, se tome en cuenta las horas extras trabajadas, que se le reconozca un mejor salario, y que sobre todo, se pueda mejorar el ambiente de trabajo con herramientas necesarias y material adecuado para cumplir con sus tareas.
5. Del mismo modo, para elevar los niveles de motivación intrínseca, se sugiere a la empresa implementar capacitaciones anuales para reforzar las falencias de cada proceso administrativo, esto se puede dar por área, para fortalecer el compañerismo y trabajo en equipo con el fin de retroalimentar la ejecución de sus tareas

REFERENCIAS

- Alase, G. A., & Akinbo, T. M. (2021). Motivación de los empleados y desempeño laboral: Evidencia empírica de Nigeria. *Revista Aplicada de Economía, Gestión y Ciencias Sociales*, 2(2), 16–23. <https://doi.org/https://doi.org/10.53790/ajmss.v2i2.20>
- Álvarez, A. y Sánchez, D. (2022). Implicaciones de la falta de motivación del empleado público en su desempeño. *Administración & Desarrollo*, 52(1), 127-142. <https://doi.org/10.22431/25005227.vol52n1.8>
- Araujo, M. Guerra, M. (2007) Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Volumen 4 Edición No. 2. Venezuela.
- Arranz, A. (2017 de Setiembre de 2017). Publicaciones de Blog Conifit. Obtenido de <https://blog.cognifit.com/es/piramide-de-maslow/>
- Ayodeji, A. O., Adeogun, O. S., & Umunna, O. M. (2020). Motivación y desempeño laboral de Personal Administrativo en las Instituciones Agrícolas. ORGANIZACIUN VADYBA: SISTIMENIAI TYRIMAI, 1–13. <https://doi.org/https://doi.org/10.1515/mosr-2020-0001>
- Ayón-Ponce, G., Merchán-Holguin, J. y Zambrano-Ortiz, M. (2021). Motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: Caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján. *Pol. Con.* 62(6), 1663-1678.
- Bamgbose, A., & Olusola, L. D. (2017). Influencia de la motivación en el rendimiento y la productividad de los empleados de bibliotecas académicas en Lagos, Nigeria. *Information Impact Journal of Information and Knowledge Management*, 8(2), 1–33
- Billikopf, G. (2006) Políticas Laborales de la Empresa. Recuperado de <https://nature.berkeley.edu/ucce50/agro-laboral/7libro/17s.htm>

Burga, G. Wiese, S. (2018). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una Empresa Agroindustrial de la región Lambayeque. [Tesis de Postgrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].

Cadena, E. (2019) dentro de su trabajo “La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha, Ecuador 2019”].

Campbell et al, (1990) Teoría General del Desempeño Laboral Campbell et al, (1990)

Díaz, F; Consuelo M.(2021) “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la tienda por departamento Oeschle, Cajamarca 2021” Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo- Cajamarca.

El comercio (2022). EY: 47% de trabajadores renunciaría a sus puestos por mejores salarios, oportunidades y flexibilidad.

<https://elcomercio.pe/economia/peru/ey-47-de-trabajadores-renunciaria-a-sus-puestos-por-mejores-salarios-oportunidades-y-flexibilidad-rmmn-noticia/?ref=ecr>

Eliyana, A., Sawitri, D., & Bramantyo, H. (2018). ¿El desempeño laboral se ve afectado por la motivación y la satisfacción laboral? Knowledge E, 911–920. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i10.3435>

Escudero, J. (2022). La motivación y el desempeño laboral del personal del equipocomercial de Comas de la empresa de saneamiento 2022. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_dd839126305449902ec_653f8da162b93

Felsing, E.; Runza, P (2002). Productividad Un Estudio de Caso en un

Fernando, R. (2009). Desempeño laboral y calidad de servicio. Venezuela: [Universidad Rafael Beloso Chacin].

Forson, J. A., Ofosu-Dwamena, E., & Afrakomah, O. R. (2021). Motivación de los empleados y desempeño laboral: un estudio de maestros de escuelas básicas en Ghana. *Future Business Journal*, 7(30), 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s43093-021-00077-6>

García, D., Londoño, C. y Ortiz, L. (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. Medellín, Colombia.

Molano, A.(2018) en “Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores millennials del rubro bancario, Boyacá, Colombia.[Tesis de Postgrado – Universidad de Buenos Aires].

González, D. (2008). Psicología de la motivación. Editorial ciencias médicas. La Habana.

Gonzales, J. (2022). Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo – 2022. [Tesis de maestría, Universidad Privada Antenor Orrego]. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPAO_78d7c1646a2aa36988d49679ce9cfa77

Gonzales, M. (2022). La motivación y desempeño laboral de los trabajadores de laMunicipalidad Distrital de Casa Grande, 2022. [Tesis de Pregrado, Universidad Señor de Sipán].

Gutierrez, T. (2018). Factores motivacionales que afectan el desempeño académico y laboral de los empleados de la Dirección Central de Asuntos Estudiantiles. *Revista ciencias de la educación*, 52, 1029-1041. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7481339>

Harrison, K. (2018). El desempeño laboral. ResearchGate, 62

- Infobae (2023). La motivación es clave para retener a los mejores talentos e impulsar el éxito de las organizaciones. <https://www.infobae.com/tendencias/2023/02/17/la-motivacion-es-clave-para-retener-a-los-mejores-talentos-e-impulsar-el-exito-de-las-organizaciones/>
- Kenneth N. (2010). Conducta Organizacional y Psicología del Personal. CompañíaEditorial Continental. SA México.
- Lauracio, C., & Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. Revista Innova Educación, 2(4), 543–554. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>
- López, J. (2005) Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. Vol. 8, Núm. 15.
- Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. Universidad Y Sociedad, 12(1), 359-365.
Recuperado a partir de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1462r>
- Mesias, J. (2021). Motivación y Desempeño Laboral de los Colaboradores de laSubjefatura de Administración de Personal Civil Del Ejército del Perú, Lima,2018. [Tesis de maestría, Escuela superior de guerra del ejercito].
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/ESGE_07cb3f84f5163173d295_1bd9b97f085c
- Navarro, A.(2018) El concepto de medio ambiente de trabajo.
Recuperado de<http://www.ebah.com.br/content/ABAAAfZUKAJ/el-concepto-medioambiente-trabajo>.
- Nwannebuife, A. S. (2017). Efecto de la Motivación del empleado en la productividad organizacional. Covenant University.

- Okereke, A. W. (2021). Revisión de prácticas motivacionales y desempeño laboral del personal en la Universidad. *Library Philosophy and Practice*, 1–18
- Ordoñez, L. (2021). Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto, 2020. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_600971694c423a8e66b5b4ba1c667e37
- Reategui, L (2017) “Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016 [Tesis Postgrado, Universidad Cesar Vallejo]
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración* (Decimosegunda ed.). México D.F. Pearson Educación. Desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria.
- Saavedra, J. (2022). Motivación y su influencia en el desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Abancay 2021. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_952602da89ca3f9917df92b70a2c07a0
- Samamé, R. (2021) “Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una compañía de seguros ubicada en Miraflores en el año 2019” [Tesis de Pregrado- Universidad de Piura].
- Sánchez, M. (2011) dentro de su investigación “Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del hospital “Dr. Adolfo Prince Lara, Puerto Cabello, Estado Carabobo-Venezuela” [Tesis de Postgrado - Pontificia Universidad Católica del Ecuador].

Soto, C. (2012) Autoestima laboral; recuperado

de [https://psicologosenlinea.net/1694-
autoestima-laboral-que-es-el-
autoestima-laboral-y-
que-significa-esto-que-son-capaces-de-hacer-las-
personas-con-
autoestima-alta.html](https://psicologosenlinea.net/1694-autoestima-laboral-que-es-el-autoestima-laboral-y-que-significa-esto-que-son-capaces-de-hacer-las-personas-con-autoestima-alta.html)

Vargas, F., Casanova, F., y Montanaro, L. (2001). El enfoque de la competencia laboral. Centro Interamericano De Investigación, 5–130. http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/man_cl.pdf

Valdiviezo , F (2018) en la tesis El factor motivacional como influencia en e desempeño laboral de los trabajadores. De Banco Financiero, sede Chimbote., Universidad Cesar Vallejo. Tesis de pre-grado.

Verdesoto, M. (2021) en su tesis “Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre 2019, Ecuador” [Tesis de Pregrado-Pontificia Universidad Católica del Ecuador].

Wayne,M.;Robert,N.(2005). Administración de recursos humanos 9na edición.

Zeña, D. (2022). Factores determinantes de la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – 2019. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo].

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPRG_f2282b31089d838735f4aa65baab14b7

Variables de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
<p>Desempeño Laboral</p>	<p>Es el indicador que demuestra cuan eficientea sido un trabajador respecto a sus tareas, metas y requisitos planteados por la organización. Sus competencias laborales se verán reflejadas en las habilidades, comportamientos y resultados al momento de entregar un trabajo. (Valdiviezo, 2018)</p>	<p>Para medir el desempeño laboral dentro de la Notaría en estudio, se aplicó un cuestionario con un total de 9 ítems definidos a partir de las dimensiones y sus indicadores dirigidos netamente al personal administrativo. Se utilizó la escala de Likert, donde:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre <p>Cuestionario de Motivación y Desempeño Laboral realizada por Valdiviezo, F. (2018).</p>	<p>Evaluación del Desempeño</p>	<p>Destrezas y Habilidades</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Trabajo en Equipo</p>	<p>ORDINAL</p>
			<p>Superación Personal</p>	<p>Actitud</p> <p>Autorrealización</p>	
			<p>Resultados</p>	<p>Valoración del Trabajo</p> <p>Desempeño</p> <p>Logro de Metas</p> <p>Calidad de Trabajo</p>	

Anexo 2

Matriz de Consistencia

Título: La motivación y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de una Notaría, distrito de El Porvenir 2023

Autor: Hurtado Mariño, Ingrid de Fatima

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cómo influye la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo de una Notaría, distrito de El Porvenir 2023?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo de una Notaría, distrito de El Porvenir 2023.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Hi: La motivación influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de una Notaría, distrito de El Porvenir 2023</p> <p>Ho: La motivación no influye en el desempeño laboral del personal administrativo de una Notaría, distrito de El Porvenir 2023</p>	<p>Variable 1: Motivación</p>				
			<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Escala de Medición</p>	<p>Niveles o Rangos</p>
			<p>Motivación Extrínseca</p>	<p>Salario o Remuneración</p> <p>Incentivos</p> <p>Seguridad Laboral</p> <p>Condiciones de Trabajo</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3,6</p> <p>4,5</p>	<p>ESCALA ORDINAL</p> <p>Escala Likert</p> <p>1. Nunca</p> <p>2. Casi nunca</p> <p>3. A veces</p> <p>4. Casi siempre</p> <p>5. Siempre</p>	<p>Bajo [12 , 28]</p> <p>Regular [29 , 45]</p> <p>Bueno [46 , 60]</p>
<p>Problemas Específicos:</p> <p>P1: ¿Cómo influye la motivación extrínseca en el desempeño laboral del personal administrativo de una Notaría, distrito de El Porvenir 2023??</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>O1: Identificar el nivel de motivación del personal administrativo de una Notaría, distrito de El Porvenir 2023,</p>	<p>Hipótesis Específicas:</p> <p>H1: La motivación extrínseca influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de una Notaría, distrito de El Porvenir 2023</p> <p>Ho: La motivación extrínseca no influye en el desempeño laboral del personal administrativo de una Notaría, distrito de El Porvenir 2023</p>	<p>Motivación Intrínseca</p>	<p>Status</p> <p>Relaciones Interpersonales</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Logros y Aprendizaje</p> <p>Disciplina</p> <p>Capacitaciones</p>	<p>7</p> <p>8</p> <p>9</p> <p>10</p> <p>11</p> <p>12</p>		

P2: ¿De qué forma la motivación intrínseca influye el desempeño laboral del personal administrativo de una Notaría, distrito de El Porvenir 2023?

O2: Identificar el nivel de desempeño laboral del personal administrativo de una Notaría, distrito de El Porvenir 2023

O3: Determinar la influencia de la motivación extrínseca en el desempeño laboral del personal administrativo de una Notaría, distrito de El Porvenir 2023.

O4: Determinar la influencia de la motivación intrínseca el desempeño laboral del personal administrativo de una Notaría, distrito de El Porvenir 2023

H2: La motivación intrínseca influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de una Notaría, distrito de El Porvenir 2023

Ho: La motivación intrínseca no influye en el desempeño laboral del personal administrativo de una Notaría, distrito de El Porvenir 2023

Variable 2: Desempeño Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles o Rangos
Evaluación del desempeño	Destrezas y Habilidades	1	ESCALA ORDINAL <u>Escala Likert</u> 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bajo [09 , 22] Regular [23 , 34] Bueno [35 , 45]
	Responsabilidad	2		
	Trabajo en Equipo	3		
	Actitud	4		
	Superación Personal	5		
	Valoración del Trabajo	6		
	Desempeño	7		
Resultados	Logro de Metas	8		
	Calidad de Trabajo	9		

Anexo 3

Cuestionario sobre el Factor Motivacional.

CUESTIONARIO SOBRE EL FACTOR MOTIVACIONAL

Instrucciones:

Marque con una "x" la alternativa de la columna en cada uno de los enunciados propuestos, de acuerdo a su percepción del nivel de motivación que demuestre. Este cuestionario es anónimo, se sugiere no colocar su nombre. Se agradece de antemano su colaboración.

La siguiente escala solo sirve para propósitos de codificación:

		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	VALORACION				
		1	2	3	4	5	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
DIMENSIÓN	ÍTEM										
EXTRÍNSECO	1. ¿Usted considera que el salario neto recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo?										
	2. ¿Usted considera que existen incentivos económicos cuando se realiza un trabajo excepcional?										
	3. ¿Usted considera que existen oportunidades para que un trabajador pueda ascender en su organización?										
	4. ¿Usted considera que cuenta con todas las herramientas necesarias para desempeñar sus tareas?										
	5. ¿Los medios de trabajo que dispone (equipo y material) se encuentran en buen estado?										
	6. ¿Usted considera que la infraestructura e instalaciones del área son apropiadas para el desarrollo del trabajo?										
	7. ¿Usted recomendaría esta empresa como lugar de trabajo a sus amistades y familiares?										
INTRÍNSECO	8. ¿La relación con sus compañeros y jefes es agradable y facilita la convivencia diaria?										
	9. ¿Usted recibe motivación por parte de su jefe cuando realiza de forma óptima sus labores?										
	10. ¿Se siente identificado con los valores (compromiso, honestidad, integridad, trabajo en equipo y pasión por el servicio) de la organización?										
	11. ¿En su organización se fomenta la responsabilidad personal sobre el control de las tareas?										
	12. ¿Usted recibe retroalimentación del responsable del área, sobre aspectos que afecten su desempeño?										

Autor: Valdiviezo, F. (2018)

Anexo 4 Cuestionario sobre el Factor Desempeño Laboral

CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL

Estimado:

El siguiente cuestionario, tiene como finalidad, medir el nivel de desempeño de los colaboradores su institución. Las preguntas permitirán recaudar la información necesaria para el presente estudio. Se le recuerda que la información suministrada por su persona es de carácter confidencial y únicamente con fines investigativos.

La siguiente escala solo sirve para propósitos de codificación:

		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	VALORACION				
		1	2	3	4	5					
DIMENSIÓN	ÍTEM	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE					
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	1. ¿Usted se siente capacitado para realizar las funciones que tiene a su cargo?										
	2. ¿Usted considera que los miembros del equipo de trabajo tienen claras sus responsabilidades individuales?										
	3. ¿Usted considera que la persona que lidera su equipo de trabajo es consecuente con lo que dice?										
SUPERACIÓN PERSONAL	4. ¿Usted siente un compromiso personal para que la institución cumpla con las metas establecidas?										
	5. ¿Usted considera que la capacitación recibida por su empresa para el desempeño de sus funciones ha sido adaptable?										
	6. ¿En su organización se fomenta la responsabilidad personal sobre el control de las tareas?										
RESULTADOS	7. ¿Usted es lo suficientemente flexible para adaptarte a situaciones cambiantes?										
	8. ¿Usted considera haber alcanzado con éxito las responsabilidades que le otorga la empresa?										
	9. ¿Usted considera adecuado el tiempo designado para cumplir los objetivos de la empresa?										

Autor:: Valdiviezo, F. (2018)

Anexo 5: Estadística de Fiabilidad del Cuestionario Motivación

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,889	12

Extraído de la tesis, "El factor motivacional como influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Banco Financiero, sede Chimbote año 2017", de la pág. 63

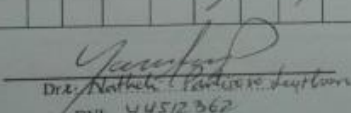
Anexo 6: Estadística de Fiabilidad del Cuestionario Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,849	09

Extraído de la tesis, "El factor motivacional como influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Banco Financiero, sede Chimbote año 2017", de la pág.66

Anexo 7: Matriz de Validación del Instrumento Desempeño Laboral – Juicio de Experto 1

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO														
TÍTULO DE LA TESIS: EL FACTOR MOTIVACIONAL COMO INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL BANCO CHIMBOTE AÑO 2017														
INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					GRUPO DE EVALUACIÓN							
		Nunca (I)	Casi nunca (II)	A veces (I)	Casi siempre (II)	Siempre (I)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
RESPONSABILIDAD	Responsabilidad	¿En su organización se fomenta la responsabilidad personal sobre el control de los tareas?						/		/		/		
	Satisfacción del trabajo	¿La relación con sus compañeros y jefes es agradable y facilita la convivencia diaria?						/		/		/		
	Interés	¿Usted recibe motivación por parte de su jefe cuando realiza de forma óptima sus labores?						/		/		/		
	Valores	¿Se siente identificado con los valores (compromiso, honestidad, integridad, trabajo en equipo y pasión por el servicio) de la organización?						/		/		/		
	Retroalimentación	¿Usted recibe retroalimentación del responsable del área, sobre aspectos que afectan su desempeño?						/		/		/		
SALARIO	Suficiente	¿Usted considera que existen incentivos económicos cuando se realiza un trabajo excepcional?						/		/		/		
		¿Usted considera que el salario neto recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo?							/		/		/	
	Beneficios	¿Usted considera que existen oportunidades para que un trabajador pueda ascender en su organización?						/		/		/		
	Condiciones del trabajo	¿Los medios de trabajo que dispone (equipo y material didáctico), se encuentran en buen estado?						/		/		/		
¿Usted considera que cuenta con todos los herramientas necesarios para desempeñar sus tareas?							/		/		/			
SEGURIDAD	Seguridad laboral	¿Usted considera que la infraestructura e instalaciones del área son apropiadas para el desarrollo del trabajo?						/		/		/		
	Identificación con la compañía	¿Usted recomendaría esta empresa como lugar de trabajo a sus amistades y familiares?						/		/		/		



Dr. Nathaniel Santos de Hoyos
DNI 44512362

Anexo 8: Validación del Instrumento Motivación– Juicio de Experto 1

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario del Factor Motivacional.

OBJETIVO: Determinar los niveles de motivación de los trabajadores del Banco Financiero, sede Chimbote y su inf y extrínseca en el desempeño laboral.

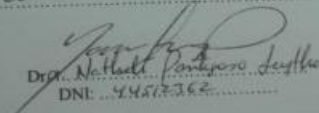
DIRIGIDO A: Trabajadores del Banco Financiero del Perú, oficina Chimbote, año 2017 (Gerencia de Oficina, Op Persona, Convenios, Multiproductos, Microfinanzas y la fuerza de ventas).

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Pontigoso Leythron, Nathali

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctora


Dra. Nathali Pontigoso Leythron
DNI: 44517362

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo
NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Anexo 9: Validación del Instrumento Motivación– Juicio de Experto 1

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre el Desempeño Laboral.

OBJETIVO: Determinar los niveles de desempeño laboral de los trabajadores del Banco Chimbote.

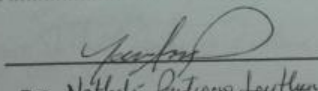
DIRIGIDO A: Los trabajadores del Banco Financiero del Perú, oficina Chimbote (Gerencia de Operaciones, Banca Persona, Convenios, Multiproductos, Microfinanzas y la fue

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Pantigo Leythian Nathali

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctora

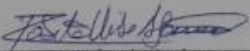

Dra. Nathali Pantigo Leythian
DNI: 44512362

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo.

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponde (x)

Anexo 10: Matriz de Validación del Instrumento Motivación– Juicio de Experto 2

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO												
TÍTULO DE LA TESIS: EL FACTOR MOTIVACIONAL COMO INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL BANCO FINANCIERO, SEDE CHIMBOTE AÑO 2017												
DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE VALIDACION				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			Siempre (1)	Casi siempre (2)	A veces (3)	Casi nunca (4)	Nunca (5)	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA		
								S	NO	S	NO	
Intrínseco	Responsabilidad	¿En su organización se fomenta la responsabilidad personal sobre el control de las tareas?						/	/	/	/	
	Satisfacción del trabajo	¿La relación con sus compañeros y jefes es agradable y facilita la convivencia diaria?						/	/	/	/	
	Interés	¿Usted recibe motivación por parte de su jefe cuando realiza de forma óptima sus labores?						/	/	/	/	
	Valores	¿Se siente identificado con los valores (compromiso, honestidad, integridad, trabajo en equipo y pasión por el servicio) de la organización?						/	/	/	/	
	Retroalimentación	¿Usted recibe retroalimentación del responsable del área, sobre aspectos que afectan su desempeño?						/	/	/	/	
Extrínseco	Salario	¿Usted considera que existen incentivos económicos cuando se realiza un trabajo excepcional?						/	/	/	/	
		¿Usted considera que el salario neto recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo?						/	/	/	/	
	Beneficios	¿Usted considera que existen oportunidades para que un trabajador pueda ascender en su organización?						/	/	/	/	
		¿Los medios de trabajo que dispone (equipo y material de oficina), se encuentran en buen estado?						/	/	/	/	
	Condiciones del trabajo	¿Usted considera que cuenta con todas la herramientas necesarias para desempeñar sus tareas?						/	/	/	/	
		¿Usted considera que la infraestructura e instalaciones del área son apropiadas para el desarrollo del trabajo?						/	/	/	/	
Identificación con la compañía	¿Usted recomendaría esta empresa como lugar de trabajo a sus familiares y familiares?						/	/	/	/		



Dr. Roberto Uribe Argemoro
DNI: 40031746

Anexo 12: Matriz y Validación del Instrumento

Motivación– Juicio de Experto 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: EL FACTOR MOTIVACIONAL COMO INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL BANCO FINANCIERO, SEDE CHIMBOTE AÑO 2017

CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					DEFINICIÓN DE EVALUACIÓN				CORRELACION CON CATEGORÍA		
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA SUBCATEGORÍA		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
									S	NS	S	NS		S	NS
DESEMPEÑO LABORAL	HABILIDADES	Compromiso del puesto	¿Unidad se siente capacitado para realizar las funciones que tiene a su cargo?							✓	✓	✓	✓		
		Lealtad	¿Unidad siente un compromiso personal para que la institución cumpla con los metas establecidas?							✓	✓	✓	✓		
		Flexibilidad para aprender	¿Unidad considera que la capacitación recibida por su empresa para el desempeño de sus funciones ha sido adecuada?								✓	✓	✓	✓	
	COMPORTAMIENTO	Desempeño	¿Unidad es lo suficientemente flexible para adaptarse a situaciones cambiantes?								✓	✓	✓	✓	
		Autodisciplina	¿Unidad considera que la persona que lidera su equipo de trabajo es consistente con lo que dice?								✓	✓	✓	✓	
		Responsabilidad	¿Unidad considera que los miembros del equipo de trabajo tienen claros sus responsabilidades individuales?								✓	✓	✓	✓	
	RESULTADOS	Calidad de trabajo	¿En su organización se fomenta la responsabilidad Personal sobre el control de los tareas?								✓	✓	✓	✓	
		Cantidad de trabajo	¿Unidad considera haber alcanzado con éxito las responsabilidades que le otorga la empresa?								✓	✓	✓	✓	
		Compromiso de los recursos	¿Unidad considera adecuado el tiempo asignado para cumplir los objetivos de la empresa?								✓	✓	✓	✓	


 Dr. Roberto Urbe Alvarado DNI 40037746

-69-

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre el Desempeño Laboral.

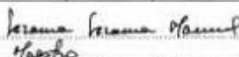
OBJETIVO: Determinar los niveles de desempeño laboral de los trabajadores del Banco Financiero, sede Chimbote.

DIRIGIDO A: Los trabajadores del Banco Financiero del Perú, oficina Chimbote (Gerencia de Oficina, Operaciones, Banca Persona, Convenios, Multiproductos, Microfinanzas y la fuerza de ventas).

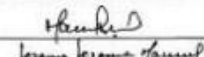
VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

APellidos y Nombres del Evaluador:



Grado Académico del Evaluador:


 DNI 1726912

Fuente: Ferrate enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Cada celda del instrumento debe asignarse una valoración marcando un x en el casillero que correspondi (x)