



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Factores motivacionales que influyen en la productividad laboral de los  
trabajadores judiciales del Régimen 728 de la Corte Superior de  
Justicia de Madre de Dios-2020

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Zuel Ramos, Ruth Marilin (ORCID: 0000-0002-4243-0338)

**ASESOR:**

Dr. Beraun Beraún, Emil Renato (ORCID: 0000-0003-1497-6613)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de políticas públicas.

**LIMA – PERÚ**

**2020**

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo de Investigación en primer lugar a Dios por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida. Por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a valorarlo cada día más.

## **Agradecimiento**

Quiero agradecer de forma especial a la Universidad César Vallejo por ayudarme a crecer personal y profesionalmente y a todas las personas que contribuyeron en la realización de la presente investigación, brindándome su apoyo incondicional y acompañándome en el camino hacia el logro de mis objetivos.

A mis Asesor, por su acompañamiento durante el proceso de esta investigación.

A nuestras autoridades locales y a las personas que voluntariamente apoyaron nuestro trabajo de investigación de diversas maneras.

Mi más sincero agradecimiento a todos.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación.	19
3.2. Variables y Operacionalización	20
3.3. Población, Muestra y Muestreo	21
3.4. Técnica e Instrumento de recolección de datos.	23
3.5. Procedimientos:	26
3.6. Método de Análisis de Datos	26
3.7. Aspectos Éticos	26
IV. RESULTADOS	26
4.1. Análisis descriptivo:	26
4.2. Análisis Inferencial.	35
V. DISCUSIÓN	43
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS.	48
ANEXOS	52

## Índice de tablas

Tabla 1: Distribución de la población servidores judiciales- Régimen Laboral 728	22
Tabla 2. Resumen de opinión de expertos	24
Tabla 3: Escala del nivel de validez de confiabilidad de los instrumentos	25
Tabla 4: Resumen del Análisis del coeficiente Alfa de Cronbach	25
Tabla 5. Escala de interpretación	27
Tabla 6. Distribución de variable Factores motivacionales	27
Tabla 7. Distribución de variable Factores motivacionales por categorías	28
Tabla 8. Distribución de dimensión: Extrínseca	29
Tabla 9. Distribución de dimensión: Intrínseca por categoría	30
Tabla 10. Distribución de variable Productividad laboral	31
Tabla 11. Distribución de la variable Productividad laboral por categorías	32
Tabla 12. Distribución de la dimensión eficiencia por categorías	33
Tabla 13. Distribución de la dimensión eficacia por categorías	34
Tabla 14. Prueba de normalidad de los puntajes factores motivacionales y productividad laboral	35
Tabla 15. Correlaciones entre la variable: Factores motivacionales y productividad laboral	36
Tabla 16. Correlaciones entre la variable: Factores motivacionales extrínseco y la productividad laboral	39
Tabla 17. Correlaciones entre la variable: Factores motivacionales intrínseco y la productividad laboral	41

## **Índice de gráficos y figuras**

Figura 1. Distribución de variable Factores motivacionales	28
Figura 2. Variable Factores motivacionales por categorías	29
Figura 3. Variable Factores motivacionales por categorías	30
Figura 4. Dimensión intrínseca por categorías	31
Figura 5. Distribución de variable Productividad laboral	32
Figura 6. Variable productividad laboral por categorías	33
Figura 7. Variable productividad laboral por categorías	34
Figura 8. Dimensión eficacia por categorías	35
Figura 9. Dispersión de datos en la relación de las variables factores motivacionales y la productividad laboral.	38
Figura 10. Dispersión de datos en la relación de los variables factores motivacionales extrínseco y la productividad laboral	40
Figura 11. Dispersión de datos en la relación de las variables factores motivacionales intrínseco y la productividad laboral	43

## Resumen

La presente investigación estudia los factores motivacionales que influyen en la productividad laboral de los Trabajadores Judiciales del Régimen 728 de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios-2020, la población está conformada por 112 trabajadores, se eligió a través del muestreo probabilístico una muestra aleatoria de 50 trabajadores. Como técnica se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario estructurado por cada variable de estudio, los mismos que fueron validados por juicio de expertos alcanzando buena aceptación y la confiabilidad de alfa de cronbach alcanzó un índice superior 0.87 en ambas instrumentos, lo que indica una excelente confiabilidad de los instrumentos. Para el análisis de correlación se aplicó el coeficiente de correlación rho de spearman concluye: que los factores motivacionales influyen significativamente en la productividad del trabajador. Siendo ( $\rho = 0.810$ ,  $p < 0.05$ ) y su coeficiente de determinación ( $R^2$ ) comprobó que la variable factores motivacionales influye en 65.61% en la productividad laboral, la dimensión motivación extrínseca se calculó ( $\rho = 0.613$ ,  $p < 0.05$ ) y su coeficiente de determinación ( $R^2$ ) demostró la influencia de un 37.57% en la productividad y para la dimensión motivación intrínseca se calculó ( $\rho = 0.784$ ,  $p < 0.05$ ), y su coeficiente de determinación ( $R^2$ ) demostró la influencia de un 61.46% en la productividad laboral.

Palabra claves: Factores motivacionales, motivación extrínseca, motivación intrínseca, productividad laboral.

## Abstract

This research studies the motivational factors that influence the labor productivity of Judicial Workers of Regime 728 of the Superior Court of Justice of Madre de Dios-2020, the population is made up of 112 workers, a sample was chosen through probabilistic sampling random of 50 workers. The survey was used as a technique and the structured questionnaire for each study variable was used as an instrument, which were validated by expert judgment, reaching good acceptance and the reliability of cronbach's alpha reached a higher index of 0.87 in both instruments, which indicates a excellent instrument reliability. For the correlation analysis, the spearman's rho correlation coefficient was applied; it concludes: that motivational factors significantly influence worker productivity. Being ( $\rho = 0.810$ ,  $p < 0.05$ ) and its coefficient of determination ( $R^2$ ) proved that the motivational factors variable influences 65.61% in labor productivity, the extrinsic motivation dimension was calculated ( $\rho = 0.613$ ,  $p < 0.05$ ) and its coefficient determination ( $R^2$ ) showed the influence of 37.57% on productivity and for the intrinsic motivation dimension it was calculated ( $\rho = 0.784$ ,  $p < 0.05$ ), and its coefficient of determination ( $R^2$ ) showed the influence of 61.46% on the labor productivity.

Keywords: motivational factors, extrinsic motivation, intrinsic motivation, labor productivity, effectiveness, efficiency.

## **I. INTRODUCCIÓN.**

En la actualidad, la sociedad en general ha venido sufriendo cambios importantes debido a la globalización económica, así como al incremento de las comunicaciones, empero aun cuando ha llegado con ventajas políticas y económicas, también ha logrado generar mucha incertidumbre sobre las diversas pérdidas y cambios de identidad en los valores culturales, es así, que ya no resulta ser una novedad que las organizaciones, así como las instituciones tanto públicas como privadas no tenga una mayor importancia en la motivación y bienestar de los colaboradores o trabajadores, obteniendo con ello resultados que reflejan claramente problemas en la motivación de los mismos, como es el ausentismo, bajo desempeño, rotaciones, etc., aun cuando resulta ser la clave para una organización, institución u otro, en tanto sean los que compartan y sean parte para la estrategia de la institución indispensable para conseguir las metas establecidas.

Teniendo en cuenta lo señalado anteriormente, es necesario e importante precisar que la motivación es aquella fuerza que tiene una persona, con el fin de satisfacer necesidades, y por el que se impulsa a realizar dicha acción, de ahí que se tiene que es un factor importante para el ser humano, pues esta contribuye en el aspecto emocional, fisiológicos, así como en la vida diaria, por lo que una persona debe mantener un nivel de motivación equilibrado a fin de alcanzar un resultado óptimo, la misma que se verá reflejado en alcance de las metas y de forma consecuente en la productividad laboral, más aún, si esta misma se encuentra relacionada directamente con el crecimiento, desarrollo personal, profesional, autorrealización, responsabilidad, entre otros, de igual forma, la productividad laboral es aquel objetivo e indicador, acto valioso de una institución u organización, importante también para los colaboradores que emplean su conocimiento y experiencia en el cambio, innovación continua y calidad de trabajo.

El Poder Judicial es un organismo autónomo de la República del Perú, que se encarga de administrar justicia a través de sus Órganos Jerárquicos, en ese entender el proyecto de investigación estar basado en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, los mismos que están conformados por diversas dependencias como es Juzgado de Paz Letrado, Juzgado Civiles, Juzgado Penales, Juzgados de Familias, Juzgados Mixtos, Sala Superior civil, Juzgados Penal Unipersonal,

Juzgado de Investigación Preparatoria, Sala Penal de Apelaciones, entre otros, los cuales a su vez se encuentran ubicados en los diversos distritos de la Región de Madre de Dios, ahora bien, en tanto que dichas dependencias se encuentran sujetas a un nivel productivo establecida mediante la Directiva N° 013-2014-CE-PJ, el cual fue denominada “Lineamientos Integrados y Actualizados para el funcionamiento de la Comisiones Nacional y Distritales de Productividad Judicial y de la Oficina de Productividad Judicial”, directiva que tiene como finalidad “optimizar el sistema de justicia a través de una adecuada implementación del sistema de medición de desempeño judicial, en función a una eficiente asignación de recursos públicos y oportuna toma de decisiones por parte del Órgano de Gobierno”; sin embargo, se ha podido apreciar constantemente un bajo nivel productivo en diversas dependencias de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, ello en cuanto al cumplimiento de la meta anual de expedientes principales resueltos (Meta) respecto a la cantidad de expedientes resueltos con sentencia u auto final y las que se en trámite.

El bajo nivel de productividad en las diversas dependencias e instancias de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios se ha visto reflejado en muchos casos incluso desde su creación, pues los mismos no logran alcanzar el 100% descarga procesal proyectada de la carga procesal real o nivel productivo y como consecuencia de ello y ante su evidente ineficacia, estos hechos pueden poner en duda la estabilidad tanto de los trabajadores, como el de sus dependencias si estas fueran dependencias transitorios, tanto así, que incluso se han visto en la necesidad de implementar indicadores, es así que se tiene por un lado de haberse establecido la “Meta anual preliminar”, por otro lado se ha establecido la “Meta reducida”, ello con la finalidad que se pueda superar o dar alcance a la meta de Productividad esperada, aunque esta misma resulte una mínima de la meta establecida.

En ese entender, de seguir incumpliendo la descarga procesal de la carga procesal real, así como de no seguir cumpliéndose con las metas de productividad en cuanto a las metas establecidas, se continuara que muchos expedientes sigan permaneciendo en los juzgados por varios años sin ser resueltos, menos aún concluidos, lo cual evidenciaría de forma clara el bajo nivel de motivación que manifiestan los servidores judiciales para resolver dichos expedientes, siendo las

posibles causas los bajos niveles salariales, las condiciones pésimas en el ambiente laboral, falta de comunicación, estrés, etc., enmarcados ello dentro de los factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos, los cuales pueden tener relación con la productividad de los trabajadores y servidores.

Insatisfacción laboral que también se ve reflejada con las huelgas o paralizaciones realizadas por los colaboradores en el transcurso de los años y de continuar con dichos problemas lo que se obtendrá como resultado es que seguirá permaneciendo con el bajo nivel de productividad respecto a la resolución de los expedientes con resolución de sentencia y auto final, así como los que se encuentran en estado de trámite, además de que se continuaría con la percepción negativa por parte de los usuarios.

Ahora bien, las variables empleadas en el presente trabajo (motivación y productividad laboral) son importantes y preocupantes en toda organización tanto pública como privada, importante principalmente por ser manifestación y rendimiento del trabajador en relación a las funciones que su cargo exige, preocupante porque de ser mal administrado puede disminuir la confianza de los usuarios.

Finalmente, del resultado de la investigación se contribuirá a que la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios pueda tomar decisiones idóneas respecto a los tipos de motivación y herramientas efectivas a aplicar en los colaboradores de las diferentes dependencias, y siendo que, de este modo, la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios contara con servidores judiciales más motivados que darán cumplimiento de sus metas, los cuales contribuirá a mejor percepción de los usuarios; aspectos que conllevó a realizar el presente trabajo de investigación. En ese sentido de acuerdo a lo mencionado el presente estudio planteo como problema general: ¿Cómo los factores motivacionales influyen en la productividad laboral de los servidores judiciales del Régimen 728 de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios- 2020?, y como problemas específicos: PE1: ¿Cómo el factor motivacional extrínseco influye en la productividad laboral de los Servidores Judiciales del Régimen 728 de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios - 2020?, PE2: ¿Cómo el factor motivacional intrínseco influye en la productividad laboral de los Servidores Judiciales del Régimen 728 de la Corte Superior de

Justicia de Madre de Dios -2020?, y como justificación práctica, Desde un punto de vista práctico el resultado del presente estudio beneficiara a los servidores Judiciales del Régimen 728 de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, porque se realizará un diagnóstico de la situación en que se encuentra los servidores judiciales en referencia a ambas variables de estudio, con el único propósito para aplicar mediada preventivas y correctivas, con el fin de hacer frente a este problema. Considerando una justificación teórica, a través del presente estudio se evaluará la aplicabilidad que tiene la teoría de Herzberg sobre los dos factores, quien señala que dichos factores motivacionales son los determinantes en la productividad laboral, y finalmente la justificación metodológica tiene por objeto señalar que la investigación está elaborada teniendo en cuenta el método científico donde se empleará la encuesta para la colección de datos, así como la observación directa que ayudará a analizar el presente problemas de investigación.

Como objetivo general a la investigación se ha formulado: Determinar la influencia de los factores motivacionales en la productividad laboral de los servidores Judiciales del Régimen 728 de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios -2020, así mismo se plantean los siguientes objetivos específico, OE1; Determinar la influencia del factor motivacional extrínseco en la productividad laboral de los Servidores Judiciales del Régimen 728 de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios -2020, OE2 Determinar la influencia del factor motivacional intrínseco en la productividad laboral de los Servidores Judiciales del Régimen 728 de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios -2020. De lo suscrito anteriormente se desprende la hipótesis general, “Los factores motivacionales influyen significativamente en la productividad laboral de los servidores del Régimen 728 de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios-2020”, de la cual se plantea las hipótesis específicas HE1 “EL factor motivacional extrínseco influye significativamente en la productividad laboral de los Servidores Judiciales del Régimen 728 de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios -2020”, HE2 “EL factor motivacional intrínseco influye significativamente en la productividad laboral de los Servidores Judiciales del Régimen 728 de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios -2020”

## II. MARCO TEÓRICO

Para la investigación se identificó investigaciones internacionales tales como, (Benavides Paz, 2017) en la investigación titulada "Motivación Laboral de los Egresados del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño". Dicha investigación tiene como objetivo, el determinar las necesidades motivacionales que se encuentran expuesto por McClelland, es así que se define tanto sus objetivos individuales como la forma en que se relacionan socialmente en el ambiente laboral, así como en el desempeño, aspecto que señala no solo tendrá consecuencias directas en la empresa sino que también en el bienestar de los empleados, asimismo señala la importancia de la gestión de las diversas necesidades no solo a nivel empresarial sino también academia, agrega que como resumen que la motivación como variable ha permitido que los trabajadores busquen se dé cumplimiento a los objetivos, y que el grado de motivación en las diversas actividades han resultado tener efectos directos sobre la forma en que se gestione las acciones para el respectivo cumplimiento, así como se estableció las necesidades de tendencia logarítmicas, polinomios de segundo grado, y coeficientes de correlación.(p.41)

(Arbolea Posada & Cardona Jiménez, 2018) en la investigación titulada "Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del valle de Aburrá, 2011", tuvo como objetivo analizar específicamente la percepción de las variables de satisfacción con la de labor desempeñada, así como los factores de motivación de los trabajadores de las Instituciones prestadoras de servicio de salud (IPS) del valle de Aburrá, Colombia, en el año 2011, aplicándose para ello, como métodos de estudio el de corte transversal, población el total de trabajadores que laboran, muestra de 224 empleados y 69 instituciones elegidas de manera aleatoria, obteniéndose como resultado que el 52,2% expresaron sentirse satisfechos con la labor que desempeñan en la institución, así como motivados, encerrando ello dentro de los indicadores el ambiente de trabajo (70,5%), el salario y el cargo, con igual participación de (49,6%); satisfacción con el trabajo realizado en los empleados asistenciales en comparación con los administrativos ( $p = 0,018$ ), asimismo entre los factores menos motivacionales se ha identificado la posibilidad de ascenso, bonificaciones, reconocimientos, y como

conclusión final señala que una gran mayoría de los trabajadores se encontrarían insatisfechos con la labor que vienen desempeñando, aun cuando se destacó como el principal factor motivador el “ambiente de labores”. (p.1)

(Manjarrez Fuentes, Boza Valle, & Mendoza Vaegas, 2020) En la investigación titulada “La Motivación en el Desempeño Laboral de los Empleadores de Les En El Cantón Quevedo Ecuador” se tuvo como objetivo identificar los factores de motivación y su respetiva influencia dentro del contexto del desempeño laboral de los empleados del hotel en el Canton Quevedo, para ello se procedió aplicar la metodología descriptiva, así como, los métodos teóricos los cuales fueron el analítico sintético y el histórico lógico, además que se utilizaron como instrumento las entrevistas y cuestionarios, a través del cual se obtuvieron resultados factores motivacionales comunes, e influencia en el desempeño laboral y la competitividad de los hoteles objeto de estudio.

(Rojas Flores, 2017)“La investigación titulada “Influencia de la Motivación en el Desempeño Laboral de los Docentes de Educación Superior” tuvo como objetivo analizar la influencia existente de la motivación en el desempeño laboral de los Docentes de Educación Superior, la misma que ha presentado como problema la insatisfacción laboral, ello principalmente por la ausencia de beneficios salariales y no salariales que derivaron de las diversas relaciones laborales competitivos acordes al mercado laboral, aplicándose para ello la modalidad descriptiva de campo, diseño no experimental, de igual forma la técnicas de recolección datos fueron las encuestas mediante cuestionarios, la misma que se aplicó a una población conformada por 39 docentes, dicha investigación ha llegado a la conclusión que el desempeño laboral tiene una asociación con los tipos de motivación en los trabajadores, la misma que resulta importante para la productividad, toda vez que resultan influyentes en la calidad de vida del trabajador y en localidad de vida del trabajador, por lo que la motivación, así como la satisfacción laboral han constituido una tarea necesaria como indicadores para aprovechar la experiencia y formación del trabajador. (p.1)

(Flores Morales, Sánchez Acosta, Ordóñez Parada, & Chávez Márquez, 2018), En la investigación titulada “La motivación laboral del personal administrativo en el sector maquilador de la Ciudad de Chihuahua” tuvo como objetivo analizar los

factores motivacionales que han impulsado a actuar a los trabajadores de dos empresa del sector maquilador de la Ciudad de Chihuahua, para ello se aplicó una investigación de naturaleza mixta, aplicada, descriptiva, de campo con apoyo bibliográfico, y diseño no experimental, transeccional, empleando el método deductivo-inductivo. Asimismo, la población se conformó por el personal administrativo de las empresa, a través del cual se procedió a seleccionar grupos de muestras aplicándose cuestionario diseñado y validado por Marshall Shashkin “MbM” en Gestión por motivación (1996) el cual ha señalado como “factores motivacionales, la necesidades de protección y seguridad, necesidades sociales y de pertenencia, necesidades de autoestima y necesidades de autorrealización”. (p.25)

Mientras que en el contexto nacional se tiene la tesis de, (Morillo Pereda, 2019) en el estudio titulado la “Motivación y productividad en los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019”, a través del cual ha tenido el objetivo de determinar las relaciones que existente entre las variables motivación y productividad de los trabajadores del Parque de las Leyendas, tuvo una población integrada por 134 trabajadores, configurándose su muestra por 100 trabajadores del Parque de las Leyendas, de igual forma se aplicó el tipo de investigación básica descriptiva, correlacionar-causal, diseño de tipo no experimental, corte transversal, aplicándose además la técnica de encuesta, cuestionario que se integró por 52 preguntas con respuesta de escala Lickert, mediante el cual se brindó información relevante sobre las variables de estudio con las dimensiones que la conformarían, de forma posterior también se tabularon y se presentó tablas y gráficos para que puedan ser interpretados, a través del cual se determinó la existencia de una relación entre las variables motivación y productividad, presentándose una correlación positiva muy fuerte. (p.9)

(Velásquez Peralta, 2015) en la investigación “Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote”, en esta investigación se trabajó con una población de 52, aplicándose para ello cuestionarios a un numero de 60 trabajadores del área de producción, así como entrevistas, a través del cual se obtuvo como resultado que el 100 % de trabajadores se encuentren satisfechos con el área y ambiente de trabajo, mientras

que el 76,11 % se encontrarían satisfechos por el desarrollo profesional y oportunidades dentro de la empresa, y solo el 42,50 % de todos los encuestados se encontrarían satisfechos con los incentivos económicos, llegando así, a la conclusión que una gran mayoría de los diversos trabajadores señala que tiene los factores motivadores. (p.5)

(Navarro J. F., 2019) En su investigación “la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la unidad de gestión educativa local de padre abad-aguaytia” la presente investigación tiene como objetivo determinar la relación existente entre las variables de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la “Unidad de Gestión Educativa Local de Padre Abad-Aguaytia”, para ello aplico el desarrollo del nivel descriptivo correlacional y diseño transversal, así también para el acopio de datos (noviembre – diciembre 2018) se utilizó el instrumento de encuestas, es así, que para la variable independiente (motivación) se ha requerido de diez preguntas o afirmaciones respecto a los salarios, beneficio, condición de trabajo, status laboral, supervisión y autonomía laboral; asimismo para las variable segunda dependiente (desempeño laboral), esta ha constado de dieciséis preguntas referentes a la habilidades, técnicas, habilidades laborales y rendimiento profesional, con una muestra de 39 trabajadores, investigación que tuvo como conclusión que el resultado de análisis de Rho Spearman de las variables motivación y desempeño laboral refieren una significancia bilateral (P-Valor): indicando que la correlación es significativa ( $P\text{-valor} < \alpha$ ;  $0.003 < 0.05$ ), asimismo el coeficiente de correlación ( $r_s$ ): de la prueba estadística indico que existe una correlación directa (positiva), con un grado de correlación calificado como positiva moderado o media ( $r_s = 0.460$ ). Además se refiere que las dimensiones de motivación se relacionarían de manera resaltante con la variable de los desempeños laborales en la Unidad de Gestión Educativa Local de Padre Abad-Aguaytia, los cuales se ha precisado resultan como supervisión, autonomía laboral y status laboral. (p.10)

(Chirinos Horny, 2019) en la presente investigación con título “Motivación y Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Régimen CAS le la Sede Principal de La Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019”, asimismo los resultados obtenidos fueron que la población evaluada de 47 trabajadores, el 64% muestran una baja

motivación y, el 83% presenta insatisfacción laboral (alta y parcial), además al analizar el cruce de las variables, se observa que los trabajadores que tienen una baja motivación tienen mayor insatisfacción laboral, “el 47% muestra parcial insatisfacción laboral frente al 4% que muestra alta satisfacción laboral”. (p.9)

(Caballero Reátegui & Gonzáles Ramírez, 2018) En la investigación, “Motivación y Clima Laboral en Trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Loreto Período Setiembre – Noviembre Iquitos 2017” tuvo como objetivo determinar la asociación entre la motivación y el clima laboral en trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Loreto de la ciudad de Iquitos, para ello se aplicó como método el cuantitativo y diseño no experimental de tipo correlacional y transversal, asimismo la Población se ha conformado por 436 trabajadores entre magistrados y personal a plazo fijo, suplentes, temporales, a plazo indeterminado, CAS y empleados por convenio de la Corte Superior de Justicia de Loreto de la ciudad de Iquitos, de igual forma la muestra estuvo conformada 204 trabajadores con las mismas características de la población, asimismo, la técnica que se empleó fue la encuesta con auto reporte, y los instrumentos fueron dos escalas: para Motivación toma de decisiones (Validez 0,89 y confiabilidad 0,87, y para el Clima laboral (Validez 0,87 y confiabilidad 0,84), los resultados obtenidos fueron que en el nivel de motivación 89,7%(183) tuvieron motivación alta, en clima laboral 49,5% (101) manifestaron clima laboral medio, 24% (49) clima laboral favorable, mientras que 20,1% (41) clima laboral desfavorable, al aplicar la prueba estadística no paramétrica coeficiente de contingencia se obtuvo  $CC = 0,101$ ,  $gl = 4$   $p=0,102$  para  $\alpha = 0,05$ ., y se obtuvieron resultados no significativos ( $p= 0,102 > 0,05$ ), lo cual permitieron aceptar la hipótesis general nula: “no existe asociación estadística significativa entre la motivación y el clima laboral en trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Loreto de la ciudad de Iquitos”, precisando como conclusión que al no existir asociación significativa entre estas dos variables, se podría indicar que los trabajadores consiguen sus motivaciones de manera intrínseca, ya que se forman profesionalmente con sus propios recursos, sobresalen de manera personal y estas motivaciones no forman parte de la gestión, por cuanto no consiguen desarrollar sus funciones en un clima laboral favorable. (p.12)

Con relación a los fundamentos teóricos, se considera como respaldo teórico los siguientes conceptos vinculados con las variables que componen esta tesis, las cuales serán extendidas en el siguiente orden. Primero se aborda los conceptos básicos de la motivación. En ese sentido (Newstrom, 2011), señala que la motivación son metas y objetivos logrados por un conjunto de colaboradores, en la cual influyen diferentes tipos de motivaciones pudiendo ser externo o de la misma organización. Los participantes tienen diferentes preferencias en los tres elementos de las motivaciones la dirección y enfoques de las conductas, los niveles de esfuerzos aportados y la persistencia de la conducta. Por otro lado (Porret, 2008), señala que las motivaciones son todas las que incentivan, impulsan a mantener la conducta del personal en una organización, teniendo en consideración que el trabajador realice una labor óptima, principalmente en la obtención de resultado positivos, y logrando que los procesos motivacionales sean efectivas para todos los colaboradores y que se sientan cómodos dentro del ámbito laboral. En la misma línea (López, 2005), las motivaciones impulsan a la persona a efectuar una actividad o tarea designada en situaciones específicas, por lo cual las motivaciones laborales son las fuerzas que estimulan a los trabajadores a conseguir y satisfacer sus necesidades, con el propósito de alcanzar objetivos en el desarrollo de su trabajo, es decir que esta será un motivo que incentivan a los trabajadores a desarrollar adecuadamente su trabajo, cumpliendo metas personales que satisfagan o mejoren sus condiciones de vida y que se logre el desarrollo o crecimiento de la empresa donde labora, teniendo en consideración que si la persona está satisfecha en el ámbito donde labora, tendrá una mejor gestión y (Robbins Stephen & Judge Timothy, 2013), define que “la motivación visualiza la orientación y perseverancia del esfuerzo que se realiza para lograr un objetivo” (p. 15).

En los acontecimientos en la motivación, (Chiavenato, 2002), refiere que en relación a la motivación: “Las necesidades de las personas cambian y se producen diferentes tipos de acciones o comportamientos, aunque estas acciones de comportamiento son originadas por la misma persona, se menciona tres acontecimientos”. Primero el comportamiento es causado: Las motivaciones integran aspectos fundamentales en la naturaleza del ser humano, el cual resulta ser el eje principal de las personas.(Chiavenato, 2002). Segundo el comportamiento

es motivado; Esta es natural y va de la mano con el ámbito o entorno donde se encuentre (Chiavenato, 2002). Tercero el comportamiento está orientado hacia objetivos; hace referencia en el objetivo y meta que se plantearon en la organización para la incrementación del desempeño de los personales, basada en la rentabilidad y productividad para lograr el objetivo de dichas organizaciones. (Chiavenato, 2002).

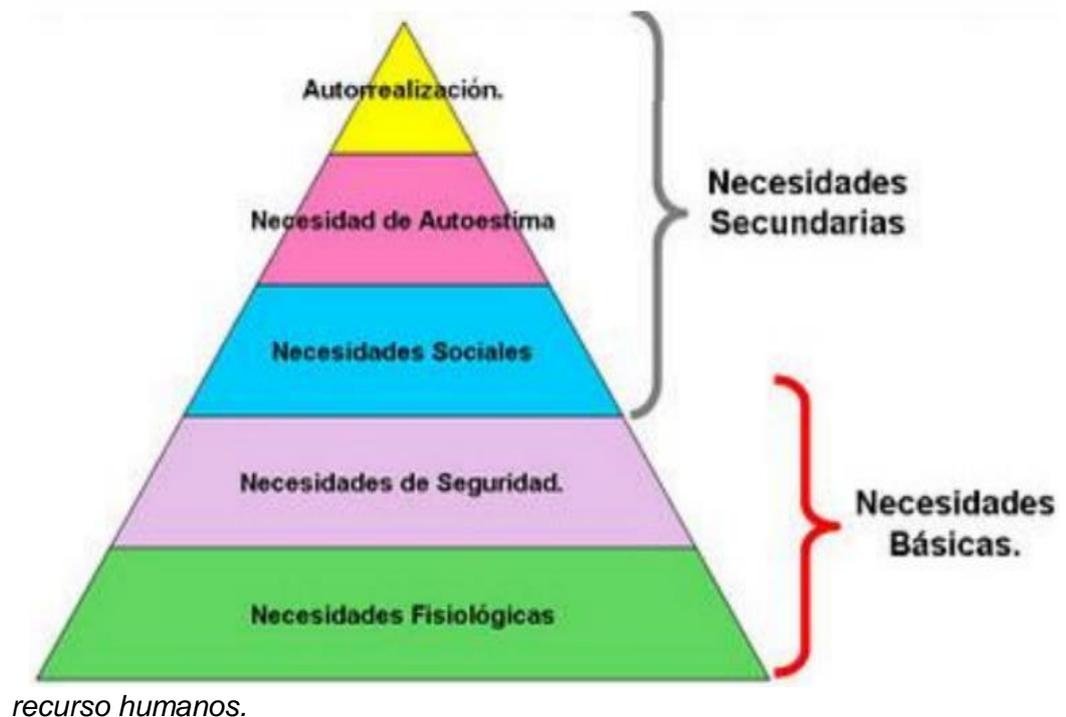
(Perret, 2016), se refiere a la importancia de la motivación estas son de suma importancia en las organizaciones, pues esta tiene propósito la realización de actividades en favor de sus entidades, permitiendo mayor rango de productividades, así como el clima laboral eficiente, obteniendo resultados positivos para su desarrollo, con gestiones que respalden los objetivos planteados. (Perret, 2016), detalla los objetivos y beneficios de la motivación en las cuales menciona que las actividades que se realizan son hechas porque se obtiene algún beneficio al término de la actividad, pudiendo ser de factores conscientes o inconscientes, ahora teniendo en consideración que los factores inconscientes son los considerados impulsos o instintos como sería respirar, dormir, comer, descansar y el factor consciente se le considera la producción de ciertos productos en determinados tiempos de trabajo de esta forma logrando cumplir objetivos o metas planteadas, poniendo como por ejemplo, para lograr una buena calificación se tiene que estudiar al menos una hora diaria; existen a diario objetivos planteados en miras al futuro para ese se debe de esforzarse, planificar y desarrollar todas las estrategias en equipos para lograrlos tenemos que poseer objetivos motivadores.

Es así (Soriano, 2018), menciona los tipos de motivación, las cuales serían el principio o lugar de carácter que un individuo induce, estas son impulsadas por los factores que se desarrollaran. Primero la Motivación intrínseca; esta motivación está bajo el control de la misma persona que realiza la acción, y que nace por sí misma, no requiere de mediación de otras personas, en la cual estas sienten la satisfacción por realizar su trabajo, estas satisfacciones provienen de factores como; el gusto de realizar o concluir el trabajo o los objetivos planteados. (Luthans, 2008), define la motivación intrínsecas que se generan internamente y están relacionadas con las tareas o el empleo mismo y la recompensas comprenden de sentimiento, responsabilidades, triunfos, éxitos, que se practicó a través de

experiencias, desafíos, o de tareas o metas atractivas. Segundo la motivación extrínseca; es cuando las personas asocian un incentivo o recompensa o algo que les motive a realizar determinadas actividades tan solo porque recibirán un sueldo o una recompensa que tendrán que cumplir una serie de necesidades. En esta motivación en el ámbito o labor de trabajo que se cumple incluirán un pago, las prestaciones y las promociones. Esta remuneración es necesaria para mantener y atraer al personal para mantenerlo en el trabajo, como también se usan para incrementar la productividad o el nivel del trabajador a fin de lograr los objetivos o nuevas metas planteadas acondicionando pagos adicionales para el mejor desempeño (Luthans, 2008). La técnica de coaching es un proceso para alimentar las motivaciones con las cuales se establezcan planes acciones personalizados para el incremento de niveles de introspección para el reconocimiento de sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas en la consecución del reto (Chiavenato, 2009), tercero la motivación laboral, es la parte del compromiso entre los colaboradores y la organización para la generación de beneficios comunes y se fundamenta como las motivaciones propias de los colaboradores “factor intrínsecos” y las manifestación propia de la organización hacia los colaboradores “factor extrínseco”, por lo cual se entiende como factor intrínseco a las acción realizada por el propia individuo, marcado por su misma voluntad de logras sus objetivos propuestos y siempre de la mano con la habilidad y capacidades que presentan. Del mismo modo el factor extrínseco se considera, al impulso que tendrá el individuo por motivación externa, por ello las organizaciones deben de facilitar y motivar a los colaboradores que tengan disposición para obtener y cumplir los elementos necesarios, para el cumplimiento de los objetivos y metas tanto personal como organizacionales(Gallardo, Espluga, & Triadó, 2007).

Según, (Chiavenato, 2007), detalla las teorías de la motivación, primero la teoría de la jerarquía de las necesidades de (maslow); Los principios teóricos relevantes sobre las motivaciones se encuentran relacionadas directamente con la necesidades humanas, dicha teoría ha sido estudiadas por Abraham Maslow; quien a su vez procedió a señalar la clasificación de la pirámide, concordante con el comportamiento humano, detalla que en la parte inferior de la pirámide aparecen las necesidades más simples y recurrentes (necesidades primarias), y en superior de dicha pirámide se encontrarían ubicadas las complejas e eruditas (necesidades secundarias), ello de acuerdo a la imagen que presenta.

**Fuente:**(Chiavenato, 2007) *jerarquía de las necesidades, administración de*



Asimismo, (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012b), también ha considerado que dicha jerarquía de necesidades básicas que ha desarrollado Maslow serian de gran importancia. Segundo la Teoría de dos factores de motivación (Herzberg); Denominada teoría de la motivación e higiene, debido principalmente porque la teoría relaciona los factores intrínsecos con la satisfacción laboral, así como los factores extrínsecos y su insatisfacción. Es así, que se precisa que los factores de higiene como política, administración de la compañía, supervisión del salario, si resultan ser adecuados mantendrán tranquilo a los colaboradores y no estarán insatisfechas. Tercero la teoría X y Y (McGregor), Se ha establecido dos visiones

diferentes, una negativa llamada teoría "X" y una segunda teoría positiva llamada "Y", la primera de ellas supone que los trabajadores son pesimistas, rígidos y con una animosidad inherente al trabajo, haciendo que proceda a evadir en lo posible, y la segunda de la mencionada se encuentra caracterizado por determinar a los trabajadores como aquel activo que resulta más importante de su institución, pues además se le considera como personas dinámicas, flexibles y optimistas (Robbins & Judge, 2013), Así también, señala que McGregor ha procedido a determinar que específicamente la naturaleza de los seres humanos se asienta en los supuestos que en ciertas suposiciones funden el comportamiento, en ese sentido manifiesta que los jefes inmediatos que tiene concordancia con la teoría "X" tiene como conclusión que a los trabajadores no le dé su agrado en un modo inherente el trabajo, motivo por el cual tiene que ser dirigidos incluso les disgusta de modo inherente al trabajo por lo que deben ser dirigidos incluso obligados a desarrollar. De igual forma, precisa que aquellos que ha empleado la teoría "Y" presuponen que los trabajadores determinan el trabajo tan normal como sería el descanso o el juego, motivo por el cual dicho trabajadores asimilaban aceptar a buscar la responsabilidad. Así se tiene que la denominada teoría "Y" refiere que la escases de orden superior dominan necesidades de orden superior dominan a los sujetos. Así también McGregor señalo que los presupuesto de las teorías Y serian mejores que los de la teoría X, por lo que se ha establecido que la idea como la toma de decisiones participativas, responsabilidad, buenas relaciones grupales determinan la motivación de un trabajador en su institución.

Según (Chiavenato, 2002), los ciclos motivacionales ha manifestado que las motivaciones se manifiestan según se detalla a continuación: Homeostasis; se considera de grupo de anomalía, transfiriendo etapa que conducen de equilibrio. También de Estímulo; ello se considera a la señal interna o externa que causa reacción o necesidad. La necesidad; en el presente casi aun descontenta, conduciría a un transcurso de inflexibilidad. También el estado de rigidez; tensión que se manifiesta en una etapa, el cual ha creado impulso que favorece conductas o actos. De comportamiento; aquella manera a través del cual se desarrolla diversas actividades asignadas para la institución. De satisfacción; dicho proceso satisface las necesidades, en ese sentido la institución vuelve una situación de equilibrio, hasta el momento en que se encuentre inducciones con los equilibrios de

homeostático anterior. De igual forma considera resaltante mencionar las otras relaciones: Desorden de la conducta, la agresividad, reacciones emocionales y Ahíncos de la motivación (Chiavenato, 2002).

Es así que, (Salazar & Gutiérrez, 2016), expresa las fases de la motivación que corresponde a cuatro fases que resultan ser fundamentales en la motivación: primero el estado carencial; se determina como aquellas en la que falta armonía en razón a las necesidades reales que fueron provocados desde el exterior en razón a la necesidad efectivo o incitada desde el externo. Segundo la tensión vital; las necesidades de compensar los deseos. Tercero la acción: resulta ser aquella tracción, que incentiva a conducirse cumpliendo y logrando los deseos que fueron planteados es la propulsión que motiva a desenvolverse, que además conllevaría a cumplir y lograr los deseos que se han propuestos. Cuarto la satisfacción resulta ser el grado de valor que resulta ser demostrativo una vez recibido un incentivo.

Es así que, (Salazar & Gutiérrez, 2016), detalla los Enfoques sobre la motivación laboral, la cual refiere que la motivación laboral concentra las diversas teorías en tres alineaciones relacionada al vínculo de la forma de autoexpresión de los individuos. En primer lugar, el carácter personal de las actividades laborales (“qué bien estoy”), hace referencia a las obtenciones de los resultados entusiastas positivos. Segundo lugar en los enfoques de la capacidad de autorregulación de los trabajadores en su centro de labores (“qué bueno soy”), hace referencia al actuar de la persona, ello en busca del resultado que los pretendan sentir satisfechos y tercero de igual forma las actividades laborales en cuanto a la expresión originaria de los trabajadores (“yo quiero ser yo”), “demuestran la expresión del trabajador como es, pues no necesita resultados que hagan estimular el placer, en tanto muestra quien es verdaderamente”. (p. 8)

Según (Naranjo, 2009), respecto a las jerarquías de las necesidades estas necesidades humanas continúan un orden jerarquía, a través del cual se determinan la prioridades y cubiertas, dándose así la posibilidad de subir escalando a la necesidad del orden preferente, pues ahí que esta insuficiencias satisfechas finjan ser motivadores. Se detallan primero las necesidades fisiológicas: resultan ser las necesidades de prioridad para la sobrevivencia, aquellos que los individuos requieren para satisfacer, vivir, como alimentos, cobijos,

descansos y salud. Segundo las necesidades de seguridad: Estas conllevaran a las prevenciones de accidente físico y reducir los pérdidas que pudiesen acontecer. Tercero las necesidades de amor y pertenencia (sociales): muestran el lado más afectivo en la forma de corresponder con la familia y amigo, y muestran sus emociones y que se hayan aprobados por los demás. Cuarto las necesidades de estima: “es la valoración de uno mismo y sentirse una persona privilegiada, basados con principio de valoraciones y la autoestima positiva, así también a ello el acatamiento que conllevaran a la consideración de las demás personas” (p. 157). Quinto las necesidades de autorrealización: caracterizado por la realización de tener una alta capacidad, de desarrollar que satisface a las personas. Está vinculada con la autoestima, donde puede abordar autonomía y el autocontrol (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012a).

Según (Chiavenato, 2002), detalla los modelos situacional de motivo de Vroom. Primero los objetivos individuales, su intención “es cumplir las metas y objetivos trazadas” (p. 79). Segundo las observaciones en rendimientos de formas individuales. Tercero Interviene en los que se puedan efectuar.

Según, Vroom, señala que su inspiración se concentra en tres condiciones: primero los objetivos personales del individuo. Están son los estímulos particulares como el dinero, reconocimiento o bonos de acuerdo a su desempeño realizado. Segundo se refiere al aumento de remuneración, según el cumplimiento de sus fines o producción que fueron trazadas, esta podrá elevar la motivación para aumenta la productividad laboral. Tercero la percepción de su capacidad de influir en su productividad. Son procesos continuos donde incurren nuestros cinco sentidos que se dan por los estímulos o emociones de las personas.

Según (Chiavenato, 2002), detalla las dimensiones de la motivación que son basadas en las teorías de dos factores de Herberg: primer factor de higiénicos: la situación restringida para influir en las actitudes de los participantes. (Chiavenato 2002). Uno las condiciones de trabajo y comodidad: Esto engloba toda el área de trabajo o ambiente laboral correspondientes a la característica, limpieza, seguridad e infraestructuras del contexto. Dos las políticas de la organización y la administración: resultan ser las políticas dadas por la institución, como reglas y responsabilidad prevaleciendo en la organización. Tres las relaciones con el

superior: son las jerarquías de una clasificación, de los participantes hacia las direcciones o gerencias. Segundo factor las motivacionales: Estas serían las diligencias y obligaciones vinculadas en un lugar que conllevaran un beneficio de satisfacciones perdurables en el tiempo. (Chiavenato, 2002). Primero la utilización plena de las habilidades personales: Estas son activos de altos valores para la empresa. Asimismo señala que cuanto se sepa sacarle partido a ello mediante las gestiones orientadas a ellos y con planes que potencien su progreso. Segundo la libertad de decidir cómo realizar el trabajo: es la autonomía de los colaboradores que tendrán favores positivos. Tercero la ampliación o enriquecimiento del cargo: “Los puestos se enriquecen en un enfoque que busca rediseñar los puestos de trabajo para incrementar la motivación y la satisfacción en el colaborador”. Tercero los ascensos: son los progresos continuos que se da en cargos importantes y mejor remunerados.

En lo que respecta la productividad laboral según, (Gutiérrez, 2010), refiere que: “Es el sistema dado por la organización, de tal manera que se logre los objetivos, optimizando todos los recursos por los colaboradores”. (p. 21). La producción se tantea de acuerdo al resultado obtenido por cada uno de los colaboradores, de acuerdo a las cantidades logradas dentro de un determinado tiempo, por tal razón los medios utilizados podrán considerarse como colaboradores. Según, (Sladogna, 2017), hace referencia a “las resultas que fueron obtenidos y en el período que logro cumplir dichos objetivos, con analogía a las cantidades y calidad de recursos que fueron utilizados para la producción” (p.3). Para (Marvel, Rodriguez, & Núñez, 2014) hace mención: “Que la producción de las instituciones son las primeras finalidades u objetivos de los ejecutivos, ya que de esto dependerá el desarrollo de la institución, optimizando los recursos para que se incremente la productividad” (p. 7). Así también, (Marvel et al., 2014), “la productividad del factor humano”: “Estos son fundamentales componentes que permiten lograr el objetivo en la organización, continuación y el rendimiento económico en el tiempo, de tal forma las culturas organizacionales y las políticas estas serán equipos de compromiso que asienten la calidad, el sustento y la progreso de los recursos humanos” (p.8).

Es así que, (Sladogna, 2017), detalla los factores humanos que inciden en la productividad. Primero el cambio organizacional; reestructura las formas del trabajo para incrementar la productividad. “Estas transformaciones impactarán en las evaluaciones en los participantes mediante divisiones tácticas y el desarrollo de habilidades. Las capacitaciones de los ejecutivos tienen como finalidad la incrementación de la productividad en el ámbito laboral” (p. 8). Segundo la intensificación de ritmos de trabajo; “Resulta ser el incremento de la ligereza de productividad e intensificaciones del trabajo, causando un mayor desgaste físico o mental del empleador, procurando siempre tener altos niveles de concentración a fin de evitar errores” (p. 8). Tercero la introducción de nuevas tecnologías (maquinas, herramientas, insumos). “Son las implementaciones de nuevas herramientas o tecnologías de suma importancia ya que estos permiten incrementar la productividad” (p. 8).

Según (Koontz et al., 2012b), en las herramientas y técnicas para mejorar la productividad menciona que la planeación y control de inventarios. Consisten en las planificaciones operativas de cada uno de los procesos, teniendo en consideración que el sistema fundamental serían diminutas caja de color negro, en función a los estrictos controles que se realizan en los inventarios. Se menciona el sistema de inventario justo a tiempo. “Llevan controles adecuados que permiten a las instituciones mantener su alta productividad, mediante las reducciones de costo y que realicen en el tiempo adecuado y óptimo” (p. 561). Segundo contratación externa (outsourcing).“; Consiste en las contrataciones de proveedores externos y que tengan experiencias para que desempeñen dichas actividades con la finalidad de reducir costo de prestaciones” (p. 561). Tercero la investigación de operaciones; “Son los usos de sistemas o técnicas de investigaciones ante una situación de problemática con el propósito de conseguir principios cuantitativos para las soluciones de complicaciones” (p. 563). Cuarto la ingeniería de valor; “Son basados en el análisis de valores operacionales, con un nivel de producción económico que se ha desarrollado dentro del proceso de fabricación denominado ingeniería de valor” (p. 561). Quinto la simplificación del trabajo; “Se tratan de las ampliaciones y mejoras del trabajo con las aplicaciones de métodos y proceso por los colaboradores” (p. 561).

Es así que (Medina, 2010), detalla los modelos de la productividad: primero la productividad parcial, hace referencia al fraccionamiento de cantidad producida por uno de los principales factores de producción. Segundo la productividad total, esta hace alusión a la separación de la producción.

También, (Gutiérrez, 2010), detalla las dimensiones de la productividad laboral en la cual “existen tres: la eficacia, adaptabilidad y eficiencia”, primero la eficiencia, son las capacidades de realización de diligencias de forma adecuada, utilizando recursos con el fin lograr objetivos deseados. Son las combinaciones óptimas y equilibradas de los recursos, logrando cumplir los objetivos y metas trazados. Segundo la adaptabilidad, resulta ser aquellas capacidades de los servidores que se encuentren dirigida hacia diversos cambios como son: los aprendizajes, preparación, para incrementar la productividad, debido principalmente a que estos están relacionados entre sí, tanto el capital humano que crea ventajas competitivas sostenibles, importantes para lograr el éxito de las instituciones.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación.**

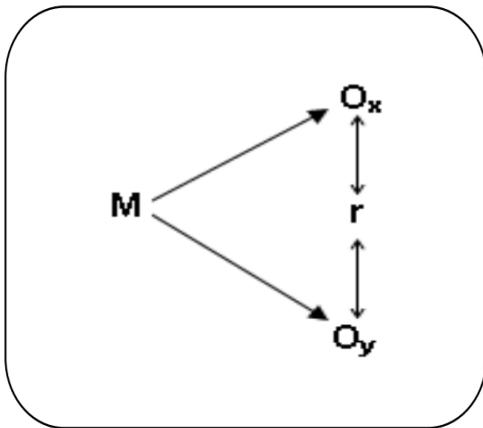
El tipo de investigación desarrollada es básica porque a través de dicha investigación se busca que el conocimiento de la realidad o de los fenómenos de la naturaleza, asimismo a través de dicho tipo de investigación se busca ampliar los conocimientos para responder las preguntas, más no la aplicación práctica o descubrimientos nuevos.

Es de enfoque cuantitativo porque a través de ello, se puede dar explicación y predecir los fenómenos, asimismo, porque se procede a hacer análisis de los datos sobre las variables y hace análisis de los datos sobre las variables, así como estudia las propiedades y los fenómenos cuantitativos.

El diseño de la presente investigación es de corte transversal, no experimental, motivo por el los hechos se viene dando en su estado natural, sí que se interviniera en su desenvolvimiento. Pues el presente estudio hace que se varíe en forma intencional las variables independientes y con ello ver su efecto en la otras variables(Hernández, Fernández, & Batista, 2010).

Transversal, porque lleva a cabo en un determinado momento de tiempo.

La tipología corresponde a este diseño de investigación.



En donde:

- ✓ “M” es la muestra en donde se realizará el estudio, es decir en un grupo de los servidores judiciales de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios.
- ✓ Los subíndices “X, Y”, la “O” nos indican las observaciones obtenidas en cada una de las dos variables; Motivación (X), Productividad laboral (Y).
- ✓ El coeficiente “r” “se hace mención a la posible relación existentes entre las variables de estudio”.

Así este tiene como método el hipotético deductivo porque dicha investigación se realizará siguiendo un procedimiento, es decir, lo primero a realizar es la observación del fenómeno, realizada para poder plantearse la hipótesis, en forma continua la deducción de las consecuencias o proposiciones y finalmente la verificación con el fin de llegar a la verdad en cuanto a lo que ha desarrollado.

### 3.2. Variables y Operacionalización

Las variables independientes de los factores motivacionales refiere Díaz en (2012), Resulta ser aquel conjunto de diferentes mecanismos que se impulsa, conserva y tutela las conductas de los seres humanos a través de un proceso en la realización de las diversas actividades que establecieron establecidas y que conduciría el con dirección a el provecho de los objetivos propuestos, y que permitió un considerable aumento en la productividad a la institución

Las variables dependientes de la productividad refiere López (2013) “La productividad como un alto nivel de capacidad, que desarrollan la personas para poder desempeñarse en cualquiera de la áreas de una institución, asimismo hace hincapié a aquella producción entre el tiempo, por el cual se ha utilizado los recursos idóneos, lo que además hace que se un costo que se convierte en rentabilidad, por lo que resulta positiva la motivación”.

A continuación se presenta la Operacionalización de variables.

Variable 1: Motivación

Variable 2: Productividad

Variables	Definición Conceptuales	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<b>Factor Motivacional</b>	“la motivación forma parte de la vida, está presente en la vivencias y hace que muchas de las actividades cotidianas se orienten hacia la búsqueda de objetivos concretos relacionados con la interacción que se tiene con el ambiente” (Espada, 2003, p.32).	Se medirá a través de un cuestionario aplicado a los servidores judiciales	Factores extrínsecos  Factores intrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Remuneración</li> <li>✓ Seguridad en el puesto</li> <li>✓ Relación con compañeros y Jefe inmediato.</li> <li>✓ Logro.</li> <li>✓ Reconocimiento</li> <li>✓ Independencia laboral</li> </ul>	Ordinal.
<b>Productividad Laboral</b>	(Koontz & Weirrich, 2004), “Considera que la productividad viene a ser la razón aritmética del producto a insumo, ello dentro de un periodo, el cual se encuentra determinado con la consideración de calidad”	La medición se realizará a través de un cuestionario aplicado a los servidores judiciales.	Eficacia.  Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ En manejo de recursos</li> <li>✓ Eficiencia en el ambiente laboral</li> <li>✓ Eficiencia en la capacitación brindada</li> <li>✓ Eficacia en la comunicación</li> <li>✓ Eficacia en el desarrollo de problemas</li> <li>✓ Logros de objetivos</li> </ul>	Ordinal.

**Nota:** Basadas en las teorías expuestas por (Chiavenato, 2006) .

### 3.3. Población, Muestra y Muestreo

Según (Gómez, 2016), precisa que la población es, el conjunto de todas las persona u objetos investigados o también llamado universo, constituyendo así a cada uno

de los integrantes de la población que serán investigado como una unidad de análisis. En la presente investigación la población se encontrará integrada por 112 servidores judiciales del Régimen Laboral 728 de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios.

Tabla 1: Distribución de la población servidores judiciales- Régimen Laboral 728

. Régimen Laboral 728	Total
Servidores	112
TOTAL	112

Fuente: CAP Poder judicial - MDD

Según (Hernández et al., 2010), precisa que la muestra, “es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán daos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población”, (p.173). Para este presente estudio la muestra estará consentida 50 servidores judiciales que se encuentran dentro de Régimen Laboral 728 de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios.

Para el cálculo de la muestra, se aplicará la siguiente formula:

Donde:

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{1-\alpha}^2 * p * q}$$

- Tamaño de población N : 112
- Nivel de confianza 1-α : 0.95
- Z (1-α) : 1.96
- Probabilidad de éxito (p) : 0.5
- Probabilidad de no éxito (p) : 0.5
- Precisión (d) : 0.05

Tamaño de muestra  $n_o = 86.9$

Factor de corrección (FC)

$$n = \frac{n_o}{1 + \frac{(n_o - 1)}{N}} = \frac{86.9}{1 + \frac{(86.9 - 1)}{112}} = 49.18$$

Tamaño de n = 50

Para (Pérez, 2005, p.3), detalla el muestreo, “Diremos que el muestreo es probabilístico cuando pueda establecerse la probabilidad de obtener cada una de las muestras que sea posible seleccionar, esto es, cuando la selección de muestras constituya un fenómeno aleatorio probabilizable.” Para el estudio la unidad de análisis está representada por un trabajador del poder judicial.

### **3.4. Técnica e Instrumento de recolección de datos.**

La técnica que se empleó en la presente investigación para recoger los datos sobre las variables de motivación y productividad laboral será las encuestas, para Canales (2004, p. 163) refiere que “este método consiste en obtener información de los sujetos de estudio, proporcionada por ellos mismos, sobre opiniones, actitudes o sugerencias” (Díaz, 2007)

La técnica de la encuestas es para que logre medir las variables de estudios, pues la misma es una herramienta que cuando es elaborada, diseñada y aplicada ha permitido tener como resultado información relevante sobre qué está pasando con la población (Navia, 2008, párr. 5)

La encuesta: busca conocer las opiniones que tiene la población sobre determinado problema.

El instrumento utilizado son los cuestionarios que se usa para la recolección de datos mediante el cual se recoge información de forma organizada, asimismo, dice que “los indicadores de las variables implicadas en el objetivo de la encuesta, el instrumento de factores motivacionales y el de la productividad laboral fueron elaboradas por”(Barón, 2013).

La Validez de contenido según (Canales, 2004) refiere que la validez sería “el grado que un instrumento logra medir y que se pretendería medir” (p. 172). “A

veces llamada validez lógica o racional, determina en qué grado una medida representa a cada elemento de un constructo. Es el grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide.” (Sanchez et al., 2018 p. 124)

Se contó con la opinión de tres expertos, quienes dieron su conformidad de los instrumentos a aplicar, dando una puntuación porcentual. Obteniendo una puntuación promedio de 91.3%

Tabla 2. Resumen de opinión de expertos

Experto	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Promedio total
	(%)	(%)	(%)	(%)
Dra. Dora Lourdes Ponce Yactayo	95	95	85	91.7
DR. JESUS Hugo Montes de Oca Serpa	90	97	90	92.3
Dr.Carlos Alberto Saldarriaga Choquehuanca	90	90	90	90.0
PROMEDIO	91.7	94.0	88.3	91.3

Fuente: Elaboración propia

La confiabilidad del instrumento y datos capturados en la investigación, se ha realizado mediante el análisis del índice de consistencia interna coeficiente alfa de Cronbach. “Es un indicador estadístico que se emplea para estimar el nivel de confiabilidad por consistencia interna de un instrumento que contiene una lista de reactivos. Se expresa en término de correlaciones que van desde  $- 1$  a  $+ 1$ ” (Sánchez et al., 2018, p.16).

Tabla 3: Escala del nivel de validez de confiabilidad de los instrumentos

Valores	Nivel de confiabilidad
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Fuente: Hernández (2000), los niveles de confiabilidad

Para efectuar el cálculo de confiabilidad, se tomó una encuesta piloto de 20 trabajadores y aplicando la fórmula correspondiente al coeficiente Alfa de Cronbach. (Los datos serán procesados en SPSS V.22).

$$\alpha = \frac{K}{k - 1} \left[ \frac{\sum S_t^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

K : Numero de ítems

$\sum S_t^2$  : Sumatoria de varianzas de los ítems

$S_t^2$  : Varianza de la suma de los ítems

$\alpha$  : Coeficiente de alfa de conbach

Tabla 4: Resumen del Análisis del coeficiente Alfa de Cronbach

Variabes	Alfa de cronbach	N de elementos Itms
<b>Factores motivacionales</b>	0.871	12
<b>Productividad laboral</b>	0.935	12
	0,90	24

Fuente: Elaboración propia

Observando la tabla 04 resumen de la confiabilidad según el coeficiente alfa de Crombach, se confirma que el instrumento de medición para el presente trabajo de investigación se encuentra en la escala [0.72 a 0.99], representando que el instrumento tiene Excelente confiabilidad.

### **3.5. Procedimientos:**

El proceso de recolección de los datos se realizó mediante la aplicación de la encuesta a través de dos cuestionarios estructurados formulados según los objetivos a investigar, dirigidos a los servidores del poder judicial. Así mismo se solicitó la autorización respectiva para la ejecución de la encuesta ver Anexo:” Carta de autorización de ejecución de encuesta”

### **3.6. Método de Análisis de Datos**

López & Fachelli (2015) indica que “con base en el tipo de investigación, los métodos y técnicas que se habrán de utilizar en el proceso. Tratándose del reporte final escrito del trabajo.” (p.105)

En el estudio se aplicará la estadística descriptiva para la organización, presentación de información mediante tablas y gráficas y la estadística inferencial para contrastar la hipótesis en estudio haciendo uso de los estadísticos correlación y de asociación.

### **3.7. Aspectos Éticos**

La presente investigación se realizó de forma personal, por lo que se atestigua su singularidad, asimismo se avala lo mencionado con la declaración de la totalidad de la fuente bibliográfica.

## **IV. RESULTADOS**

### **4.1. Análisis descriptivo:**

Escala de interpretación de instrumentos; Para efectos de la interpretación de las variables y sus dimensiones se utilizó una escala de Likert de 5 puntos para el recojo de datos (nunca, casi nunca, a veces, Casi siempre y Siempre). Los mismos que son re categorizados con una escala alternativa de interpretación de (muy baja, baja, media, alta y excelente) tal como se observa en la tabla 5.

Tabla 5. Escala de interpretación

Alternativas del Instrumento	Promedio	Alternativas de Interpretación
Nunca	1.00 - 1.80	Muy Baja
Casinunca	1.81 - 2.61	Baja
A veces	2.62 – 3.42	Media
Casisiempre	3.43 - 4.23	Alta
Siempre	4.24 – 5.00	Muy alta

Fuente: Elaboración propia

Resultados descriptivos de la variable: Factores motivacionales.

Tabla 6. Distribución de variable Factores motivacionales

Dimensiones	Promedio
Factores motivacionales	3.58
Extrínseca	3.39
Intrínseca	3.75

Fuente: Encuesta de elaboración propia

Análisis e Interpretación: en la tabla N° 06 y figura N° 01, respecto a la variable Factores motivacionales desde la perspectiva de los servidores Poder judicial - MDD 2020, se obtuvo un promedio de 3.75 para la dimensión Intrínseca correspondiente a la categoría alta, 3.39 para la dimensión extrínseca correspondiente a la categoría media y para la variable Factores motivacionales un promedio de 3.58 correspondiente a la categoría media. Resultados que también se pueden apreciar en la siguiente figura.

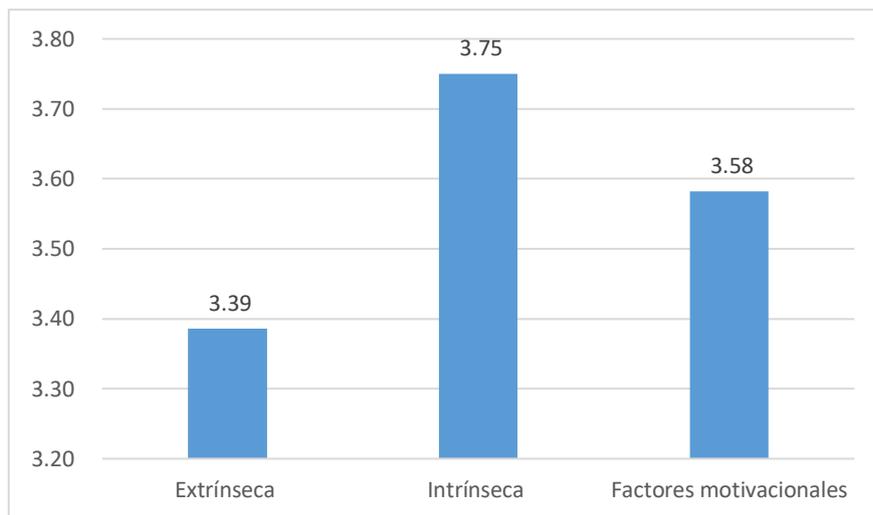


Figura 1. Distribución de variable Factores motivacionales

Tabla 7. Distribución de variable Factores motivacionales por categorías

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Baja	8	16%	16%
Media	22	44%	60%
Alta	15	30%	90%
Muy alta	5	10%	100%
Total	50	100%	

Fuente: base de datos PSS v. 22

En la tabla 7, respecto a la variable Factores motivacionales desde la perspectiva de los servidores Poder judicial - MDD 2020, el 44% de los servidores indican que se da en un nivel medio, el 30% de los servidores indican que se da en un nivel alto, el 16% de los servidores indican que se da en un nivel bajo y un 10% perciben que se da en un nivel muy alto.

El estudio da cuenta que los servidores del poder judicial Madre de Dios, en un 16% señala que los factores motivacionales que se percibe en la institución son muy bajos.

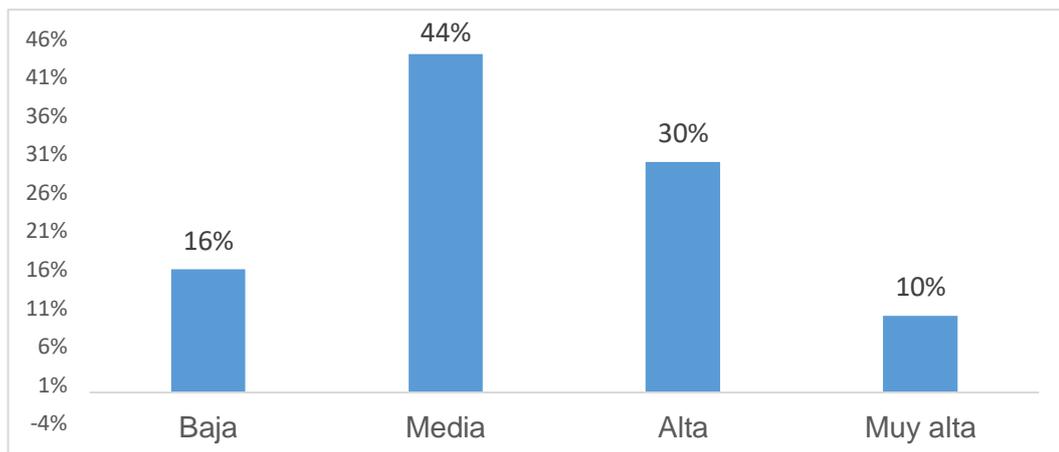


Figura 2. Variable Factores motivacionales por categorías

Tabla 8. Distribución de dimensión: Extrínseca

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Baja	6	12%	12%
Media	30	60%	72%
Alta	10	20%	92%
Muy alta	4	8%	100%
Total	50	100%	

Fuente: SPSS v. 22

En la tabla 8, respecto a la dimensión extrínseca desde la perspectiva de los servidores del Poder judicial - MDD 2020, el 60% de los servidores indican que se da en un nivel medio, el 20% de los servidores indican que se da en un nivel alto, el 12% de los servidores indican que se da en un nivel bajo y un 8% perciben que se da en un nivel muy alto.

El estudio da cuenta que los servidores del poder judicial Madre de Dios, en un 88% señala que la dimensión extrínseca se da en una categoría media a muy alta en la institución. Resultados que también se observan en la figura:

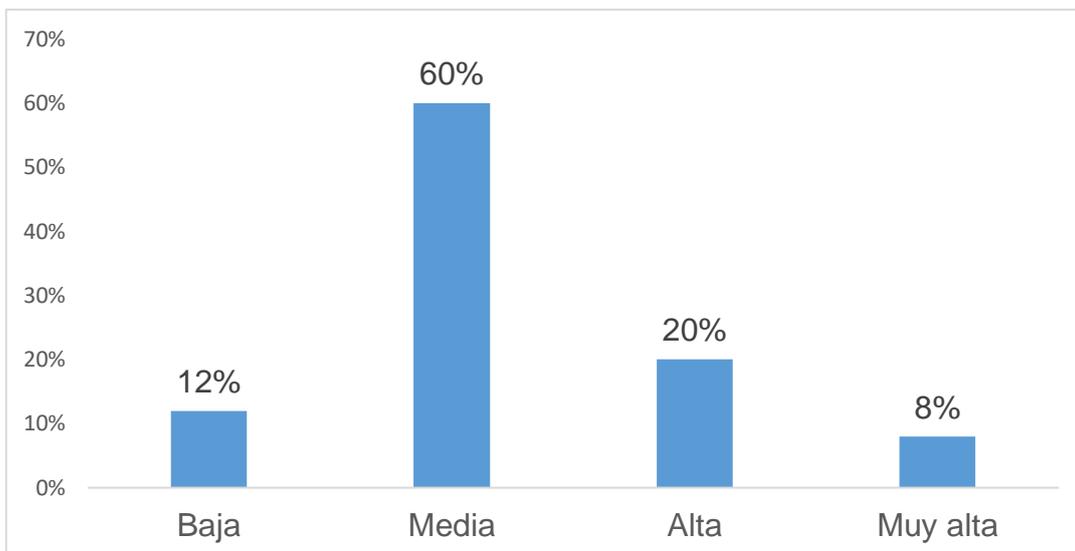


Figura 3. Variable Factores motivacionales por categorías

Tabla N° 9.

Tabla 9. Distribución de dimensión: Intrínseca por categoría

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy baja	3	6%	6%
Baja	3	6%	12%
Media	15	30%	42%
Alta	20	40%	82%
Muy alta	9	18%	100%
Total	50	100%	

Fuente: SPSS v. 22

En la tabla 9, respecto a la dimensión intrínseca desde la perspectiva de los servidores del Poder judicial - MDD 2020, el 40% de los servidores indican que se da en un nivel alto, el 30% de los servidores indican que se da en un nivel medio, el 18% de los servidores indican que se da en un nivel muy alto, 6% en un nivel bajo y 6% en un nivel muy bajo.

El estudio da cuenta que los servidores del poder judicial Madre de Dios, en un 88% señala que la dimensión intrínseca se da en una categoría media a muy alta en la institución. Resultados que también se observan en la figura:

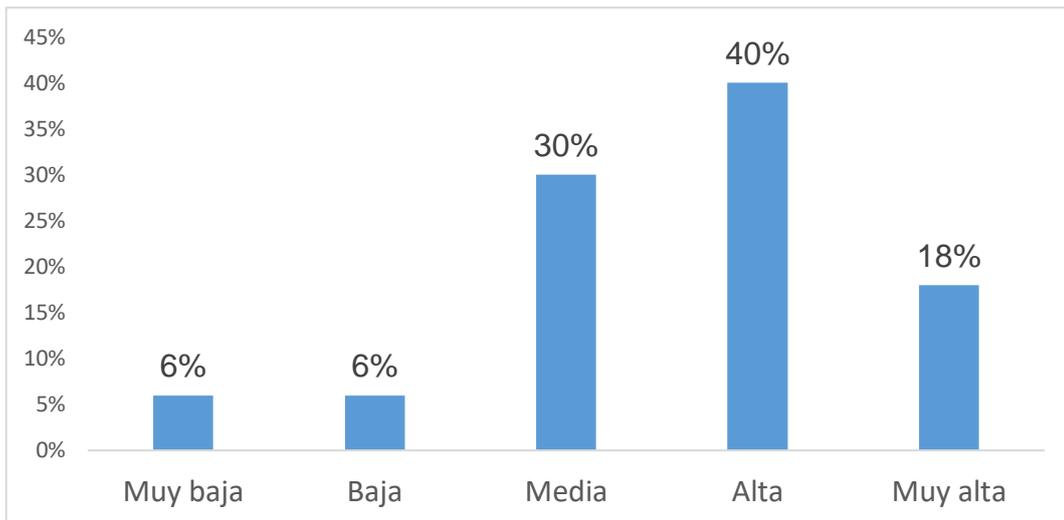


Figura 4. Dimensión intrínseca por categorías

Resultados descriptivos de la variable: Productividad laboral

Tabla 10. Distribución de variable Productividad laboral

DIMENSIONES	Promedio
Productividad laboral	3.63
Eficiencia	3.71
Eficacia	3.52

Fuente: Encuesta de elaboración propia

Análisis e Interpretación: en la tabla N° 10, respecto a la variable productividad laboral desde la perspectiva de los servidores del Poder judicial - MDD 2020, se obtuvo un promedio de 3.71 para la dimensión eficiencia correspondiente a la categoría alta, 3.52 para la dimensión eficacia correspondiente a la categoría media y para la variable productividad laboral un promedio de 3.63 correspondiente a la categoría alta. Resultados que también se pueden apreciar en la siguiente figura.

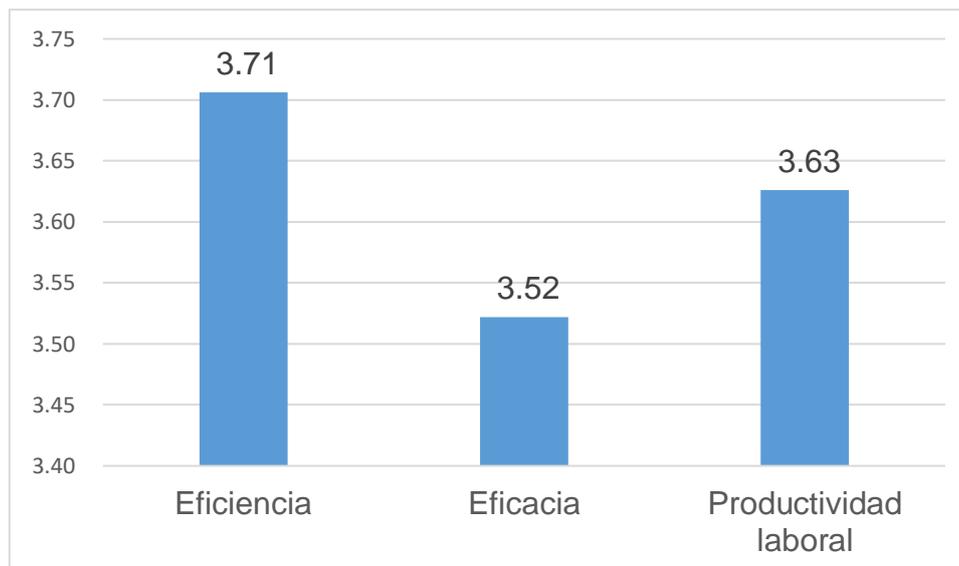


Figura 5. Distribución de variable Productividad laboral

Tabla 11. Distribución de la variable Productividad laboral por categorías

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy baja	2	4%	4%
Baja	2	4%	8%
Media	22	44%	52%
Alta	20	40%	92%
Muy alta	4	8%	100%
Total	50	100%	

Fuente: base de datos PSS v. 22

En la tabla 11, respecto a la variable productividad laboral desde la perspectiva de los servidores Poder judicial - MDD 2020, el 44% de los servidores indican que se da en un nivel medio, el 40% de los servidores indican que se da en un nivel alto, el 8% de los servidores indican que se da en un nivel muy alto, 4% indican que se da en un nivel bajo y 4% indican que se da en un nivel muy bajo.

El estudio da cuenta que los servidores del poder judicial Madre de Dios, en un 88% señala que la productividad laboral está en la categoría media a muy alta en la institución.

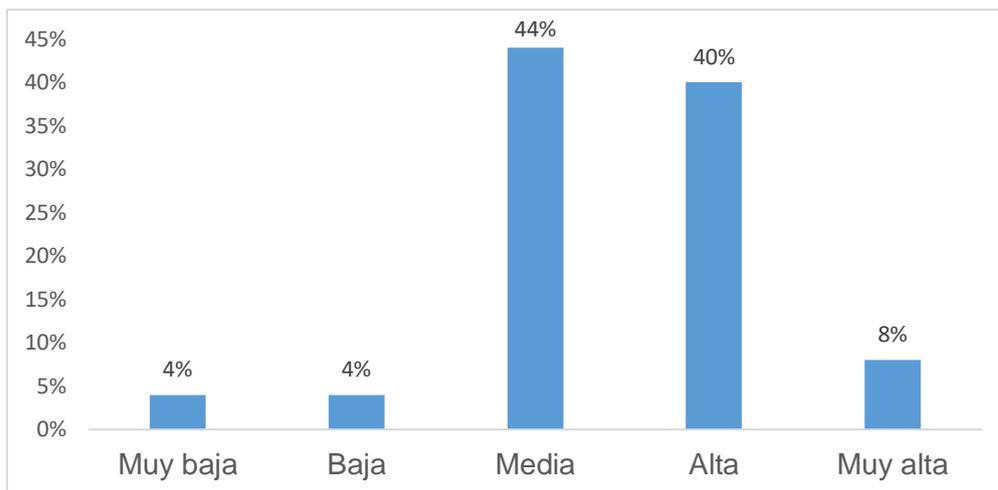


Figura 6. Variable productividad laboral por categorías

Tabla 12. Distribución de la dimensión eficiencia por categorías

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy baja	2	4%	4%
Baja	3	6%	10%
Media	18	36%	46%
Alta	18	36%	82%
Muy alta	9	18%	100%
Total	50	100%	

Fuente: base de datos PSS v. 22

En la tabla 12, respecto a la dimensión eficiencia desde la perspectiva de los servidores del Poder judicial - MDD 2020, el 36% de los servidores indican que se da en un nivel medio, el 36% de los servidores indican que se da en un nivel alto, el 18% de los servidores indican que se da en un nivel muy alto, 6% indican que se da en un nivel bajo y 4% indican que se da en un nivel muy bajo.

El estudio da cuenta que los servidores del poder judicial Madre de Dios, en un 86% señala que la eficiencia se ubica en la categoría media a muy alta en la institución.

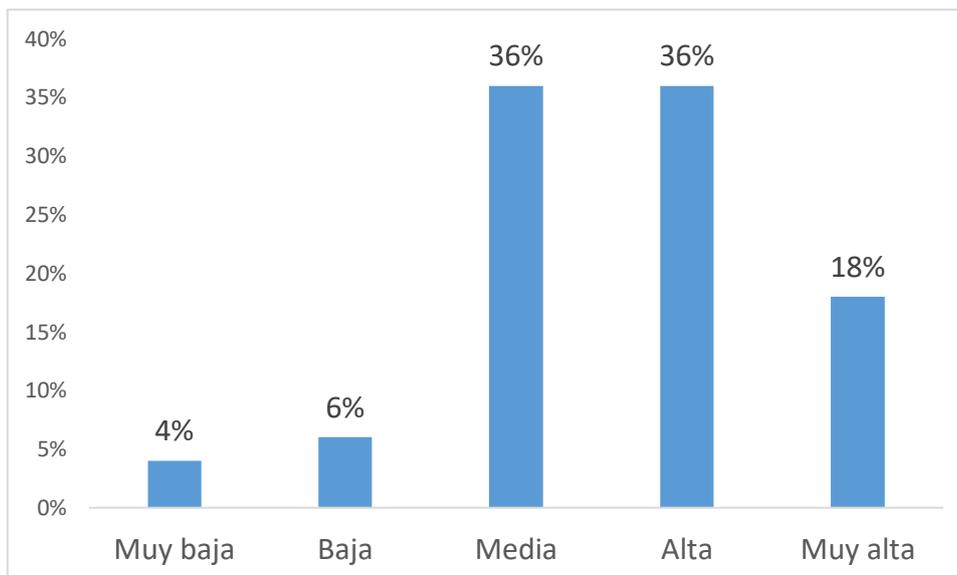


Figura 7. Variable productividad laboral por categorías

Tabla 13. Distribución de la dimensión eficacia por categorías

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy baja	2	4%	4%
Baja	3	6%	10%
Media	22	44%	54%
Alta	19	38%	92%
Muy alta	4	8%	100%
Total	50	100%	

Fuente: base de datos PSS v. 22

En la tabla 13, respecto a la dimensión eficacia desde la perspectiva de los servidores del Poder judicial - MDD 2020, el 44% de los servidores indican que se da en un nivel medio, el 38% de los servidores indican que se da en un nivel alto, el 8% de los servidores indican que se da en un nivel muy alto, 6% indican que se da en un nivel bajo y 4% indican que se da en un nivel muy bajo.

El estudio da cuenta que los servidores del poder judicial Madre de Dios, en un 86% señala que la eficacia se ubica en la categoría media a muy alta en la institución.

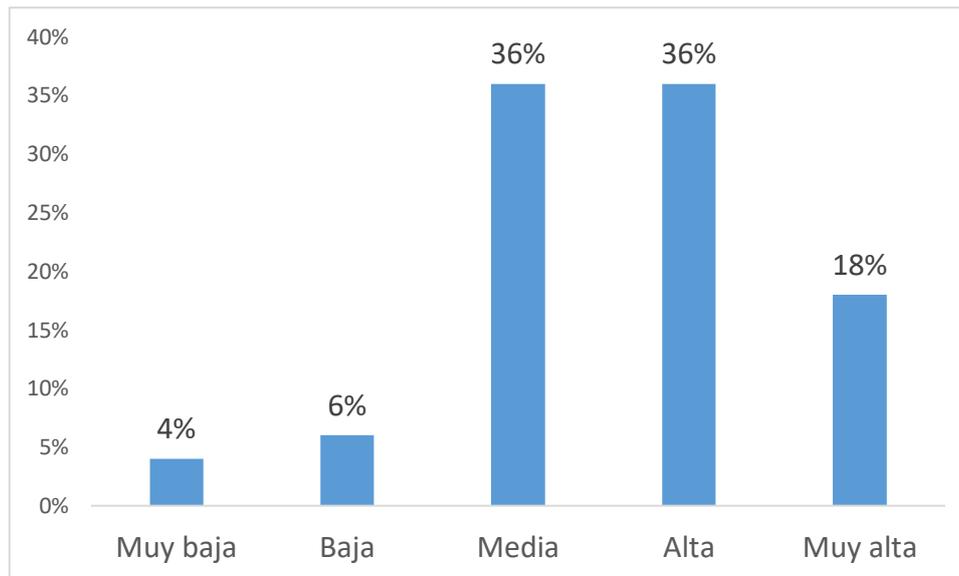


Figura 8. Dimensión eficacia por categorías

#### 4.2. Análisis Inferencial.

A continuación, se presenta el análisis de correlación para las variables en estudio con su respectiva dimensión, para determinar el estadístico de contraste se aplicó la prueba de normalidad mediante el estadístico de KolmogorovSmirnov.

Tabla 14. Prueba de normalidad de los puntajes factores motivacionales y productividad laboral

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Extrínseca	,182	50	,000
Intrínseca	,118	50	,081
Factores motivacionales	,075	50	,200*
Productividad laboral	,136	50	,021

\*Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 14, muestra el estadístico de Kolmogorov-Smirnov junto al valor de probabilidad obtenido para las variable factores motivacionales siendo su p-v igual 0.200 superior al 0.05 nivel de significancia, demostrando normalidad para sus dimensiones extrínseca un p-v igual 0.000 inferior al 0.05 nivel de significancia no

se demostró normalidad, para la dimensión intrínseca un p valor 0.081 superior al 0.05 nivel de significancia se demostró normalidad y para la variable producción laboral un p.v igual a 0.021 inferior al 0.05 de nivel d significancia no se demostró normalidad. En las variables y por consiguiente el estadísticode contraste a usar es el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis general:

a) Planteamiento de Hipótesis general:

Ho: “Los factores motivacionales no influyen significativamente en la productividad laboral de los servidores del Régimen 728 de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios-2020

**$H_0: \rho = 0$**

H1: “Los factores motivacionales influyen significativamente en la productividad laboral de los servidores del Régimen 728 de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios-2020”

**$H_0: \rho \neq 0$**

b) Nivel de significación:

$\alpha = 0,05$

c) Estadígrafo de prueba:

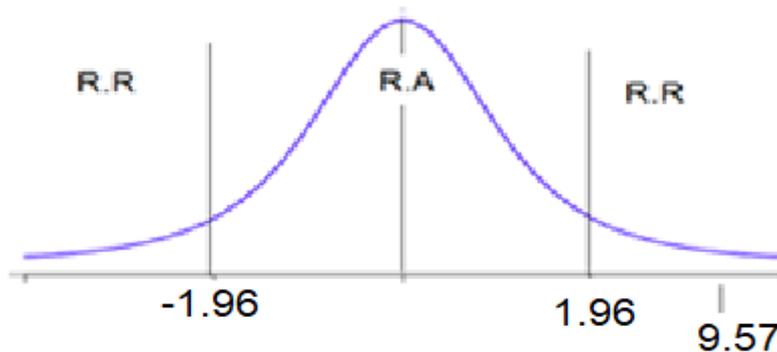
Tabla 15. Correlaciones entre la variable: Factores motivacionales y productividad laboral

		Factores motivacionales		Productividad ad laboral
Rho de Spearman	Factores motivacionales	Coefficiente de correlación	1,000	,810**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,810**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

d) Región Crítica:

Si  $\alpha = 0,05$  ;  $RC = |Z| < 1.96$



e) Cálculo del estadístico de prueba:

$$Z_c = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}} = \frac{0.810}{\sqrt{\frac{1-0,810^2}{50-2}}} = 9.57$$

f) Decisión:

Puesto que el valor calculado  $Z_c=9.57$  cae en la región de rechazo de  $H_0$ , aceptamos la hipótesis alterna que nos indica que factores motivacionales influyen en la productividad laboral de los trabajadores del régimen 728 de la corte superior de justicia de Madre de Dios-2020.

Conclusión:

El coeficiente de correlación rho de spearman entre las variables estudiadas, factores motivacionales y la productividad laboral, es de 0,81 muestra una correlación directa, altamente significativa y un  $R^2 = 0.6561$ , lo que indica que la variable factores institucionales influyen en un 65.61% en la productividad laboral.

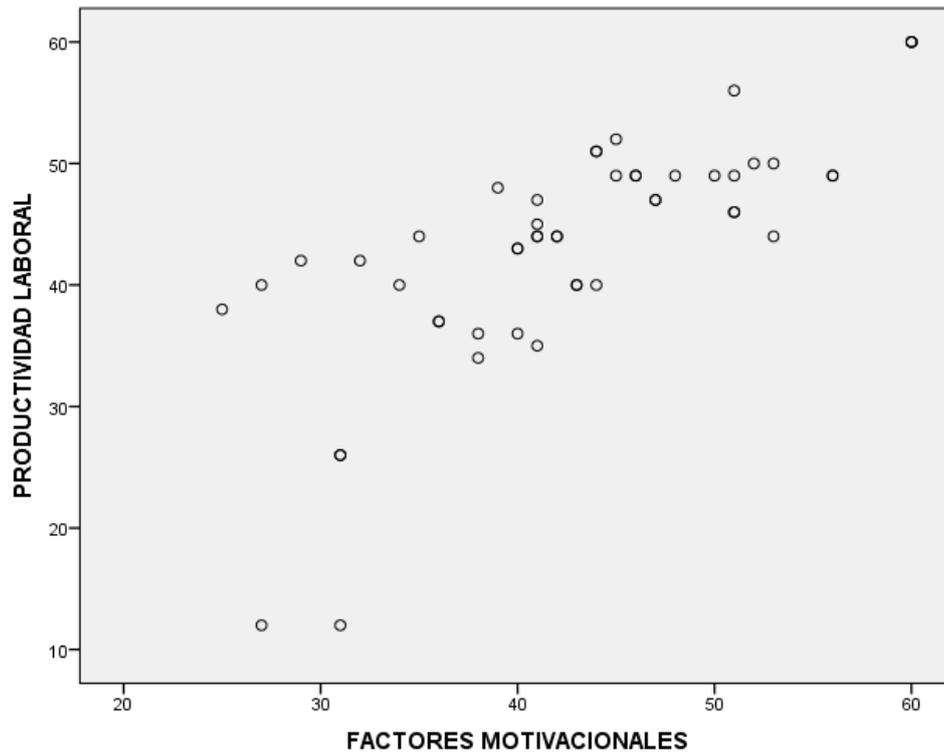


Figura 9. Dispersión de datos en la relación de las variables factores motivacionales y la productividad laboral.

Prueba de hipótesis específica 1.

a) Planteamiento de Hipótesis general:

$H_0$ : “EL factor motivacional extrínseco influye significativamente en la productividad laboral de los Servidores Judiciales del Régimen 728 de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios -2020”

$$H_0: \rho = 0$$

$H_1$ : “EL factor motivacional extrínseco influye significativamente en la productividad laboral de los Servidores Judiciales del Régimen 728 de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios -2020”

$$H_0: \rho \neq 0$$

b) Nivel de significación:

$$\alpha = 0,05$$

c) Estadígrafo de prueba:

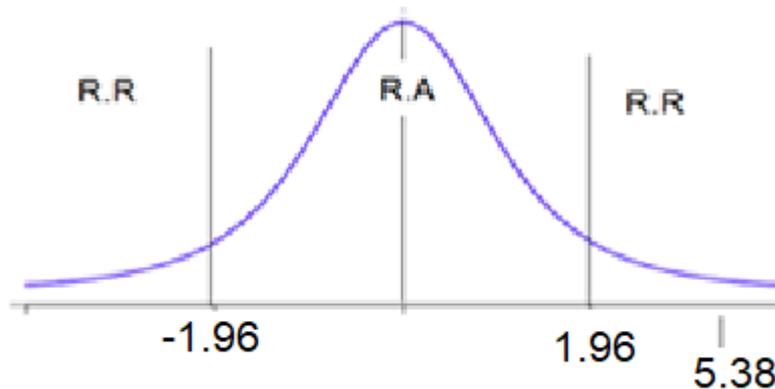
Tabla 16. Correlaciones entre la variable: Factores motivacionales extrínseco y la productividad laboral

			Extrínseca	Productividad laboral
Rho de Spearman	Extrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,613**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,613**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

d) Región Crítica:

Si  $\alpha = 0,05$  ;  $RC = |Z| < 1.96$



e) Cálculo del estadístico de prueba:

$$Z_c = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}} = \frac{0.613}{\sqrt{\frac{1-0,613^2}{50-2}}} = 5.38$$

f) Decisión:

Puesto que el valor calculado  $Z_c=5.38$  cae en la región de rechazo de  $H_0$ , aceptamos la hipótesis alterna, nos indica que factores motivacionales extrínsecos influyen en la productividad laboral de los trabajadores del régimen 728 de la corte superior de justicia de Madre de Dios-2020.

Conclusión:

El coeficiente de correlación rho de Spearman entre las variables estudiadas, factores motivacionales extrínsecos y la productividad laboral, es de 0,613 lo muestra una correlación directa, media y significativa con un  $R^2 = 0.3757$ , indica que la variable factores institucionales intrínsecos influyen en un 37.57% en la productividad laboral.

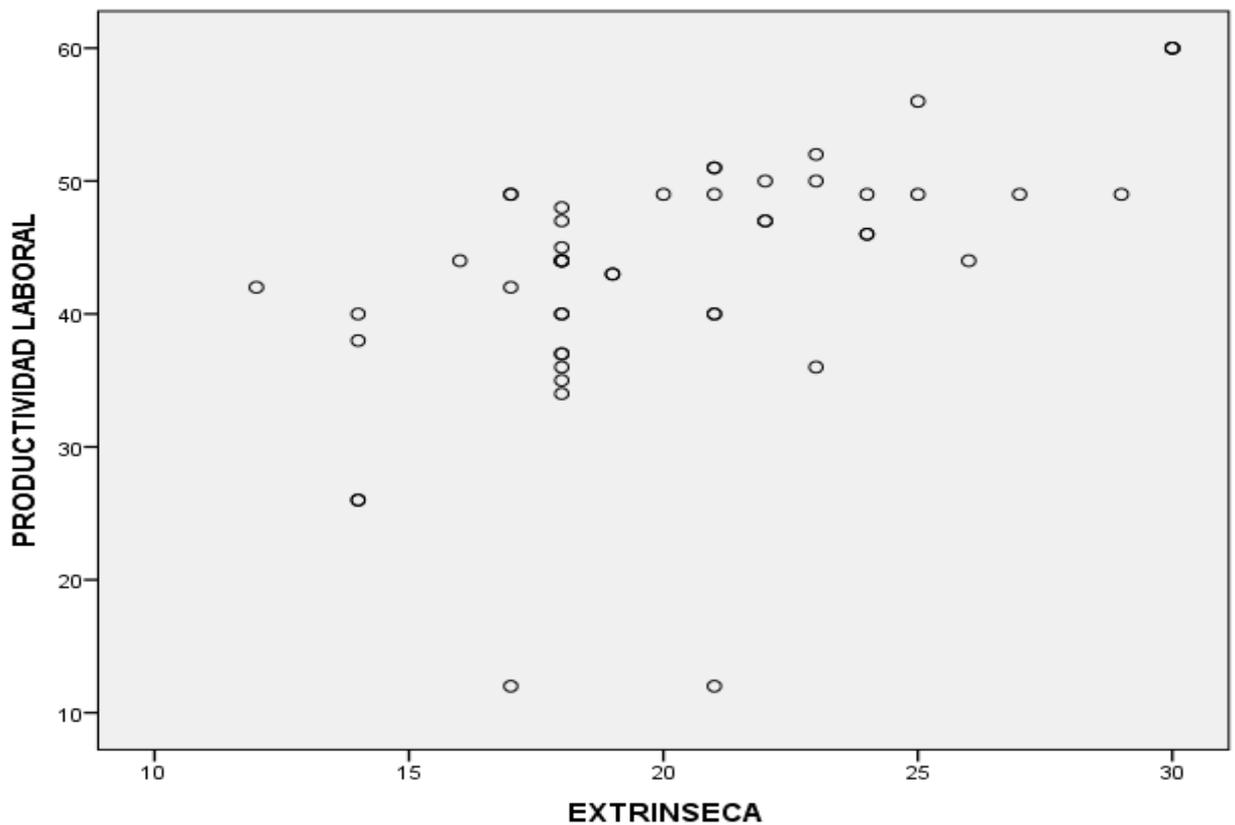


Figura 10. Dispersión de datos en la relación de los variables factores motivacionales extrínsecos y la productividad laboral

Prueba de hipótesis específica 2.

a) Planteamiento de Hipótesis general:

Ho: “EL factor motivacional intrínseco no influye significativamente en la productividad laboral de los Servidores Judiciales del Régimen 728 de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios -2020”

$$H_0: \rho = 0$$

H1: “EL factor motivacional intrínseco influye significativamente en la productividad laboral de los Servidores Judiciales del Régimen 728 de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios -2020”

$$H_0: \rho \neq 0$$

b) Nivel de significación:

$$\alpha = 0,05$$

c) Estadígrafo de prueba:

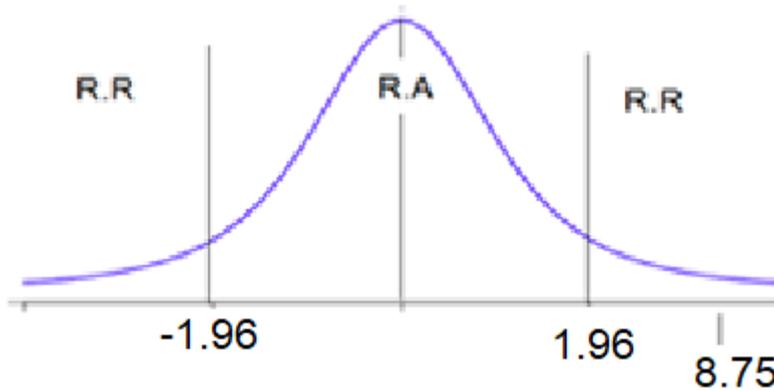
Tabla 17. Correlaciones entre la variable: Factores motivacionales intrínseco y la productividad laboral

			Intrínseca	Productividad laboral
Rho de Spearman	Intrínseca	Coefficiente de correlación	1,000	,784**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,784**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

d) Región Crítica:

Si  $\alpha = 0,05$  ;  $RC = |Z| < 1.96$



e) Cálculo del estadístico de prueba:

$$Z_c = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}} = \frac{0.784}{\sqrt{\frac{1-0.784^2}{50-2}}} = 8.75$$

f) Decisión:

Puesto que el valor calculado  $Z_c=8.75$  cae en la región de rechazo de  $H_0$ , aceptamos la hipótesis alterna muestra que factores motivacionales intrínseco influye en la productividad laboral de los trabajadores del régimen 728 de la corte superior de justicia de Madre de Dios-2020.

Conclusión:

El coeficiente de correlación rho de spearman entre las variables estudiadas, factores motivacionales extrínseco y la productividad laboral, es de 0,784 lo cual indica una correlación directa, alta y significativa con un  $R^2 = 0.6146$ , indica que el factormotivacional intrínsecainfluye en un 61.46% en la productividad laboral.

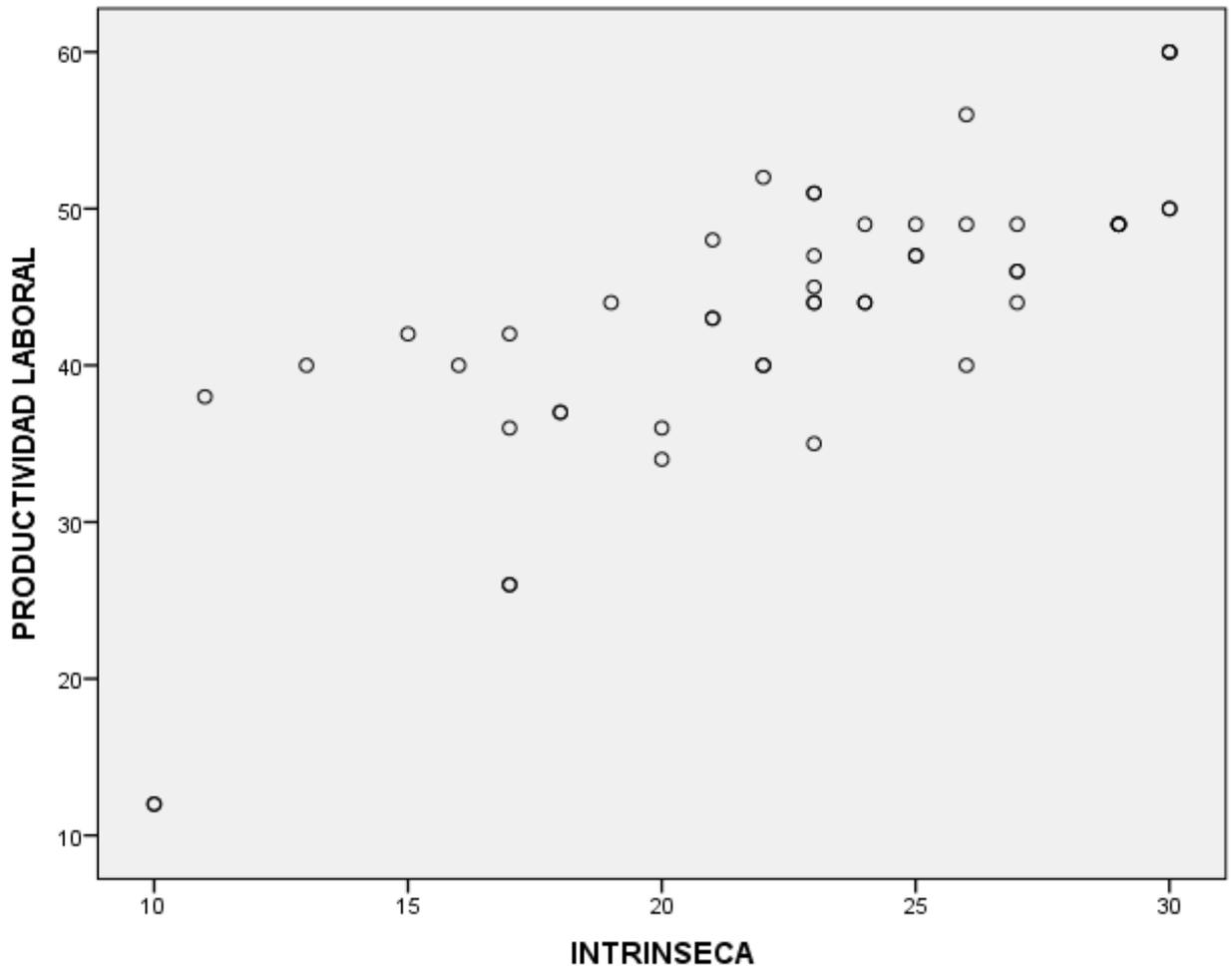


Figura 11. Dispersión de datos en la relación de las variables factores motivacionales intrínseco y la productividad laboral

## V. DISCUSIÓN

En función a la hipótesis general, se demostró que existe una correlación directa alta significativa 0.81 según los resultados del coeficiente de determinación ( $R^2$ ), en un 65.6% los factores motivacionales influyen en la productividad laboral resaltado los indicadores conformidad con las remuneraciones económicas y independencia laboral en los trabajadores del régimen 728 de la corte superior de justicia de Madre de Dios-2020.

Respecto a la hipótesis específica 1, los factores motivacionales, los factores motivacionales extrínseco influye en un 37.57% en la productividad laboral y respecto a la hipótesis específica 2, y los factores motivacionales intrínseco influye en un 61.46% en la productividad laboral de los trabajadores del régimen 728 de la corte superior de justicia de Madre de Dios-2020.

Estos resultados guardan relación con lo que sostienen (Flores Morales et al., 2018), afirma que los factores motivacionales: las necesidades de protección y seguridad, necesidades sociales y de pertenencia, necesidades de autoestima y necesidades de autorrealización. Resultados que guardan relación con el estudio de:

(Morillo Pereda, 2019) en el estudio titulado la “Motivación y productividad en los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019”, a través del cual ha tenido el objetivo de determinar las relaciones que existen entre las variables motivación y productividad de los trabajadores del Parque de las Leyendas, concluye la existencia de una relación entre las variables motivación y productividad, presentándose una correlación positiva muy fuerte.

Por su parte (Navarro J. F., 2019) en su investigación “la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la unidad de gestión educativa local de padre abad-aguaytia” concluye: las variables motivación y desempeño laboral presenta una correlación directa (positiva), con un grado de correlación calificado como positiva moderado o media ( $r_s = 0.460$ ).

Así mismo (Chirinos Horny, 2019) en la presente investigación con título “Motivación y Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Régimen CAS de la Sede Principal de La Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019”, concluye, el 64% muestran una baja motivación y, el 83% presenta insatisfacción laboral (alta y parcial), además al analizar el cruce de las variables, se observa que los trabajadores que tienen una baja motivación tienen mayor insatisfacción laboral, “el 47% muestra insatisfacción laboral frente al 4% que muestra alta satisfacción laboral”

Sin embargo diverge con el estudio de (Manjarrez Fuentes et al., 2020) En la investigación titulada “La Motivación en el Desempeño Laboral de los Empleados de Les En El Cantón Quevedo Ecuador” concluye: El factor que influye negativamente en el desempeño laboral del área estudiada es la remuneración, puesto que no se encuentra relación del personal entre sus responsabilidades y su reconocimiento económico, el no tener oportunidades de crecer y en algunos casos no tienen opción de estudiar.

Por su parte (Benavides Paz, 2017) en su investigación titulada “Motivación Laboral de los Egresados del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño”. Cuyo objetivo, fue determinar las necesidades motivacionales que se encuentran expuesto por McClelland, es así que se define tanto sus objetivos individuales como la forma en que se relacionan socialmente en el ambiente laboral, así como en el desempeño. Concluye que la motivación como variable ha permitido que los trabajadores busquen se dé cumplimiento a los objetivos, y que el grado de motivación en las diversas actividades han resultado tener efectos directos sobre la forma en que se gestione las acciones para el respectivo cumplimiento, así como se estableció las necesidades de tendencia logarítmicas, polinomios de segundo grado, y coeficientes de correlación.

Así mismo (Velásquez Peralta, 2015) en su estudio “Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote”, concluye que el 100 % de trabajadores se encuentren satisfechos con el área y ambiente de trabajo, mientras que el 76,11 % se encontrarían satisfechos por el desarrollo profesional y oportunidades dentro de la empresa, y solo el 42,50 % de todos los encuestados se encontrarían satisfechos con los incentivos económicos, llegando así, a la conclusión que una gran mayoría de los diversos trabajadores señala que tiene los factores motivadores.

Sin embargo (Caballero Reátegui & Gonzáles Ramírez, 2018) afirma en su investigación, “Motivación y Clima Laboral en Trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Loreto Período Setiembre – Noviembre Iquitos 2017” tuvo como objetivo determinar la asociación entre la motivación y el clima laboral en trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Loreto de la ciudad de Iquitos, concluye que respecto a la variable motivación 89,7%(183) tuvieron motivación alta, en clima laboral 49,5% (101) manifestaron clima laboral medio, 24% (49) clima laboral favorable, mientras que 20,1% (41) clima laboral desfavorable, al aplicar la prueba estadística no paramétrica coeficiente de contingencia se obtuvo  $CC = 0,101$ ,  $gl = 4$   $p=0,102$  para  $\alpha = 0,05$ ., y se obtuvo resultados no significativos ( $p= 0,102 > 0,05$ ), lo cual permitieron aceptar la hipótesis general nula: “no existe asociación estadística significativa entre la motivación y el clima laboral en trabajadores de la Corte

Superior de Justicia de Loreto de la ciudad de Iquitos”, precisando como conclusión que al no existir asociación significativa entre estas dos variables.

## **VI. CONCLUSIONES**

De acuerdo con los hallazgos obtenidos en este estudio se concluyó lo siguiente:

1. Los factores motivacionales influyen significativamente en la productividad laboral de los trabajadores del régimen 728 de la corte superior de justicia de Madre de Dios. ( $\rho = 0.81$ ;  $p < 0.05$ ) muestra una correlación directa, alta. Por otro lado, el coeficiente de determinación indica una incidencia del 65.61% de la variable factores motivacionales en la productividad laboral.
2. Los factores motivacionales extrínsecos influyen significativamente en la productividad laboral de los trabajadores del régimen 728 de la corte superior de justicia de Madre de Dios. ( $\rho = 0.613$ ;  $p < 0.05$ ), muestra una correlación directa, media. Por otro lado, el coeficiente de determinación indica una incidencia del 37.57% de la variable factores motivacionales extrínsecos en la productividad laboral.
3. Los factores motivacionales intrínsecos influyen significativamente en la productividad laboral de los trabajadores del régimen 728 de la corte superior de justicia de Madre de Dios. ( $\rho = 0,784$ ;  $p < 0.05$ ) muestra una correlación directa, alta. Por otro lado, el coeficiente de determinación indica una incidencia del 61.46% de la variable factores motivacionales intrínsecos en la productividad laboral.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda a las altas direcciones mantener o elevar el nivel de los factores motivacionales para potenciar la productividad laboral en los trabajadores del régimen 728 de la corte superior de justicia de Madre de Dios.
2. Se recomienda a las altas direcciones elevar el nivel del factor motivacional extrínseco en la productividad laboral a través de capacitaciones o charlas relacionadas con las recompensas intrínsecas sin perder el sentido de trabajo que manifiestan en trabajadores del régimen 728 de la corte superior de justicia de Madre de Dios.
3. Se recomienda a las altas direcciones mantener o elevar el nivel del factor motivacional intrínseco en la productividad laboral de manera que la institución valore su compromiso con trabajadores del régimen 728 de la corte superior de justicia de Madre de Dios.

## REFERENCIAS.

- Arbolea Posada, G. A., & Cardona Jiménez, J. L. (2018). Perception of the performed work satisfaction and motivational factors among the personnel of the healthcare service suppliers in the Aburrá Valley during 2011. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 17(35), 222–234.  
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps17-35.psld>
- Barón, J. (2013). *factores motivacionales y la productividad laboral*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo., Peru.
- Benavides Paz, O. H. (2017). *Motivación laboral de los egresados del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño. Tendencias*. Universidad de Narino. <https://doi.org/10.22267/rtend.171801.63>
- Caballero Reátegui, P. G., & Gonzáles Ramírez, A. (2018). *motivación y clima laboral en trabajadores de la corte superior de Justicia de Loreto periodo setiembre - noviembre Iquitos 2017*. Berreskuratua - [http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/5583/Perla\\_Tesis\\_Maestria\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/5583/Perla_Tesis_Maestria_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato, I. (2002). *administracion de recursos humanos*. (mc graw hill, Arg.) (Quinta Edi). Colombia:  
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6%0A.pdf>.
- Chiavenato, I. (2006). *Administración de Recursos Humanos*. (McGraw Hill., Arg.) ((5ª ed)). Mexico.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. (McGraw-Hill Interamericana., Arg.) (8° ed. Méx). Mexico.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. (Editorial Mc Graw Hill Interamericana S.A., Arg.) (10ª Edición). Colombia.
- Chirinos Horny, C. C. (2019). *Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del régimen CAS de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Berreskuratua - <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3875>

Díaz, V. (2007). *Diseño y elaboración de cuestionarios para la investigación comercial*. España.

Flores Morales, C. R., Sánchez Acosta, L. R., Ordóñez Parada, A. I., & Chávez Márquez, I. L. (2018). La motivación laboral del personal administrativo en el sector maquilador de la Ciudad de Chihuahua. *Campus Universitario*.

Gallardo, E., Espluga, M., & Triadó, X. (2007). *Aproximación a un modelo de proceso motivacional en las organizaciones*.

Gómez, M. (2016). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (1 ra edici). Cordoba Argentina: Brujas.

Gutiérrez, H. (2010). *calidad total y productividad*. (mc\_graw\_hill, Arg.) ((3era ed.)).  
[https://www.academia.edu/31335449/calidad\\_total\\_y\\_productividad\\_humberto\\_gutiérrez\\_pulido\\_mc\\_graw\\_hill\\_ed3\\_2\\_](https://www.academia.edu/31335449/calidad_total_y_productividad_humberto_gutiérrez_pulido_mc_graw_hill_ed3_2_).

Hernández, R., Fernández, L., & Batista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. (Mc Graw-Hill., Arg.) (6° edicion). Mexico.

Koontz, H., Wehrich, H., & Cannice, M. (2012a). *adiministración una perspectiva global y empresarial*.

Koontz, H., Wehrich, H., & Cannice, M. (2012b). *Administración. Una perspectiva global y empresarial..* (McGraw Hill Interamericana., Arg.) (14° edició). Mexico.

Koontz, H., & Weirhrich, H. (2004). *Administración: Una vision global*. (McGraw Hill Interamericana., Arg.). Mexico.

López, A. (2005). *La satisfaccion laboral su medicion y evaluacion clima laboral*.

Luthans. (2008). *Comportamiento Organizacional* (Undécima E). Mexico D.F.: McGRAW-HILL.

Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vaegas, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el

Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*. Berreskuratua -  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000100359](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359)

Marvel, M., Rodriguez, C., & Núñez, M. (2014). *la productividad desde una perspectiva humana: dimensiones y factores. intangible capital*.  
<https://doi.org/10.3926/ic.194>.

Medina, J. (2010). *modelo integral de productividad, aspectos importantes para su implementación*. <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n69/n69a07.pdf>.

Morillo Pereda, S. C. (2019). Motivación en la productividad de los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019. Berreskuratua 2020(e)ko irailakaren 13a, -(e)tik <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40138>

Naranjo, I. (2009). motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista educacion*, 33, 379.

Navarro J. F. (2019). *La motivación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la unidad de gestión educativa local de padre Abad-Aguaytia*. Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo Maria.  
Berreskuratua -  
[http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1531/FNJ\\_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y](http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1531/FNJ_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Newstrom. (2011). *La Motivación Laboral*.

Perret, R. (2016). *El secreto de la motivacion* (primera ed).  
<https://static1.squarespace.com/static/54d1216ae4b032ab36c26b61/t/5aa32f749140b73db65c927f/1520643968955/el+secreto+de+la+motivación+web.pdf>.

Porret, M. (2008). *Procedimientos humanos*. Madrid España pozuelo de Alarcon.

Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México : Pearson Educacion.

Robbins Stephen, P., & Judge Timothy, A. (2013). *Estudios organizacionales, pequeñas y medianas empresas*. (Quinta Edi). Editorial Pearson.

- Rojas Flores, Y. G. (2017). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los docentes de educación superior*. Instituto Universitario de Tecnología Industrial (IUTI) sede Guacara. Berreskuratua - <http://www.riuc.bc.uc.edu.ve/handle/123456789/4337>
- Salazar, M., & Gutiérrez, A. (2016). la motivación laboral en el sector de servicios ¿qué hace que un trabajador realice más de lo que se espera? *Revista Empresarial*, 7–12.
- Sladogna, M. (2017). *productividad deficiones y perspectivas para la negociacion colectiva*. from <http://www.relats.org/documentos/orgsladogna2.pdf>.
- Soriano, M. (2018). *la motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=209932>.
- Velásquez Peralta, N. R. (2015). *Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote*. In *Crescendo*. Berreskuratua -(e) <https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/1119/844>

## **ANEXOS**

Anexo 1 carta de permiso de ejecución de encuesta

Tambopata, 26 de Noviembre del 2020

CARTA N° 000006-2020-JCTT-CSJMD-PJ



Sr(a).

**ADOLFO NICOLAS CAYRA QUISPE**

Presidente de la CSJ de Madre de Dios

**Asunto** : PERMISO PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE TESIS.

**Referencia** : EXPEDIENTE 000137-2020-JCTT-C

Que, la suscrita actualmente vengo cursando estudios de **Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo**, y a la fecha vengo desarrollando mi trabajo de tesis en el Tema: "**FACTORES MOTIVACIONES QUE INFLUYEN EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS SERVIDORES JUDICIALES 728 DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRE DE DIOS**", siendo su estado el de la aplicación de los instrumentos a la población materia de investigación, por lo que solicito a usted de manera más comedida me autorice la aplicación de los mismos en los servidores judiciales de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios que usted dignamente dirige, la misma que consistirá en encuestas, pues ello facilitará al recojo de información suficiente y conclusión del proyecto de tesis antes referido.

Por consiguiente, con cordiales saludos y a tiempo de agradecer u atención a esta solicitud hago propicia la oportunidad, para manifestarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

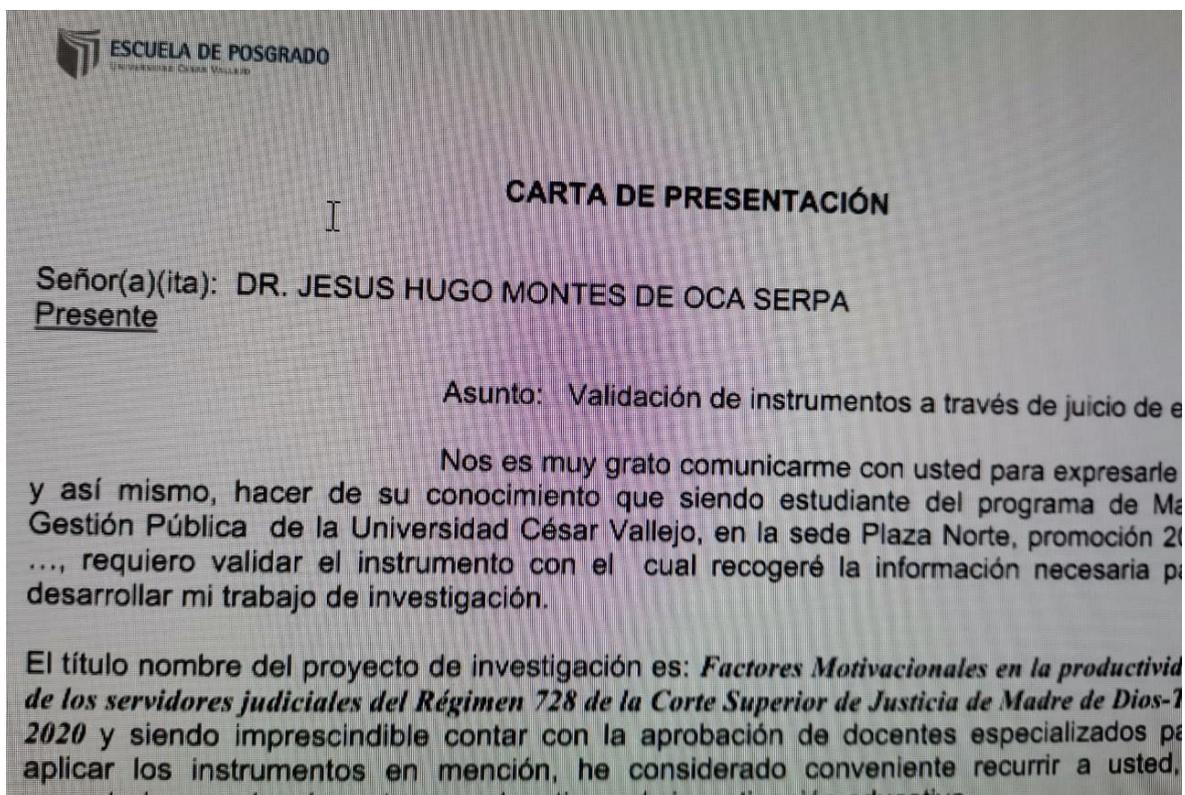
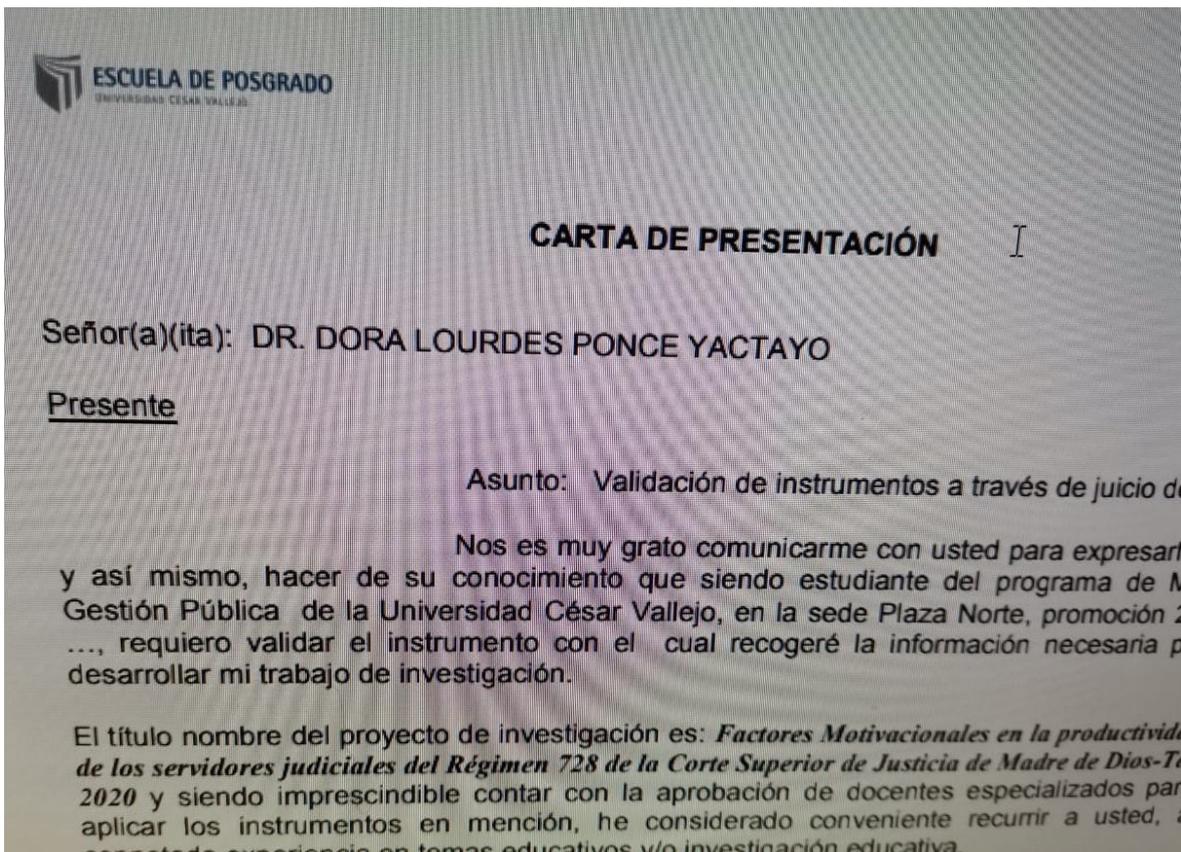
Atentamente.

Documento firmado digitalmente

Activar Windows  
Ve a Configuración para activar

**RUTH MARILIN ZUEL RAMOS**

## Anexo 1 A: VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS



## Anexo2Matriz de consistencia

Título: Factores Motivacionales que influyen en la productividad laboral de los servidores judiciales del Régimen 728 de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios- 2020				
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general		<b>Tipo:</b> Básica
¿Cómo los factores motivacionales influyen en la productividad laboral de los servidores judiciales del Régimen 728 de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios- 2020?	“Determinar la influencia de los factores motivacionales en la productividad laboral de los servidores Judiciales del Régimen 728 de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios -2020.”	H1: “Los factores motivacionales influyen significativamente en la productividad laboral de los servidores del Régimen 728 de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios-2020”	Variable independiente:  Factores Motivacionales  Dimensión:  Extrínseca Intrínseca	<b>Enfoque :</b> cuantitativo  <b>Diseño:</b> no experimental, transversal, correlacional causal  <b>Nivel:</b> Explicativo
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		<b>Método:</b> Hipotético Deductivo
¿Cómo el factor motivacional extrínseco influye en la productividad laboral de los Servidores Judiciales del Régimen 728 de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios -2020?	Determinar la influencia del factor motivacional extrínseco en la productividad laboral de los Servidores Judiciales del Régimen 728 de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios -2020.	H1:“EL factor motivacional extrínseco influye significativamente en la productividad laboral de los Servidores Judiciales del Régimen 728 de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios - 2020”	Variable dependiente:  Productividad laboral	<b>Población:</b> conformada por 112 servidores judiciales del Régimen 728
¿Cómo el factor motivacional intrínseco influye en la productividad laboral de los Servidores Judiciales del Régimen 728 de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios -2020?	Determinar la influencia del factor motivacional intrínseco en la productividad laboral de los Servidores Judiciales del Régimen 728 de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios -2020.	H1: “EL factor motivacional intrínseco influye significativamente en la productividad laboral de los Servidores Judiciales del Régimen 728 de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios - 2020”	Dimensión:  Eficiencia Eficacia	<b>Muestra:</b> esta conforma por 50 servidores  <b>Muestreo:</b> probabilístico

**Anexo3. Instrumento de recolección de datos.**

**CUESTIONARIO  
DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA CORTE SUPERIOR DE  
JUSTICIA DE MADRE DE DIOS, PARA MEDIR LAS VARIABLES DE  
FACTORES MOTIVACIONALES Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS  
TRABAJADORES DEL RÉGIMEN 728 DE LA DE LA CORTE SUPERIOR  
DE JUSTICIA DE MADRE DE DIOS – 2020**

<b>GRADO DE INSTRUCCIÓN</b>		<b>EDAD</b>	
<b>GÉNERO</b>		<b>ESTADO CIVIL</b>	

**INSTRUCCIONES:** Distinguido (a) Sr (a) trabajador de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, a continuación se le hará un conjunto de preguntas sobre los factores motivacionales que influyen en la productividad laboral, por lo que se le ruega total sinceridad en sus respuestas, asimismo, recordándoles que no hay respuesta mala ni buena, sólo se pretende conocer su percepción sobre el tema, marcar con una (x) la respuesta que cree pertinente.

**ESCALA DE MEDICION**

	<b>NUNCA</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>A VECES</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>	
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	

**VARIABLE 1: FACTORES MOTIVACIONALES**

		<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
<b>D</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	<b>EXTRÍNSECA</b>					
<b>1</b>	La remuneración recibida por su trabajo mensualmente es la adecuada.					
<b>2</b>	Los beneficios laborales (aguinaldo, vacaciones) que le proporciona la institución lo motiva a desempeñarse mejor.					
<b>3</b>	Se debe lograr mayor productividad laboral para recibir una mejor remuneración en su centro de labores.					
<b>4</b>	Siente seguridad y estabilidad en su puesto de trabajo.					
<b>5</b>	Es adecuado el trato y el reconocimiento que tiene por parte de su jefe inmediato.					

6	Siente que la relación con sus compañeros es la adecuada.					
<b>D 2</b>	<b>INTRÍNSECOS</b>					
7	Tomo el cumplimiento diario de la labor como un logro personal.					
8	Los trabajadores asumen con responsabilidad cada meta que plantea la institución.					
9	Disfruto del trabajo al lograr mis metas esperadas.					
10	Comento a mis jefes lo bueno que hago.					
11	Los trabajadores disfrutan mucho con los retos que se les proponen					
12	Los trabajadores disfrutan de su trabajo cuando se encuentran desarrollándolo.					
	<b>VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>		<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>D 1</b>	<b>EFICIENCIA</b>					
1	Se manejan correctamente los instrumentos de la institución.					
2	Se emplean los recursos de la institución en la medida correcta.					
3	Se manejan las emociones de manera profesional en todo momento.					
4	Se posee la capacidad para resolver asuntos laborales bajo presión.					
5	Se aprovecha al máximo las capacitaciones brindadas					
6	Las capacitaciones ayudan a realizar eficientemente las actividades.					
<b>D 2</b>	<b>EFICACIA</b>					
6	El dialogo con los compañeros de trabajo es coloquial y respetuoso.					
7	Todos los trabajadores participan en las reuniones de la institución.					
8	Se resuelve los problemas de forma lógica y analítica.					

<b>9</b>	Antes de realizar una actividad se trata de anticipar a los posibles problemas.					
<b>10</b>	Me esfuerzo por superar los objetivos deseados por la institución.					
<b>11</b>	La institución me reconoce por un trabajo bien realizado.					
<b>MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN</b>						

**Anexo 4. : Panel de fotos**



**Portada del Poder Judicial**



