



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Motivación y desempeño laboral de los especialistas del área de
catastro de la Superintendencia Nacional de los Registros
Públicos-Chiclayo**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Guevara Allauja, Gladys Katherine (ORCID: 0000-0001-6775-6708)

ASESOR:

Dr. Ramos de la Cruz, Manuel (ORCID:0000-0001-9568-2443)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico esta tesis con todo mi amor a mi esposo Ernesto Alonso Sanchez Vasquez, a mis hijos Valeria Sánchez Guevara y Santiago Sánchez Guevara y a mi madre por su paciencia y apoyo constante en este nuevo reto.

A mi Betita en cielo por ser mi Ángel que guía, cuida e ilumina mis pasos.

Gladys Katherine

Agradecimiento

A Dios por darme la vida y una maravillosa familia, quienes siempre están ahí apoyándome para cumplir mis metas trazadas.

Agradecer también a mi asesor de tesis, Dr. Manuel Ramos de la Cruz por su dedicación, paciencia y su disponibilidad para guiarme en el proceso de elaboración de esta tesis.

Gladys Katherine

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización.....	10
3.3. Población, muestra y muestreo.....	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	12
3.6. Método de análisis de datos	12
3.7. Aspectos éticos.....	13
IV. RESULTADOS	14
V. DISCUSIÓN.....	19
VI. CONCLUSIONES	22
VII. RECOMENDACIONES.....	23
REFERENCIAS	24
ANEXOS.....	29

Índice de tablas

Tabla 1.	<i>Nivel de Motivación de los especialistas del área de catastro</i>	14
Tabla 2.	<i>Nivel de Motivación por dimensiones del área de catastro</i>	15
Tabla 3.	<i>Nivel de Desempeño laboral de los especialistas del área de catastro</i>	16
Tabla 4.	<i>Correlación de Rho de Spearman entre la motivación y el desempeño laboral</i>	18

Índice de figuras

Figura 1.	<i>Nivel de Motivación de los especialistas del área de catastro</i>	14
Figura 2.	<i>Nivel de motivación por dimensiones del área de catastro</i>	15
Figura 3.	<i>Nivel de Desempeño laboral de los especialistas del área de catastro</i>	17

Resumen

La tesis tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los especialistas del área de catastro de la Zona Registral N° II – Sede Chiclayo – SUNARP. Se utilizó un diseño no experimental, descriptivo, correlacional y transversal, de tipo básico con un enfoque cuantitativo; la técnica utilizada fue la encuesta y su instrumento el cuestionario, diseñándose uno para cada variable; los mismos que fueron validados por tres expertos y cuya confiabilidad fue obtenida vía el alfa de Cronbach al ser aplicados a una muestra piloto; obteniendo un 0.85 para el cuestionario de motivación y 0.882 para el desempeño laboral. Como resultados se encontró que el nivel motivación de los especialistas del área de catastro, se encuentra en un nivel regular (47.06%) y el nivel de desempeño laboral en un nivel regular (52.94%). Determinándose que existe una relación positiva alta de 0.742 entre las variables motivación y desempeño laboral, según indicó el valor del coeficiente de Spearman hallado, pudiéndose aceptar la hipótesis alterna (H_1) y rechazar la hipótesis nula (H_0).

Palabras clave: Motivación, Desempeño laboral, Catastro, Especialistas.

Abstract

The objective of the thesis was to determine the relationship between motivation and work performance of specialists in the cadastre area of the Registry Zone No. II - Chiclayo - SUNARP. A non-experimental, descriptive, correlational and cross-sectional design was used, of basic type with a quantitative approach; the technique used was the survey and its instrument was the questionnaire, designing one for each variable; the same that were validated by three experts and whose reliability was obtained via Cronbach's alpha when applied to a pilot sample; obtaining a 0.85 for the motivation questionnaire and 0.882 for work performance. As results, it was found that the motivation level of the specialists in the cadastre area is at a regular level (47.06%) and the level of work performance at a regular level (52.94%). It was determined that there is a high positive relationship of 0.742 between the variables motivation and job performance, as indicated by the value of Spearman's coefficient found, so that the alternative hypothesis (H_1) can be accepted and the null hypothesis (H_0) rejected.

Keywords: Motivation, Job performance, Cadastre, Specialists.

I. INTRODUCCIÓN.

La motivación de los colaboradores de una determinada entidad y su desempeño laboral, son fundamentales para su éxito. En estos últimos años la motivación y el desempeño laboral han adquirido una gran trascendencia y relevancia, fundamentalmente en lo relacionado con el trabajo en las entidades públicas (Dzansi et al., 2016). Es por ello, que se han realizado diversas investigaciones para solucionar esta problemática de acuerdo a sus realidades puesto que distan las problemáticas institucionales, ya sean públicas o privadas, siendo esta una problemática que aún no se ha resuelto. En ese sentido, Grosheleva & Ivanova (2020), propusieron un sistema de motivación apoyada en los factores de Herzberg para las empresas públicas, utilizando los recursos públicos para satisfacer las necesidades de los colaboradores.

Actualmente se vive una realidad moderna con tecnología de punta y solemos olvidar que está al servicio del hombre y que lo más importante es tenerlo motivado, sobre todo capacitado a los colaboradores, por lo expuesto el área laboral con el transcurrir de los tiempos no pierde su vigencia e importancia, así como el estudio de sus componentes ya que están directamente relacionados con en el rendimiento de los colaboradores. Estos componentes influyen directamente sobre el comportamiento de los colaboradores sean estos sociales o físicos, es allí donde la motivación se convierte en un factor esencial en el hombre para un adecuado desempeño laboral. Schwarz et al., (2020) aseguran que si los colaboradores cuentan con una adecuada motivación mejorara su desempeño laboral; sin embargo, Bashir et al., (2020) menciona que los colaboradores que logran un mejor rendimiento son los trabajadores a tiempo completo, debido a que están familiarizados con su entorno laboral y comprometidos con la entidad; de igual forma Prysmakova et al., (2019) manifestaron que la pretensión del desempeño de los colaboradores apuntando a metas, sin comprender el motivo real de la motivación, no son convenientes al logro de los objetivos; siguiendo la misma línea Ampofo et al., (2020), indicaron la importancia de evaluar el efecto del estrés en el desempeño de los trabajadores a fin de obtener mejores resultados.

Vaidya et al., (2020), señalaron que se evidencio un alto crecimiento del estrés ocupacional en el transcurso de la emergencia sanitaria que venimos atravesando lo cual afecta directamente el desempeño de los colaboradores de una

determinada entidad; así mismo Prasad (2020), señala que las damas tienen más estrés que los varones, lo cual ocasiona una productividad baja en las organizaciones; en tanto Rivera y Gutiérrez (2020), indican que solo un bajo porcentaje de empresas costarricenses consiguieron diseñar guías de medición del desempeño laboral de sus colaboradores teniendo en cuenta a los indicadores del desempeño.

Actualmente se vienen realizando múltiples investigaciones donde se intenta diseñar instrumentos que permitan medir la relación entre la motivación y el desempeño laboral en las diferentes entidades públicas y privadas, procurando dar una contribución personalizada de acorde a la realidad y a los objetivos de cada entidad.

Esta investigación está enfocada en el área de Catastro de la Zona Registral N° II - Sede Chiclayo de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos, donde se realiza a diario evaluaciones técnicas de los múltiples expedientes relacionados a los bienes inmuebles, previo a la inscripción de un predio o un determinado acto de un bien inmueble. El área de Catastro cuenta con una constante carga laboral debido a que los expedientes ingresan a diario y cuentan con un plazo determinado para su evaluación, convirtiéndose en un trabajo que requiere una productividad constante, así como el cuidado y celo de los expedientes y la información que la entidad proporciona para su evaluación, por lo que muchas veces los colaboradores se sienten presionados por su productividad, a su vez se requiere de profesionales con mucho conocimiento en la materia a fin de cumplir con la productividad establecida por la entidad, en razón de ello, es que la motivación viene a ser un elemento fundamental para los colaboradores del área de catastro, a fin de mejorar su desempeño laboral. Teniendo en cuenta que se requiere un personal capacitado y motivado a fin de desarrollar un trabajo eficiente, se determinó la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral.

Después de haber descrito la realidad problemática de los colaboradores del área de catastro se formula la siguiente interrogante ¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral de los especialistas del área de catastro de la Zona Registral N° II–Sede Chiclayo–SUNARP? Dentro de los problemas específicos figuran: 1) ¿Cuál es el nivel de motivación de los especialistas del área de catastro de la Zona Registral N° II–Sede Chiclayo–SUNARP?, 2) ¿Cuál es el

nivel de desempeño laboral de los especialistas del área de catastro de la Zona Registral N° II–Sede Chiclayo–SUNARP?; y, 3) ¿Existe relación entre las dimensiones de la variable motivación y el desempeño laboral de los especialistas del área de catastro de la Zona Registral N° II–Sede Chiclayo–SUNARP?

Esta investigación es sumamente importante ya que los resultados beneficiarán tanto a los colaboradores de la Zona Registral N° II–Sede Chiclayo–SUNARP, como a la entidad, puesto que se logrará identificar y analizar a través de un estudio la relación entre la motivación y desempeño laboral en la mencionada entidad, con la finalidad que consideren plantear diversos planes de acción y así lograr mejorar el área de catastro teniendo en cuenta las necesidades de sus colaboradores para lograr una buena motivación y alcanzar las metas trazadas por la entidad gracias a sus colaboradores y su desempeño laboral.

El objetivo general es establecer la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los especialistas del área de catastro de la Zona Registral N° II–Sede Chiclayo–SUNARP. Teniendo como objetivos específicos: 1) Identificar el nivel de motivación de los especialistas del área de catastro de la Zona Registral N° II–Sede Chiclayo–SUNARP; 2) Identificar el nivel de desempeño laboral de los especialistas del área de catastro de la Zona Registral N° II–Sede Chiclayo–SUNARP; y, 3) Establecer la relación entre las dimensiones de la variable motivación y el desempeño laboral de los especialistas del área de catastro de la Zona Registral N° II–Sede Chiclayo–SUNARP.

Se ha planteado las siguientes hipótesis, H_1 . El desempeño laboral se relaciona con la motivación laboral de los especialistas del área de catastro de la Zona Registral N° II y la H_0 . El desempeño laboral no se relaciona con la motivación laboral de los especialistas del área de catastro de la Zona Registral N° II.

II. MARCO TEÓRICO

Dereje (2020), ha realizado una investigación en la República Federal Democrática con un enfoque en el estudio del efecto del desempeño de los empleados. Tenía como objetivo también evaluar su nivel de motivación y eficiencia en el trabajo. Para lograr este objetivo, el investigador utilizó un muestreo aleatorio simple con 179.00 colaboradores, con el apoyo de un cuestionario de nivel Likert. Los datos recopilados se analizaron con la ayuda de estadísticas descriptivas e inferenciales. Además, los resultados de las estadísticas descriptivas muestran que la eficiencia en el trabajo del personal rara vez se practica en el Hospital General de Vichy. Según esta investigación, el empoderamiento de los colaboradores se correlaciona significativamente y tuvieron más impacto en el desempeño de los empleados que todas las motivaciones estudiadas.

Kuswati (2020), en su estudio realizado en Indonesia, encontró que la motivación de los empleados es bastante buena con un valor promedio de 2.84 y desviación estándar de 0.78; En cuanto al desempeño, la mayoría de los empleados mostró un buen desempeño. Concluyendo que la motivación tiene una influencia positiva en el empleado.

Jeevan & Poonam (2017), Estudiaron la autoeficacia entre el mentoring y sus efectos en el desempeño en el trabajo, esta investigación obtuvo una muestra de 276 colaboradores, detallo que, para la mejora de cada colaborador, el mentoring es fuente de motivación e inspiración, los resultados revelaron un impacto considerable de $0.029 < 0, 05$.

Por otro lado, en el estudio descriptivo realizado en Ecuador Manjarrez et al. (2020), ha concluido que solo el 29% de trabajadores siempre están estimulados puesto que los supervisores les reconocen su trabajo, en su mayoría no se encuentran estimulados ya que no tienen compensaciones de ley que les corresponde.

Eliyana et al., (2018), en su investigación tomó en cuenta una muestra de 30 colaboradores, concluyendo que los que poseen características positivas en el trabajo son los colaboradores motivados, sin embargo, los que demuestran incomodidad e infelicidad tienen baja motivación; teniendo como resultado a colaboradores cuyo desempeño laboral no es adecuado.

Cadena (2019), en su estudio realizado en la Provincia de Pichincha-Ecuador, determino la correlación existente entre la variable motivación y desempeño laboral, además concluyó que las variables se encuentran relacionadas; asimismo, Sodexo (2019), quien recolectó sus datos mediante un cuestionario virtual, en el cual el 97% de colaboradores coinciden en que la tecnología es fundamental para optimizar su desempeño laboral, el 67.00% señalaron, si no se implementa la tecnología, tendrían un alto nivel de retraso un 51% piensan que si contaran con una tecnología adecuada para cada función se lograría un nivel de motivación alto.

Vaca (2017), en su estudio realizado en Ecuador, se aplicó el método descriptivo correlacional, donde se determinó que el factor con mayor motivación es la Afiliación, la Necesidad de reconocimiento y logro, resultando importante fortalecer los esfuerzos para los procesos de evaluación y diagnóstico y así enriquecer el alineamiento, la necesidad de logro y el reconocimiento de los colaboradores del sector público constituyen la base para la cimentación de una sociedad justa y solidaria y sobre todo con igualdad de oportunidades.

Deressa & Zeru (2019), en su investigación utilizo un diseño mixto y trabajó con una muestra de 241 enfermeras, donde se afirmó que la motivación es el estímulo del desempeño (49.1%), a obtención del reconocimiento logró un 39.5%, incentivos económicos logró un 37.3%, 76.9% consideran que la motivación influye sobre su desempeño, 64.2% considera un mayor rendimiento y el 62.2% señala un buen espíritu de equipo.

Wairimu (2017), en su estudio indicó que es de mucha importancia que altos niveles jerárquicos reconozcan el desempeño de sus trabajadores, de los cuales el 63% opinaron que se debe realizar este reconocimiento, mientras que el 18% no concordaron, además el realizar este reconocimiento entre los mismos trabajadores fortalece el desempeño individual.

Machuca (2018), En su investigación realizada en la municipalidad de Comas-Lima, utilizó el cuestionario, luego procesó la información obtenida consiguiendo un coeficiente de Cronbach de 0.86 para la variable motivación haciéndola confiable, en su investigación con respecto a la motivación se evidencio el 10.66% de su población un nivel bajo, el 88.67% moderado, mientras que solo el 0.67% tuvieron una alta motivación.

Murillo (2017), En su estudio realizado en Chimbote-Perú, utilizo el diseño descriptivo correlacional donde determino que ningún trabajador presenta motivación de nivel bajo, el 20% poseen motivación de nivel alto y el 80% cuentan con un nivel de motivación bajo.

Wigert & Harter (2017), señalan que, del total de su muestra, solo el 13% se sienten totalmente identificados con su trabajo, verificando así que existe una grieta en el tema motivacional, de igual forma un grupo el 21.00 % de colaboradores concuerdan que los incentivos y su salario los motivan a cumplir con sus metas y el 14% de los colaboradores consideran que las evaluaciones de desempeño les inspira a mejorar.

Burga y Wiese (2018), en su investigación utilizaron el cuestionario, concluyo que al tener una alta motivación el personal cuenta con un buen desempeño laboral, sin embargo, Guevara & Godoy (2018), Analizaron que aspectos motivacionales son los influyen más en el comportamiento de los colaboradores, obteniendo que un 83.7% consideran que el empleo estable es un factor muy importante sobre la motivación y un 84.9% perciben que para lograr una buena motivación debe existir un equipo unido, la investigación concluye que, se debe aplicar una adecuada motivación laboral permitiendo mejorar la comunicación en los trabajadores, del mismo modo se mejora el trato, logrando una mejor participación en la solución de problemas.

Serhan et al. (2018), estudiaron los factores motivacionales que predominan en los colaboradores de las organizaciones del sector público libanés, logrando identificar 10 factores motivacionales entre ellos la remuneración, autonomía, relacionales laborales, condiciones laborales, promoción, comunicación.

León (2017), en su investigación realizado en Huacho-Perú concluyó que, el desempeño laboral de los empleados está sumamente relacionados con la motivación, obteniendo una correlación positiva con un 79.5%. Asimismo, encontró una correlación positiva media (69.80%) entre sus dos variables (Motivación y desempeño laboral).

Navarro (2019), realizó su investigación en Tingo María – Perú, con ayuda del cuestionario recolectó los datos para aplicarlo en una muestra de 39 colaboradores, obteniendo un valor de significancia de 0.003 y una correlación

moderada de 0.460, concluyendo para contar con un mayor desempeño laboral se debe contar con un mejor nivel de motivación.

García (2018), En su estudio realizado en Chachapoyas concluyo que solo el 84.6% de los trabajadores se muestran laboralmente poco motivados y un 53.8% poco satisfechos, asimismo indica que en todas sus dimensiones tanto de la motivación como del desempeño laboral los trabajadores se encuentran poco motivados.

Carranza (2017), realizó una investigación aplicada en la ciudad de Chachapoyas, aplicó el cuestionario a un total de 50 trabajadores, obteniendo un alfa de Cronbach de 0.961, del mismo modo obtuvo que el 26% de sus colaboradores tienen un nivel satisfactorio de desempeño, un 54.00% obtuvo un nivel medio de satisfacción y solo el 20.00% un desempeño bajo, teniendo como resultado que prevalece el nivel de desempeño satisfactorio medio, existiendo restrictivas en el rendimiento.

Hoyos (2018), En su estudio realizado en Chiclayo-Perú con una muestra de 50 colaboradores concluyo que hay una positiva entre la motivación y el desempeño laboral con un porcentaje de 0.76%, fuerte positiva entre el logro y desempeño laboral (0.74%) y moderada positiva entre el poder y el desempeño laboral (0.66%).

Mensah et al. (2016), resaltaron que cuando un trabajador es bien remunerado mejora la motivación en los colaboradores. Mientras tanto, Maslow (1943), durante su investigación estableció 05 necesidades básicas como las fisiológicas, de ego o estima, seguridad, sociales y finalmente de autorrealización; Colan (2010), señala a la motivación como la acción de las personas en función a objetivos, los mismos que dependerán de la organización y la motivación que tenga la persona al momento de realizar sus labores. Asimismo, Munch (2010), catalogo a la motivación como una pieza trascendental, puesto que es la mejor manera para lograr que los trabajadores cumplan sus labores con honestidad, responsabilidad obteniendo compromiso propio.

Herzberg (1959), comprobó que existen dos dimensiones: factores intrínsecos y factores extrínsecos, donde considera al trabajo en sí como un indicador de la dimensión factores intrínsecos, es decir, las funciones de desempeño para la comodidad del empleado dependen de ellos, los cuales se implementan en el momento de la adaptación en la organización, porque el

individuo no está con su ambiente de trabajo, la responsabilidad es la parte principal del trabajo, conduce al logro de metas y al establecimiento de metas y si no lo hacemos, el progreso organizacional es hecho; Oportunidades para el crecimiento, la formación y el desarrollo, proporcionando la mejor facilidad para la educación para el éxito.

Con respecto a las dimensiones de los factores extrínsecos, muestra gran importancia en las relaciones personales de los trabajadores en su lugar de trabajo; teniendo 2 denominaciones como empleado y empleador, la política de la empresa está orientada a objetivos. Sin embargo, la seguridad laboral es una forma de brindar estabilidad a los colaboradores, lo cual afecta directamente a la condición laboral del trabajador. El sueldo o salario es un aspecto que incide en la vida diaria del trabajador.

McGregor (1966), en su teoría de X y su teoría Y, donde la primera asumió que si los individuos se desempeñaban menos sería por la falta de ambiciones, evitando su responsabilidad de la misión; En teoría Y indican que los individuos consideran que es algo natural; Sobre todo, asumiendo los objetivos de la responsabilidad de la corporación; De la misma manera, Locke & Latham (1991) sobre la meta de la teoría creativa especificó que para lograr los objetivos, la primera es la motivación de los esfuerzos de trabajo, afectando directamente los esfuerzos de desarrollo (actuaciones); de igual forma nos indica que la implementación de los objetivos debe ser clara y precisa para lograr la efectividad de cada individuo.

Por otro lado, Chiavenato (2000), define a la variable desempeño laboral como: “Los eventos o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de las metas organizacionales”. De hecho, afirma que un buen desempeño en el trabajo le da fuerza a la organización.

Bittel (2000), sostiene que el desempeño está influenciado por las expectativas de los empleados sobre el trabajo. De ahí que el desempeño se relacione con el conocimiento y las habilidades que sustentan las acciones de los trabajadores, logrando así la integración de los objetivos de la empresa.

Robbins y Coulter (2014), enfatiza la importancia de los objetivos y, por lo tanto, un mejor desempeño. Asimismo, asegura que cuando se tiene las metas bien establecidas y sobre todo metas difíciles se obtiene un mejor desempeño y el

desempeño es totalmente diferente cuando se tiene metas fáciles. Por tanto, concluye que el desempeño es la capacidad de los empleados para conseguir un excelente desempeño laboral dentro de una determinada institución, posibilitando la satisfacción del cliente.

Chiavenato (2009), conceptualiza al desempeño laboral como la efectividad de los empleados que trabajan en una organización. La conclusión de que el desempeño de las personas en el trabajo depende del comportamiento y los resultados obtenidos.

Según la revisión de la literatura correspondiente a la variable desempeño laboral, existen diferentes autores que mencionan diferentes factores que afectan el desempeño laboral, que señalan que el desempeño laboral está influenciado por factores como el trabajo en equipo, la capacidad y adaptabilidad, iniciativa, conocimiento, comunicación, estándares Trabajo, desarrollo del talento, mejora del diseño del trabajo, maximización del desempeño.

Así mismo, Chiavenato (2002), afirma que el desempeño en el lugar de trabajo está enmarcado por dos factores previamente fijados y valorados. Los factores actitudinales que se ocupa de los elementos de comportamiento como la disciplina y la adherencia a principios, condiciones, órdenes y reglas. Posición colaboradora, capacidad para participar activa y eficazmente en actividades que contribuyan al logro de las metas fundacionales y participar en actividades de grupo de trabajo. Iniciativa y capacidad para tomar la iniciativa y tomar decisiones cuando no recibe instrucciones detalladas. Responsabilidad y capacidad para completar tareas y asignar trabajo dentro del marco de tiempo y metas inicialmente acordados.

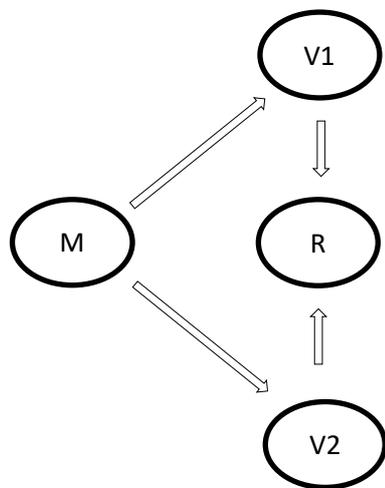
En cuanto a los factores operativos: Chiavenato (2002), enfatiza que factores relacionados con el trabajo como: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, veracidad y liderazgo, es la capacidad para motivarlos, liderarlos y desarrollarlos.

III. METODOLOGÍA.

3.1. Tipo y diseño de investigación.

La presente investigación es denominada pura por tratarse de una investigación básica, puesto que no se contrastará con ningún aspecto práctico, así mismo se indica que no se realizará ninguna manipulación de las variables (CONCYTEC, 2017).

El diseño de esta investigación es no experimental–descriptivo–correlacional–transversal concordando con la definición que realiza Hernández et ál. (2014), puesto que no se manipulo a las variables, es decir los sujetos del estudio no estarán expuestos a estímulos ni condiciones para establecer la relación de las variables en estudio:



Dónde:

M: Muestra de la investigación

V1: Variable motivación

V2: Variable desempeño laboral

R: Relación entre Variable 1 y 2

3.2. Variables y operacionalización.

Variable X: Motivación. Para un mejor entendimiento se describirá su definición conceptual y operacional.

Definición conceptual: Herzberg (1959), precisa que la motivación otorga un compromiso personal a cada colaborador, siendo la motivación un aspecto propio

de una persona, además es un proceso dinámico que direcciona a los colaboradores a lograr los objetivos trazados por una determinada entidad por medio de los factores intrínsecos y extrínsecos.

Definición operacional. La variable motivación se medirá a través de la dimensión: Factor extrínseca y Factor intrínseca con sus indicadores, se recurrió a la encuesta con 17 ítems, el cual fue aplicado a los especialistas del área de catastro. Para medir las características de esta variable se tomó en cuenta nueve indicadores: Relaciones interpersonales, políticas de la empresa, seguridad en el trabajo, condiciones físicas del trabajo, salario, el trabajo en sí, responsabilidad, crecimiento y logro o realización, con una escala de medición ordinal.

Variable Y: Desempeño laboral, Para un mejor entendimiento se describirá su definición conceptual y operacional.

Chiavenato (2009), indica que el desempeño viene a ser el comportamiento de los especialistas, los cuales tienen mucha importancia para lograr los objetivos en una entidad; teniendo siempre en cuenta los factores tanto actitudinales como operativos.

Definición operacional. Se midió el desempeño laboral con ayuda de las dimensiones: factores actitudinales y factores operacionales con indicadores, acompañado de una encuesta conformado por un cuestionario con 16 ítems. Para medir las características de esta variable se tomó en cuenta nueve indicadores: Disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud y trabajo en equipo, con una escala de medición ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo.

En de este estudio se ha intervenido a una población de 17 especialistas del área de catastro de la zona registral N° II SUNARP–Chiclayo.

Para efectos de la investigación, se trabajó con 17 especialistas del área de catastro de SUNARP–Chiclayo. Cabe mencionar que esta cifra corresponde al total de la población.

Mediante el cuestionario se recolecto los datos de los especialistas del área de catastro, además estas encuestas abarcan preguntas elaboradas y relacionadas a 1 ó más variables”, Sampieri (2014), Respecto a la técnica, se utilizaron 2 cuestionarios en la escala de Likert con ítems según los indicadores del

procedimiento de la operacionalización de variables (Variable motivación 17 ítems y Variable desempeño laboral 16 ítems), para luego aplicarlos a la muestra. De este modo, es esencial utilizar los instrumentos idóneos garantizando así la obtención de datos más aplicables con la finalidad de abordar los problemas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La técnica utilizada fue la encuesta, debido a que se aplicó a todos los colaboradores que conforman la población para obtener sus respuestas con respecto a las dos variables, motivación y desempeño laboral. (Sánchez et al., 2018)

Los instrumentos usados fueron los cuestionarios, diseñando un cuestionario para la variable motivación, con un total de 17 ítems considerando sus dimensiones extrínsecas e intrínsecas; del mismo modo se diseñó un cuestionario para la variable desempeño laboral considerandos sus dimensiones actitudinales y operativas, con 16 interrogantes. En ambos cuestionarios se utilizó la escala de Likert, así como las teorías de Chiavenato y Herzberg con la finalidad de fundamentar sus dimensiones e indicadores.

3.5. Procedimientos.

Para la aplicación de la encuesta se solicitó la autorización a la jefa zonal de la SUNARP -Chiclayo para realizar la encuesta a los especialistas mediante un cuestionario virtual. La aplicación de los cuestionarios, fue virtual debido a los últimos acontecimientos, se envió el link del cuestionario a los colaboradores y una vez recibida su respuesta, se prosiguió al llenado de datos en una tabla utilizando el programa Microsoft Excel; posteriormente se importó la información obtenida al SPSS-25 para el análisis descriptivo-correlacional.

3.6. Método de análisis de datos.

El análisis de las variables fue realizado mediante pruebas no paramétricas, ya que contamos con muestra pequeña y variables ordinal, los datos adquiridos del cuestionario aplicado a los colaboradores del área de catastro, posteriormente se realizó una base de datos creados con el programa Microsoft Excel v. 2019 para

posteriormente ser procesados y analizados mediante el programa SPSS con ayuda de su manual básico (González, 2009).

3.7. Aspectos éticos.

El proceso de elaboración de esta tesis de principio está enfocado en asumir la responsabilidad de autenticidad; se realizó teniendo en cuenta la guía y lineamientos establecidos por la Universidad César Vallejo.

Los especialistas del área de catastro de SUNARP-Chiclayo, participaron con el llenado del cuestionario los mismos fueron tratados con respeto e igualdad, a quienes se solicitó con anticipación su participación con el llenado de las encuestas, protegiendo en todo momento su identidad y explico que los resultados de la encuesta serían utilizados con fines educativos.

Los datos que se tomaron en cuenta en la investigación se realizó respetando los derechos de autor así mismo, los datos han sido procesados sin adulterarlos.

IV. RESULTADOS.

4.1 Análisis descriptivo de las variables.

Con el fin de identificar la correlación entre Motivación y el desempeño laboral de los especialistas del área de catastro, se analizó los siguientes resultados:

Tabla 1.

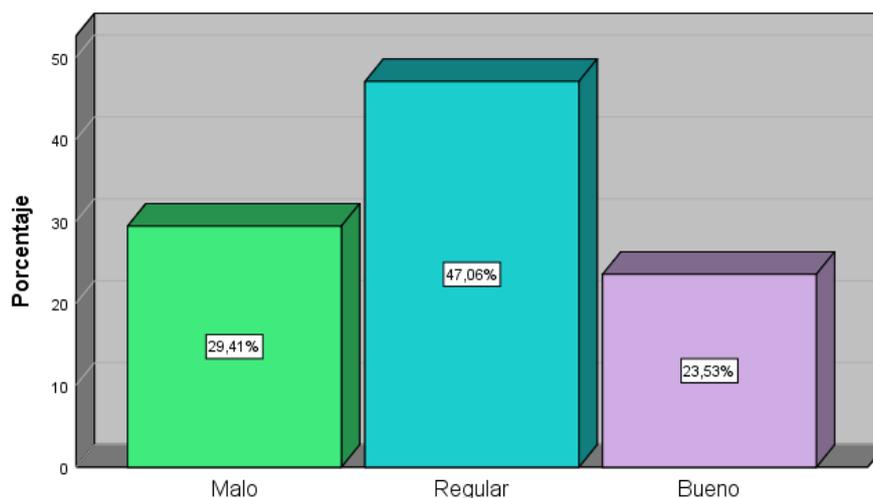
Nivel de Motivación de los especialistas del área de catastro de SUNARP – Chiclayo.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	5	29.41
Regular	8	47.06
Bueno	4	23.53
Total	17	100.00

Fuente: Cuestionario para evaluar la motivación aplicado a los especialistas del área de catastro de SUNARP - Chiclayo.

Figura 1.

Nivel de Motivación de los especialistas del área de catastro de SUNARP – Chiclayo.



Fuente: Cuestionario para evaluar la motivación aplicado a los especialistas del área de catastro de SUNARP - Chiclayo.

Del cuestionario aplicado a 17 especialistas del área de catastro del área de catastro de SUNARP – Chiclayo, en la tabla 1, se concluye que, del total de encuestados, la motivación es percibida en su mayoría, entre regular (47.06%), el 29.41% lo percibe como malo y solo el 23.53% consideran que está en un nivel bueno. Es decir, los encuestados consideran que el nivel de motivación de los especialistas del área de catastro está en un nivel regular.

Tabla 2.

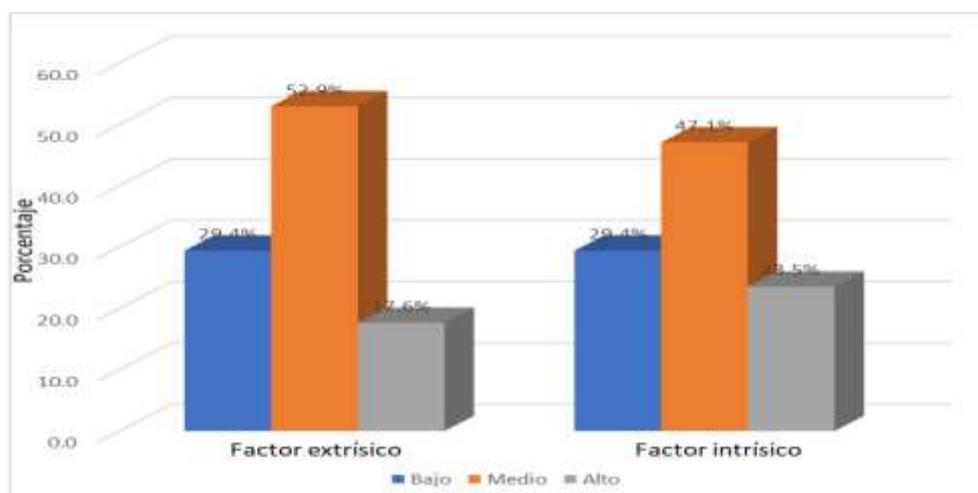
Nivel de Motivación por dimensiones del área de catastro de SUNARP – Chiclayo

Nivel	Factor extrínseco		Factor intrínseco	
	f	%	f	%
Bajo	5	29.41	5	29.41
Medio	9	52.94	8	47.06
Alto	3	17.65	4	23.53
Total	17	100.00	17	100.00

Fuente: Cuestionario Motivación aplicado a los especialistas del área de catastro.

Figura 2.

Nivel de motivación por dimensiones del área de catastro de SUNARP – Chiclayo.



Fuente: Cuestionario para evaluar la motivación aplicado a los especialistas del área de catastro de SUNARP – Chiclayo.

Del cuestionario aplicado a 17 especialistas del área de catastro de SUNARP – Chiclayo, en la tabla 3, se concluye que, del total de encuestados, la motivación extrínseca es percibida en su mayoría, entre regular (52.94%), el 29.41% lo percibe como malo y solo el 17.65% consideran que está en un nivel bueno. Es decir, los encuestados consideran que el nivel de motivación extrínseca de los especialistas del área de catastro está en un nivel regular. Mientras que la motivación intrínseca es percibida en su mayoría, entre regular (47.06%), el 29.41% lo percibe como malo y solo el 23.53% consideran que está en un nivel bueno. Es decir, los encuestados consideran que el nivel de motivación intrínseca de los especialistas del área de catastro está en un nivel regular.

Tabla 3.

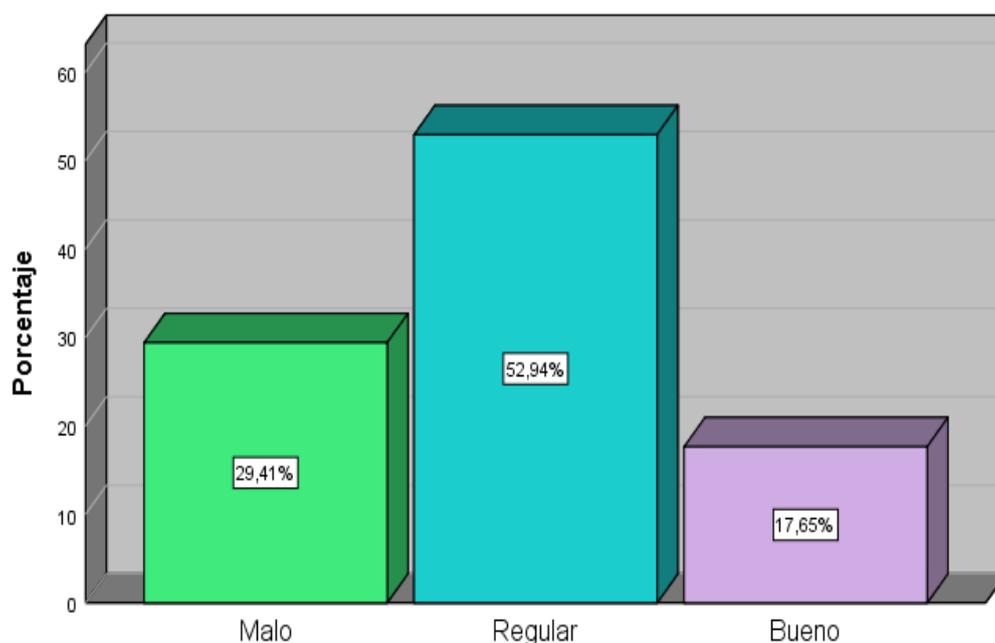
Nivel de Desempeño laboral de los especialistas del área de catastro de SUNARP – Chiclayo.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	5	29.41
Regular	9	52.94
Bueno	3	17.65
Total	17	100.00

Fuente: Cuestionario para evaluar el desempeño laboral aplicado a los especialistas del área de catastro de SUNARP – Chiclayo.

Figura 3.

Nivel de Desempeño laboral de los especialistas del área de catastro de SUNARP – Chiclayo.



Fuente: Cuestionario para evaluar el desempeño laboral aplicado a los especialistas del área de catastro de SUNARP – Chiclayo.

Del cuestionario aplicado a 17 especialistas del área de catastro, en la tabla 2, se concluye que, del total de encuestados, el desempeño laboral es percibida en su mayoría, entre regular (52.94%), el 29.41% lo percibe como malo y solo el 17.65% consideran que está en un nivel bueno. Es decir, los encuestados consideran que el nivel de desempeño laboral de los especialistas del área de catastro está en un nivel regular.

4.2 Prueba de hipótesis.

Regla de decisión.

Sig. > 0.05 - No se rechaza la hipótesis nula.

Sig. < 0.05 - Si se rechaza la hipótesis nula.

Estadístico.

Correlación de Rho de Spearman (procesado en SPSS v 25.0)

4.2.1 Hipótesis general

H₁: La motivación si se relaciona con el desempeño laboral de los especialistas del área de catastro de la zona registral N° II – Sede Chiclayo

H₀: La motivación no se relaciona con el desempeño laboral de los especialistas del área de catastro de la zona registral N° II – Sede Chiclayo

Tabla 4

Correlación de Rho de Spearman entre la motivación y el desempeño laboral

			Motivación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,742**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	17	17

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según la prueba de Rho de Spearman se evidencia una relación positiva alta ($r=0.742$), con una significancia de 0.001, por lo tanto, se da aceptación de la hipótesis alterna. Se concluye: Que la motivación si se correlaciona con el desempeño laboral de los especialistas del área de catastro.

V. DISCUSIÓN

El objetivo del presente es establecer la correlación entre la motivación y el desempeño laboral de los especialistas del área de catastro de SUNARP – Chiclayo, por lo tanto, se recopiló los datos de la muestra, luego de procesar la información en la variable motivación se obtuvo que el 23.53% (4) de trabajadores muestran un nivel bueno, 47.06% (8) regular y un 29.41% (5) un nivel malo, esto quiere decir que los especialistas del área de catastro demuestran un nivel regular de motivación.

Los porcentajes obtenidos en el presente concuerda con la conclusión de Dereje (2020), concluyo que ha sido poco practicado el desempeño laboral de los trabajadores, resulta que la motivación de los colaboradores tiene un impacto positivo en el desempeño laboral. Además, Así mismo Machuca (2018), encontró un coeficiente de Cronbach de 0.855 de motivación, haciéndolo confiable, sus resultados arrojan que el 88.67%, los colaboradores cuentan con una motivación moderada. Klopota et ál. (2018), de manera similar, el 90.00% de los empleados indican que una motivación buena es muy importante tener un buen rendimiento. Por otro lado, Jeevan & Poonam (2017), estudiaron una muestra de 276 colaboradores, el mayor porcentaje (40.20%) consideró a su jefe directo como su mentor, 33% consideraron a sus colegas, el 22.8% consideró al gerente y solo el 4% a sus dependientes; a raíz de estos resultados concluyo que, para la mejora de cada colaborador, el mentoring es fuente de motivación e inspiración, en la cual la variable desempeño laboral, los resultados revelaron un impacto considerable de $0.029 < 0, 05$.

Guevara & Godoy (2018), en su investigación demostró que el 83.7% de los colaboradores consideran que contar con un trabajo estable es un factor muy importante para la motivación y el 84.9% de los colaboradores señalan que para lograr una buena motivación el equipo de trabajo debe ser unido, Por parte Eliyana et al. (2018), concluyó que los colaboradores que poseen características positivas en el trabajo son los colaboradores motivados, sin embargo, los que demuestran incomodidad e infelicidad tienen baja motivación; teniendo como resultado a colaboradores cuyo desempeño laboral no es adecuado.

Del mismo modo, con respecto a la variable motivación, los valores obtenidos de la dimensión de los factores Extrínsecos, se resumió en tres niveles,

bueno 17.65%(3), regular 52.94% (9) y malo 29.41% (5), según estos porcentajes se observa que los factores extrínsecos se encuentran dentro de un nivel regular; Resultados que van de la mano con lo señalado por Wairimu (2017), en su estudio indicó que es de mucha importancia que los altos niveles jerárquicos reconozcan el desempeño de sus trabajadores; de la misma manera Cadena (2019), determinó un rango de incidencia entre sus variables con un rango de 50% y 68%, con lo cual indicó su correlación.

Con respecto a la variable desempeño laboral se estudió la dimensión de los factores actitudinales, determinando que el 23.53% (4) cuentan con un buen nivel, 35.29% (6) con un nivel regular y un 41.18% (7) con un nivel malo, concluyendo que los especialistas evidenciaron un nivel malo en esta dimensión. Sin embargo, Kuswati (2020), aseguro que mayoría de los empleados mostró un buen desempeño. Concluyendo que la motivación tiene una influencia positiva en el empleado, Manjarrez et al., (2020), acotaron que solo el 29% de trabajadores siempre están estimulados puesto que los supervisores les reconocen su trabajo, en este sentido Sodexo (2019), nos indica que si los trabajadores contaran con una tecnología adecuada para cada función se lograría optimizar el desempeño laboral de los trabajadores y por ende se lograría un nivel de motivación alto.

En general, al medir el nivel de la variable desempeño laboral, se determinó, de los 17 empleados, 17.65 % (3) dijeron que su nivel de desempeño era bueno, 52.94% (9) están en un nivel regular y 29.41% (5) en un nivel malo, lo que indica que el desempeño laboral se encuentra en un nivel regular.

En el análisis estadístico de Rho de Spearman, evidencia la correlación entre la motivación y el desempeño laboral en 0,742, además del nivel de significancia de 0,001, lo que indica que se trata de una correlación positiva alta. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1). Las relaciones encontradas indican que valores altos corresponden a la primera variable, la cual está directamente relacionada con los puntajes de la segunda variable, verificándose que, a mayor nivel de motivación, mayor desempeño; concordando con Hoyos, S. (2018), quien en su estudio demostró una relación altamente positiva entre la motivación y el desempeño laboral con un porcentaje de 0.76%, fuerte positiva entre el logro y desempeño laboral (0.74%) y moderada positiva entre el poder y el desempeño laboral (0.66%). Mientras que Vaca (2017),

señala que la afiliación al igual que el reconocimiento y logro son factores muy importantes para la motivación, en este sentido Deressa & Zeru (2019) afirmó que la que la motivación influye sobre el desempeño, de sus colaboradores.

Con respecto a la correlación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral se obtuvo una relación positiva moderada con una significancia de 0.031 lográndose demostrar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral. Sin embargo, con respecto a la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral se encontró un coeficiente de correlación positivo alto ($r=0.859$), con una significancia 0 logrando así demostrar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los especialistas, con estos resultados se corrobora lo indicado por Herzberg quien indica que las condiciones laborales de los colaboradores sean estas externas o internas son factores determinantes para el trabajador, por ende se debe de tratar en lo posible de evitar que los especialistas se encuentren insatisfechos, concordando con los resultados de Ascate.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que en los especialistas del área de catastro SUNARP-Chiclayo, prevalece una correlación positiva alta ($r=0.742$) entre las variables motivación y desempeño laboral, con un nivel de significancia de 0.001, evidenciando que la motivación es fundamental para lograr un excelente desempeño laboral dentro de la entidad pública en mención.
2. Se identificó el nivel de motivación de los especialistas del área de catastro en su mayoría corresponde a un nivel regular puesto que en la oficina de catastro los especialistas evidenciaron una baja puntuación con respecto a los indicadores crecimiento y salario.
3. Se identificó que el nivel de desempeño laboral de los especialistas del área de catastro en su mayoría corresponde a un nivel regular, puesto que se observa que existe falencias en los indicadores disciplina, Exactitud y cantidad.
4. Se determinó que la motivación extrínseca se relaciona con el desempeño laboral de los especialistas del área de catastro en forma positiva moderada según Rho de Spearman, con una significancia de 0,031. Lo que significa que, a mayor motivación extrínseca, mejor desempeño laboral. La motivación intrínseca se relaciona con el desempeño laboral de los especialistas del área de catastro en forma positiva alta según Rho de Spearman, con una significancia de 0. Lo que significa que, a mayor motivación intrínseca, mejor desempeño laboral.

VI. RECOMENDACIONES

1. Al coordinador del área de catastro de SUNARP-Chiclayo, utilizar políticas de estímulos, sobre todo motivar a los colaboradores para mejorar el desempeño laboral de los especialistas.
2. A la Jefa Zonal, aplicar talleres de aprendizaje y capacitación constante relacionados con la motivación organizacional para especialistas del área de catastro con la finalidad de elevar la motivación logrando así un mejor desempeño.
3. Al coordinador del área de catastro instaurar un programa de capacitación referido a la motivación y el desempeño laboral, a fin de lograr estimular positivamente a los especialistas para lograr el cumplimiento de sus funciones y alcanzar las metas propuestas por la institución.

REFERENCIAS

- Ampofo, J., Nassè, T., & Akouwerabou, L. (2020). *The Effects Of Stress On Performance Of Workers In Ghana Health Service In Wa Municipal. International Journal of Management & Entrepreneurship Research*, 212-230
<https://www.fepbl.com/index.php/ijmer/article/view/152>
- Bashir, A., Amir, A., Jawaad, M., & Hasan, T. (2020). *Work conditions and job performance: An indirect conditional effect of motivation. Cogent Business & Management*.
<https://www.cogentoa.com/article/10.1080/23311975.2020.1801961>
- Bittel, L. (2000). *“Administración de Personal”*. Traducción José Real Gutiérrez. Bohórquez, P. (2002). *“Planificación estratégica y desempeño laboral”*. (2da Ed.). México: Alfaomega Grupo Editor
- Burga, G., & Wiese, S. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque. Chiclayo*. [Tesis maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].
<http://hdl.handle.net/20.500.12423/1108>
- Cadena, E. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa ENVATUB S.A. de la Provincia de Pichincha* [Tesis maestría, Pontificia universidad católica de Ecuador].
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>
- Carranza, R. (2017). *Propuesta de un modelo de gestión de incentivos estratégicos para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Chachapoyas- Amazonas*. [Tesis doctorado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19060>
- Chiavenato, I. (2000). *“Administración de recursos humanos”*. Quinta Edición Santa Fé de Bogotá: Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *“Gestión del Talento Humano”*. Primera Edición. México: Editorial McGraw – Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional " La dinámica del éxito en las organizaciones"*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Colan, L. (2010). *Desempeño en Tiempos difíciles*. México: Programas Educativos.

- Concytec, (2017). *Áreas temáticas y líneas de investigación*. Obtenido de Davis, K. y Newtrons, J. (2000). "Comportamiento Humano en el Trabajo". Décima Edición. México: Edición McGraw – Hill
- Deressa, A., & Zeru, G. (2019). *Work motivation and its effects on organizational performance: the case of nurses in Hawassa public and private hospitals: Mixed method study approach*. *BMC Res Notes* 12, 213. <https://doi.org/10.1186/s13104-019-4255-7>
- Dzansi, L., Chipunza, C., & Dzansi, D. (2016). *Impact of municipal employees' perceptions of fairness in human resources management practices on motivation: evidence from a South African Province*. *Business perspectives*, 14, 138-149. [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.14\(1-1\).2016.01](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.14(1-1).2016.01)
- Dereje, M. (2020). *Effect Of Employee Motivation On Job Performance: In Case Of Fiche General Hospital*. *International Journal of Commerce and Finance*, 81-101. https://www.Researchgate.Net/Publication/344414259_Effect_Of_Employee_Motivation_On_Job_Performance_In_Case_Of_Fiche_General_Hospital_Dereje_Muleta_Lencho
- Eliyana, A., Sawitri, D., & Bramantyo, H. (2018). *Is Job Performance affected By Job Motivation and Job Satisfaction?* *Knowledge E*, 911- 920. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i10.3435>
- Garcia,R.,M.(2018). *Motivación y Satisfacción Laboral en el Personal del Servicio de Laboratorio Clínico, Hospital Regional "virgen de Fátima", Chachapoyas* [Tesis de Grado de Maestro, Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza]. <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1351/MARCOS%20GARC%C3%8DA%20RODRIGUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Grosheleva, O., & Ivanova, M. (2020). *Motivation System As An Integrated Part Of Municipal Company's Economic Security Substantiation*. *European scientific journal of Economic and Financial innovation*. <http://doi.org/10.32750/2020-0102>
- Guevara, L., & Godoy, M. (2018). *Incidencia de la motivación en la satisfacción laboral en la empresa pública EPUNEMI*. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n24/18392405.html>

- González González, J.A. (2009). *Manual Básico SPSS. Universidad de Talca*.
https://www.fibao.es/media/uploads/manual_basico_spss_universidad_de_talca.pdf
- Hernández S., Fernández C. & Baptista L. (2014). *Metodología de la Investigación Científica. Mexico: Mc Grill Hill Editores*.
- Herzberg, F. (1959). *La motivación en el trabajo. New York: New York: Wiley*.
- Hoyos, S. (2018). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores del área operativa de una empresa de vigilancia privada-Chiclayo* [Tesis maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30057>
- Jeevan, J., & Poonam, S. (2017). *Empirical investigation of a moderating and mediating variable in between mentoring and job performance: A structural model. Journal of Work and Organizational Psychology, 33(1), 55-67*.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2017.01.002>
- Klopotan, I., Mjeda, T., & Kurečić, P. (2018). *Exploring the Motivation of Employees in a Firm: A Case-Study. Business Systems Research Journal, 9, 151-160*.
<https://doi.org/10.2478/bsrj-2018-0012>
- Kuswati, Y. (2020). *The Effect of Motivation on Employee Performance. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) : Humanities. 3(2). 995-1002*. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928.g1247>
- León, G. (2017). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Cajay- Huari, año 2017. Chiclayo* [Tesis maestría, Universidad Nacional José Faustino Carrión].
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/805/TFCE-01-16.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Locke, E., & Latham, G. (1991). *A Theory of Goal Setting and Task Performance. Canada*. <https://doi.org/10.2307/258875>
- Machuca, J. (2018). *Motivación laboral de los empleados de la Municipalidad de Comas. Lima: UCV*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27251>
- Manjarrez, N.; Boza, J. & Mendoza, E. (2020). *La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos Universidad y Sociedad*.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359

- Maslow, A. (1943). *A Theory of Human Motivation*. York University, Toronto, Ontario. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.10.4.302>
- Mensah, K., Boye, E., & Kwesi, A. (2016). *Employee motivation and work performance a comparative study of mining companies in Ghana*. *Journal of Industrial Engineering and Management (JIEM)*, 255-309. <http://dx.doi.org/10.3926/jiem.15301530>
- McGregor, D. (1966). *The human side of Enterprise” en Leadership and Motivation*. Detroit: Cambridge.
- Munch, L. (2010). *Administración, Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. México: Pearson.
- Murillo, P. (2017). *Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores del Colegio de Abogados del Santa, 2017* [Tesis maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12010>
- Navarro, F. (2019). *La motivación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la unidad de gestión educativa local de Padre Abad-Aguaytia. Tingo Maria* [Tesis maestría, Universidad Nacional Agraria de la Selva]. <http://repositorio.unas.edu.pe/handle/UNAS/1531>
- Ordoñez, L. (2021). *Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto* [Tesis maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58360>
- Prasad, K. (2020). *Association Between Motivation, Occupational Stress, Coping And Employee Performance During Covid-19 Pandemic: Empirical Study Concerning Informational Technology Sector, Hyderabad*. *International Journal of Management (IJM)*. https://iaeme.com/MasterAdmin/Journal_uploads/IJM/VOLUME_11_ISSUE_8/IJM_11_08_047.pdf
- Prysmakova, P., Tantardini, M., & Potkański, T. (2019). *The Role of Financial Performance in Motivating Polish Municipal Employees*. *Review of Public Personnel Administration*. <https://doi.org/10.1177/0734371X16685600>
- Rivera, L., & Gutiérrez, C. (2020). *Gestión estratégica del talento ante la nueva realidad*. Costa Rica: KPMG Costa Rica. https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/cr/pdf/KPMG_Gesti%C3%B3n_estrat%C3%A9gica_del_talento_humano_nueva_realidad.pdf.

- Robbins, s., & Coulter, M. (2014). *Administración (12 ed.)*. México: Pearson.
- Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>
- Schwarz, G., Eva, N., & Newman, A. (2020). *Can Public Leadership Increase Public Service Motivation and Job Performance*. *Public Administration Review*. <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/puar.13182/full>
- Serhan, C, Al Achy, E. & Nicolas, E. (2018). *Understanding Public Sector Employees' Motivation: What Makes Them Inspired?* *International Journal of Human Resource Studies*. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v8i1.12758>
- Sodexo. (2019). *La Motivación, Satisfacción Y Compromiso De Los Empleados*. sodexo. <https://www.sodexo.es/centro-conocimiento/motivacion-satisfaccion-compromiso>
- Vaidya, R., Prasad, K., & Mruthyanjaya, M. (2020). *Factors Effecting the Performance Management System: A Comparative Analysis Among Men And Women With Reference To Information Technology Sector*. *International Journal of Management and Business*. https://iaeme.com/MasterAdmin/Journal_uploads/IJM/VOLUME_11_ISSUE_1/IJM_11_01_009.pdf
- Vaca, M. (2017). *Motivación laboral en los servidores públicos de Ecuador*. *INNOVA Research Journal*. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n7.2017.235>
- Valdera, R. (2021). *Motivación y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital La Peca, Amazona* [Tesis maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67156>
- Wairimu, E. (2017). *Effect Of Motivation On Employee Performance: A Case Of Pam Golding Properties Limited, Nairobi*. Spring. <http://erepo.usiu.ac.ke/11732/3185>.
- Wigert, B., & Harter, J. (2017). *Re-Engineering Performance Management*. Gallup. https://www.gallup.com/workplace/238064/re-engineering-performance-management.aspx?utm_source=link_wwwv9&utm_campaign=item_231659&utm_medium=copy

ANEXOS

Anexo1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Motivación	La motivación para trabajar según Herzberg depende de dos factores; los extrínsecos o de higiene que son las relaciones interpersonales, supervisión, salario, condiciones físicas y políticas de la organización; y los motivadores o intrínsecos que son realización, reconocimiento, trabajo en sí, crecimiento y responsabilidad (Chiavenato, 2011).	La medición de la variable motivación se realizó a través de la dimensión Extrínseca e Intrínseca con sus respectivos indicadores, como técnica se utilizó la encuesta y como instrumento se aplicó un cuestionario de 11 ítems a los colaboradores de la Zona Registral N° II – Sede Chiclayo – SUNARP. Para medir las características de esta variable se tomó en cuenta cinco indicadores: Salario, beneficios sociales, políticas de la empresa reconocimiento y ascenso por mérito, con una escala de medición ordinal	Factor extrínseco	Relaciones interpersonales	Ordinal
				Políticas de la empresa	
				Seguridad en el trabajo	
				Condiciones físicas del trabajo	
				Salario	
			Factor intrínseco	El trabajo en sí	
				Responsabilidad	
				Crecimiento	
				Logro o realización	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Desempeño laboral	<p>Se puede definir como la capacidad de los trabajadores para lograr las metas y objetivos de la organización que permitan la satisfacción del cliente en el momento y tiempo determinado. (Robbins, 1998).</p> <p>El desempeño laboral y la satisfacción del cliente se determina a través de las siguientes dimensiones: factores actitudinales y factores operativos. (Chiavenato, 2002).</p>	<p>La variable desempeño laboral se midió mediante las dimensiones de los factores actitudinales y factores operativos con sus respectivos indicadores, como técnica se utilizó la encuesta y como instrumento se aplicó un cuestionario de 11 ítems a los colaboradores de la Zona Registral N° II – Sede Chiclayo – SUNARP.</p>	Factores actitudinales	Disciplina	Ordinal
				Actitud cooperativa	
				Iniciativa	
				Responsabilidad	
			Factores operacionales	Conocimiento del trabajo	
				Calidad	
				Cantidad	
Factores operacionales	Exactitud				
	Trabajo en equipo				

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para evaluar la Motivación

Se agradece anticipadamente la colaboración de los de los especialistas del área de catastro de la Zona Registral N° II – Sede Chiclayo – SUNARP.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

N°	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN			
		Nunca (1)	A veces (2)	Frecuente mente (3)	Siempre (4)
<i>Dimensión 1: Factor extrínseco</i>					
1	<i>El apoyo de mis compañeros aporta en el cumplimiento de mis metas.</i>				
2	<i>Participas de actividades que se realizan dentro del área de catastro como cumpleaños y días especiales que ayudan a fortalecer las relaciones interpersonales.</i>				
3	<i>Los beneficios de salud que recibo satisfacen mis necesidades básicas.</i>				
4	<i>Cumple con las políticas establecidas por la entidad.</i>				
5	<i>Se considera estable en su centro de labores.</i>				
6	<i>Considera que limpieza, del área de catastro es adecuada para realizar sus labores.</i>				
7	<i>Considera que la iluminación y ventilación del área de catastro son adecuadas para realizar sus labores.</i>				
8	<i>Considera que el ruido y/o vibraciones dentro del área de catastro afecta en tus actividades laborales.</i>				
9	<i>Cuenta con los recursos, materiales y herramientas necesarias para brindar un buen servicio.</i>				
10	<i>El salario asignado según su puesto de trabajo satisface sus necesidades.</i>				
11	<i>Cuenta con un aumento de salario por el buen manejo de su carga laboral.</i>				
<i>Dimensión 2: Factor intrínseco</i>					
12	<i>Te sientes auto motivado(a) para realizar tus actividades laborales.</i>				

13	<i>Las actividades laborales en su puesto de trabajo coadyuvan con tus metas.</i>				
14	<i>Considera usted que asume con responsabilidad los compromisos institucionales.</i>				
15	<i>Es responsable con el uso de los recursos, materiales y herramientas proporcionados por la entidad.</i>				
16	<i>Cuenta con oportunidades de crecimiento profesional.</i>				
17	<i>Te sientes realizado(a) con las labores que realizas dentro de la entidad.</i>				

Cuestionario para evaluar el desempeño laboral

Se agradece anticipadamente la colaboración de los de los especialistas del área de catastro de la Zona Registral N° II – Sede Chiclayo – SUNARP.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

N°	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN			
		Nunca (1)	A veces (2)	Frecuente mente (3)	Siempre (4)
<i>Dimensión 1: Factores actitudinales</i>					
1	<i>Tu comportamiento es adecuado dentro de las instalaciones de la entidad.</i>				
2	<i>Cooperas para brindar un servicio de calidad.</i>				
3	<i>Posees la capacidad para participar con esfuerzo en las actividades asignadas.</i>				
4	<i>Demuestras con frecuencia buena actitud para atender a los usuarios.</i>				
5	<i>Participas y colaboras voluntariamente en cualquier momento.</i>				
6	<i>Tienes iniciativa para resolver un problema.</i>				
7	<i>Posee alto nivel de asistencia y puntualidad</i>				
8	<i>Cumples con tus funciones establecida.</i>				
<i>Dimensión 2: Factores operacionales</i>					
9	<i>Consideras que conoces perfectamente tu trabajo.</i>				
10	<i>Cuentas con el conocimiento para orientar al usuario.</i>				
11	<i>No cometes errores y siempre demuestras precisión y eficiencia.</i>				
12	<i>Te muestras comprometido con la calidad de servicio al usuario.</i>				
13	<i>Excedes frecuentemente la cantidad de trabajo asignado.</i>				
14	<i>Cumples con tu horario establecido para atender al usuario.</i>				
15	<i>Colaboras frecuentemente en las actividades laborales con tus compañeros de trabajo.</i>				
16	<i>Ante los errores y dificultades s tus compañeros de trabajo cooperan en la búsqueda de soluciones.</i>				

Anexo 3. Validez y confiabilidad de los instrumentos

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Motivación y desempeño laboral de los especialistas del área de catastro de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos-Chiclayo.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para evaluar la Motivación

3. TESISISTA:

Br. : Guevara Allauja Gladys Katherine

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 24 de noviembre de 2021.

Mg. Marión Michelle Bellodas Caballero
ABOGADA

Firma del experto
DNI N°40462648

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Motivación y desempeño laboral de los especialistas del área de catastro de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos-Chiclayo.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para evaluar la Motivación

3. TESISISTA:

Br. : Guevara Allauja Gladys Katherine

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 23 de noviembre de 2021


PEDRO LEONARDO GUZMÁN GUTIÉRREZ
DNI: 42576906 EXPERTO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Motivación y desempeño laboral de los especialistas del área de catastro de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos-Chiclayo.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para evaluar la Motivación

3. TESISISTA:

Br. : Guevara Allauja Gladys Katherine

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 23 de noviembre de 2021



Dra. María Elena Cotrina Cabrera
DNI 16702840
Experto

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Motivación y desempeño laboral de los especialistas del área de catastro de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos-Chiclayo.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para evaluar el desempeño laboral

3. TESISISTA:

Br. : Guevara Allauja Gladys Katherine

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 24 de noviembre de 2021



Mg. Marión Michelle Bellodas Caballero ABOGADA
Firma del experto
DNI N°40462648

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Motivación y desempeño laboral de los especialistas del área de catastro de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos-Chiclayo.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para evaluar el desempeño laboral

3. TESISISTA:

Br. : Guevara Allauja Gladys Katherine

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 23 de noviembre de 2021


PEDRO LEONARDO GUZMÁN GUTIÉRREZ
DNI: 42576906 EXPERTO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Motivación y desempeño laboral de los especialistas del área de catastro de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos-Chiclayo.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para evaluar el desempeño laboral

3. TESISISTA:

Br. : Guevara Allauja Gladys Katherine

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 23 de noviembre de 2021



Dra. María Elena Cotrina Cabrera
DNI 16702840
Experto

Confiabilidad de los instrumentos

a. Confiabilidad del cuestionario de motivación

En este estudio se aplicó una prueba piloto, la información obtenida fue procesada mediante el programa informático SPSS. Respecto a la variable motivación, se aplicó la prueba piloto a 15 personas que respondieron 17 ítems, los mismos que permitieron analizar el grado de confianza del referido instrumento, el alfa de Cronbach obtenido fue el siguiente:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,850	17

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
El apoyo de mis compañeros aporta en el cumplimiento de mis metas.	40,40	20,543	,648	,831
Participas de actividades que se realizan dentro del área de catastro como cumpleaños y días especiales que ayudan a fortalecer las relaciones interpersonales.	40,40	21,971	,401	,846
Los beneficios de salud que recibo satisfacen mis necesidades básicas.	42,60	24,971	,000	,853
Cumple con las políticas establecidas por la entidad.	40,33	19,095	,875	,815
Se considera estable en su centro de labores.	42,60	24,971	,000	,853

Considera que limpieza, del área de catastro es adecuada para realizar sus labores.	40,53	22,124	,613	,836
Considera que la iluminación y ventilación del área de catastro son adecuadas para realizar sus labores.	40,33	23,381	,216	,855
Considera que el ruido y/o vibraciones dentro del área de catastro afecta en tus actividades laborales.	40,33	21,667	,534	,838
Cuenta con los recursos, materiales y herramientas necesarias para brindar un buen servicio.	40,40	22,829	,341	,848
El salario asignado según su puesto de trabajo satisface sus necesidades.	42,33	22,810	,447	,843
Cuenta con un aumento de salario por el buen manejo de su carga laboral.	42,60	24,971	,000	,853
Te sientes auto motivado(a) para realizar tus actividades laborales.	40,73	20,067	,784	,823
Las actividades laborales en su puesto de trabajo coadyuvan con tus metas.	40,33	20,667	,595	,834
Considera usted que asume con responsabilidad los compromisos institucionales.	40,33	20,667	,732	,827
Es responsable con el uso de los recursos, materiales y herramientas proporcionados por la entidad.	40,53	21,838	,401	,847
Cuenta con oportunidades de crecimiento profesional.	40,20	22,029	,428	,844
Te sientes realizado(a) con las labores que realizas dentro de la entidad.	42,60	24,971	,000	,853

b. Confiabilidad del cuestionario de desempeño laboral

En cuanto a la variable desempeño laboral, se aplicó la prueba piloto a 15 personas que respondieron 16 ítems, los mismos que permitieron analizar el grado de confianza del referido instrumento, el alfa de Cronbach obtenido fue el siguiente:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,882	16

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Tu comportamiento es adecuado dentro de las instalaciones de la entidad.	47,87	37,695	,383	,881
Cooperas para brindar un servicio de calidad.	48,13	34,124	,641	,870
Posees la capacidad para participar con esfuerzo en las actividades asignadas.	47,87	38,124	,326	,883
Demuestras con frecuencia buena actitud para atender a los usuarios.	47,93	34,924	,657	,869
Participas y colaboras voluntariamente en cualquier momento.	48,20	37,886	,387	,880
Tienes iniciativa para resolver un problema.	48,20	38,743	,209	,888
Posee alto nivel de asistencia y puntualidad	47,73	36,067	,597	,872
Cumples con tus funciones establecida.	48,07	36,495	,504	,876
Consideras que conoces perfectamente tu trabajo.	47,93	36,781	,684	,871
Cuentas con el conocimiento para orientar al usuario.	48,13	35,410	,689	,869

No cometes errores y siempre demuestras precisión y eficiencia.	47,93	37,352	,442	,878
Te muestras comprometido con la calidad de servicio al usuario.	48,20	34,743	,703	,867
Excedes frecuentemente la cantidad de trabajo asignado.	48,27	33,495	,701	,867
Cumples con tu horario establecido para atender al usuario.	48,20	36,886	,531	,875
Colaboras frecuentemente en las actividades laborales con tus compañeros de trabajo.	48,40	34,400	,701	,867
Ante los errores y dificultades s tus compañeros de trabajo cooperan en la búsqueda de soluciones.	47,93	38,924	,313	,882

Anexo 4. Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
Problema Principal:	Objetivo Principal:	<p>H₁: El desempeño laboral se relaciona con la motivación laboral de los especialistas del área de catastro de la zona registral N° II.</p> <p>H₀: El desempeño laboral no se relaciona con la motivación laboral de los especialistas del área de catastro de la zona registral N° II.</p>	<p>V1: Motivación</p>	<p>Unidad de Análisis</p> <p>Población</p> <ul style="list-style-type: none"> Está conformada por los especialistas del área de catastro de la Zona Registral N° II – Sede Chiclayo. N=17 <p>Muestra</p> <ul style="list-style-type: none"> El tamaño de muestra es 17 especialistas del área de catastro de la Zona Registral N° II – Sede Chiclayo. <p>Muestreo</p> <ul style="list-style-type: none"> Para el presente estudio no se realizará muestreo, ya que se trabajará con todos los colaboradores del área de catastro. 	<p>Enfoque de investigación:</p> <p>La investigación es del tipo transversal porque su propósito es describir las variables: Modernización del Estado y Ejecución de Obras Públicas, en un momento dado. Asimismo, Hernández et al, "Afirman que los diseños transversales son investigaciones que recopilan datos en un momento único"</p> <p>Diseño:</p> <p>El diseño de investigación será no experimental, descriptivo, correlacional y transversal porque como lo define Hernández S., Fernández C. & Baptista L. (2014).</p>	<p>Técnica: Instrumento: Entrevista</p> <p>Métodos de Análisis de Investigación:</p> <p>Se procederá a recopilar la información mediante el programa SPSS donde serán analizadas las variables, por último, serán sometidas a la validación de datos.</p>
¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral de los especialistas del área de catastro de la Zona Registral N° II – Sede Chiclayo – SUNARP?	Establecer la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los especialistas del área de catastro de la Zona Registral N° II – Sede Chiclayo – SUNARP					
<p>Problemas específicos:</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los especialistas del área de catastro de la Zona Registral N° II – Sede Chiclayo – SUNARP?</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los especialistas del área de catastro de la Zona Registral N° II – Sede Chiclayo – SUNARP?</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación y los factores actitudinales de los especialistas del área de catastro de la Zona Registral N° II – Sede Chiclayo – SUNARP?</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>Establecer la relación que existe entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los especialistas del área de catastro de la Zona Registral N° II – Sede Chiclayo – SUNARP.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los especialistas del área de catastro de la Zona Registral N° II – Sede Chiclayo – SUNARP.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la motivación y los factores actitudinales de los especialistas del área de catastro de la Zona Registral N° II – Sede Chiclayo – SUNARP.</p>					

Anexo 5. Autorización del desarrollo de la investigación



AUTORIZACIÓN DE PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20314210396
Zona Registral N° II – Sede Chiclayo	
Jefa de la Zona Registral N° II:	
Nombres y Apellidos: Dra. Petronila Elizabeth Collao Puican	DNI: 16682081

Consentimiento:

Se autoriza a la Sra. Gladys Katherine Guevara Allauja, estudiante del Programa de Maestría Gestión Pública cursado en la Universidad César Vallejo, con la finalidad de desarrollar su trabajo de investigación para proyecto de tesis:

Nombre del Trabajo de Investigación: Motivación y desempeño laboral de los especialistas del área de catastro de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos-Chiclayo	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública	
Autora: Gladys Katherine Guevara Allauja	DNI: 44441525

Así mismo se indica que al término de su trabajo de investigación deberá remitir una copia del informe a esta dependencia.

Chiclayo, 19 de octubre de 2021:

 SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE LOS REGISTROS PÚBLICOS

Firma: _____

COLLAO PUICAN PETRONILA ELIZABETH

Firmado digitalmente por COLLAO PUICAN Petronila Elizabeth FAU 20314210396 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 19.10.2021 15:31:40 -05:00

Anexo 6. Resultados

Base de datos en SPSS

MUESTRA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 42 de 42 variables

	P_1	P_2	P_3	P_4	P_5	P_6	P_7	P_8	P_9	P_10	P_11	P_12	P_13	P_14	P_15	P_16	Preg unta _1	Preg unta _2	Preg unta _3	Preg unta _4	Preg unta _5	Preg unta _6	preg unta _7
1	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	1	4	1	4	3
2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	1	4	1	3	4
3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	3	2
4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	1	3	1	3	3
5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	1	3	1	3	3
6	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	1	2	1	3	3
7	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	1	3	1	3	4
8	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	1	4	1	4	3
9	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	1	4	1	2	3
10	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	1	3	1	2	4
11	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	1	3	3
12	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	1	4	1	2	4
13	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	1	4	1	3	3
14	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	1	3	1	3	4
15	3	2	4	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	1	2	3
16	3	4	2	4	2	4	4	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1	3	1	2	3
17	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	4	1	4	1	3	4
18																							
19																							
20																							
21																							

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

MUESTRA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P_1	Númérico	8	0	Tu comportami...	{1, nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P_2	Númérico	8	0	Cooperas para ...	{1, nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P_3	Númérico	8	0	Posees la capa ...	{1, nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P_4	Númérico	8	0	Demuestras co...	{1, nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P_5	Númérico	8	0	Participas y col...	{1, nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P_6	Númérico	8	0	Tienes iniciativa	{1, nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P_7	Númérico	8	0	Posee alto nivel...	{1, nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P_8	Númérico	8	0	Cumples con tu...	{1, nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P_9	Númérico	8	0	Consideras que...	{1, nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P_10	Númérico	8	0	Cuentas con el ...	{1, nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P_11	Númérico	8	0	No cometes err...	{1, nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P_12	Númérico	8	0	Te muestras co...	{1, nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P_13	Númérico	8	0	Excedes frecue...	{1, nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P_14	Númérico	8	0	Cumples con tu...	{1, nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P_15	Númérico	8	0	Colaboras frecu...	{1, nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P_16	Númérico	8	0	Ante los errore...	{1, nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
17	Pregunta_1	Númérico	8	0	El apoyo de mi...	{1, nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
18	Pregunta_2	Númérico	8	0	Participas de a...	{1, nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
19	Pregunta_3	Númérico	8	0	Los beneficios ...	{1, nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
20	Pregunta_4	Númérico	8	0	Cumple con las...	{1, nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
21	Pregunta_5	Númérico	8	0	Se considera e...	{1, nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
22	Pregunta_6	Númérico	8	0	Considera que l...	{1, nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
23	pregunta_7	Númérico	8	0	Considera que l...	{1, nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
24	Pregunta_8	Númérico	8	0	Considera que ...	{1, nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
25	Pregunta_9	Númérico	8	0	Considera que ...	{1, nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Tabla 5

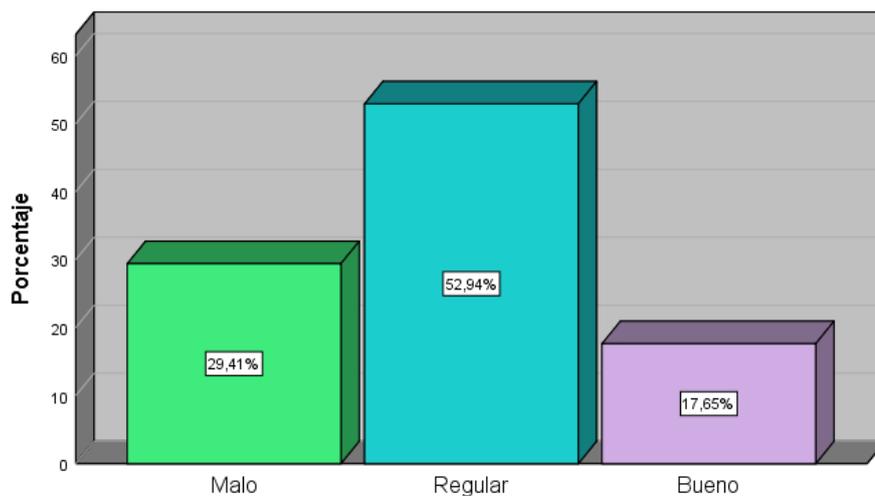
Nivel de motivación extrínseca de los especialistas del área de catastro de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos-Chiclayo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	5	29.41
Regular	9	52.94
Bueno	3	17.65
Total	17	100.00

Fuente: Cuestionario Motivación aplicado a los especialistas del área de catastro de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos-Chiclayo.

Figura 4

Nivel de motivación extrínseca de los especialistas del área de catastro de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos-Chiclayo



Fuente: Cuestionario Motivación aplicado a los especialistas del área de catastro de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos-Chiclayo.

Tabla 6

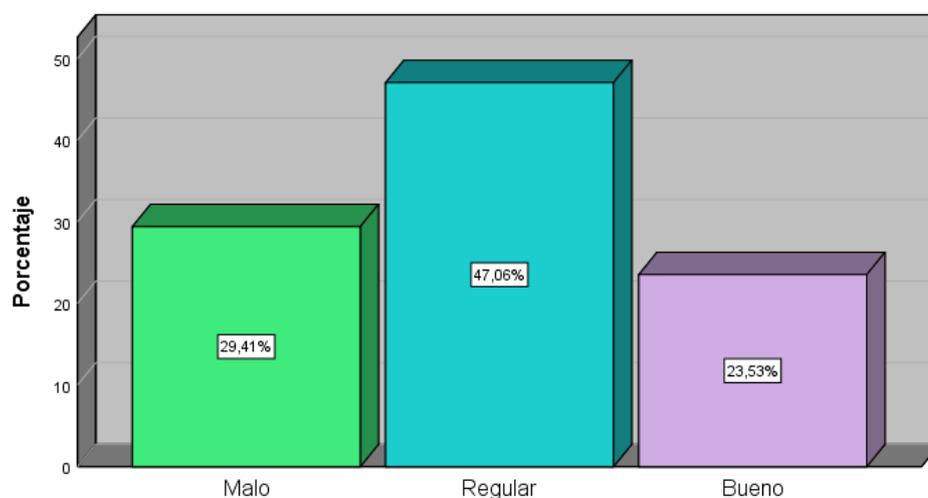
Nivel de motivación intrínseca de los especialistas del área de catastro de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos-Chiclayo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	5	29.41
Regular	8	47.06
Bueno	4	23.53
Total	17	100.00

Fuente: Cuestionario Motivación aplicado a los especialistas del área de catastro de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos-Chiclayo.

Figura 5

Nivel de motivación intrínseca de los especialistas del área de catastro de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos-Chiclayo



Fuente: Cuestionario Motivación aplicado a los especialistas del área de catastro de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos-Chiclayo.

Tabla 7.

Correlación de Rho de Spearman entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral

			Motivación extrínseca	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,522*
	extrínseca	Sig. (bilateral)	.	,031
		N	17	17

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Según la prueba de Rho de Spearman, se evidencia una relación positiva moderada ($r=0.522$), con una significancia de 0.031, por lo tanto, se da la aceptación de la hipótesis alterna. Se concluye: Que la motivación extrínseca si se correlaciona con el desempeño laboral de los especialistas del área de catastro de la zona registral N° II–Sede Chiclayo.

Tabla 5.

Correlación de Rho de Spearman entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral

			Motivación intrínseca	Desempeño laboral
Rho de	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,859**
Spearman	intrínseca	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	17	17

**.. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según la prueba de Rho de Spearman se evidencia una relación positiva alta ($r=0.859$), de significancia de 0; por lo que, se da la aceptación de la hipótesis alterna. Se concluyendo que: Que a motivación intrínseca se correlaciona con el desempeño laboral de los especialistas del área de catastro.