



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Motivación y desempeño laboral del personal de la Corte
Superior de Justicia, Ica - 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Marcos Melgar, Juan Carlos ([ORCID: 0000-0002-9896-9949](https://orcid.org/0000-0002-9896-9949))

ASESORA:

Mag. Soto Hidalgo, Cinthya Virginia ([ORCID: 0000-0003-4826-8447](https://orcid.org/0000-0003-4826-8447))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado por sobre todo a mis padres y mi familia, quienes me han apoyado de manera incondicional.

Agradecimientos

Agradezco a mi familia por todo su apoyo e impulsarme a estudiar esta maestría perteneciente a mi carrera profesional.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra y muestreo	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos.....	23
3.6. Método de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN.....	39
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS	46

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Análisis de la dimensión: Salario y beneficio</i>	25
Tabla 2. <i>Análisis de la dimensión: Condiciones de trabajo</i>	26
Tabla 3. <i>Análisis de la dimensión: Status laboral</i>	27
Tabla 4. <i>Análisis de la dimensión: Supervisión y autonomía laboral</i>	28
Tabla 5. <i>Análisis de la variable: Motivación</i>	29
Tabla 6. <i>Análisis de la dimensión: Habilidades y técnicas</i>	30
Tabla 7. <i>Análisis de la dimensión: Habilidades laborales</i>	31
Tabla 8. <i>Análisis de la dimensión: Rendimiento profesional</i>	32
Tabla 9. <i>Análisis de la variable: Desempeño laboral</i>	33
Tabla 10. <i>Evaluación de la hipótesis principal</i>	34
Tabla 11. <i>Evaluación de la primera hipótesis específica</i>	35
Tabla 12. <i>Evaluación de la segunda hipótesis específica</i>	36
Tabla 13. <i>Evaluación de la tercera hipótesis específica</i>	37
Tabla 14. <i>Evaluación de la cuarta hipótesis específica</i>	38

Índice de figuras

Figura 1. <i>Análisis porcentual de la dimensión: Salario y beneficio</i>	25
Figura 2. <i>Análisis porcentual de la dimensión: Condiciones de trabajo</i>	26
Figura 3. <i>Análisis porcentual de la dimensión: Status laboral</i>	27
Figura 4. <i>Análisis porcentual de la dimensión: Supervisión y autonomía laboral</i> .	28
Figura 5. <i>Análisis de la variable: Motivación</i>	29
Figura 6. <i>Análisis porcentual de la dimensión: Habilidades y técnicas</i>	30
Figura 7. <i>Análisis porcentual de la dimensión: Habilidades laborales</i>	31
Figura 8. <i>Análisis porcentual de la dimensión: Rendimiento profesional</i>	32
Figura 9. <i>Análisis de la variable: Desempeño laboral</i>	33

Resumen

El estudio buscó analizar como la motivación afecta el desempeño laboral en el Tribunal Superior de Ica 2020. Con base a dicho planteamiento, se empleó un estudio básico, siendo de nivel correlacional y de diseño no experimental. Se decidió aplicar dos cuestionarios, enfocados en ambas variables, aplicados a una muestra de 80 funcionarios administrativos del Tribunal Superior de la Ciudad de Ica. Con los datos recopilados, se procedió a su análisis dentro de Excel y SPSS, se puede determinar que la motivación está relacionada con el desempeño laboral del personal de Ica-Tribunal Superior en 2020.

Palabras clave: desempeño laboral, condiciones de trabajo, habilidades laborales, rendimiento profesional, salarios y beneficios.

Abstract

The study sought to analyze how motivation affects job performance in the Superior Court of Ica 2020. Based on this approach, a basic study was used, being of a correlational level and a non-experimental design. It was decided to apply two questionnaires, focused on both variables, applied to a sample of 80 administrative officials of the Superior Court of the City of Ica. With the data collected, it was analyzed within Excel and SPSS, it can be determined that motivation is related to the job performance of Ica-Tribunal Superior staff in 2020.

Keywords: job performance, working conditions, job skills, job performance, wages and benefits.

I. INTRODUCCIÓN

Desde un enfoque global, la motivación durante la realización de las actividades diarias dentro de una entidad, ha representado un punto de interés por parte de los supervisores. Esto se basa en que al lograr aprovechar el máximo de las capacidades del personal se traduce en beneficios para la empresa o institución, la cual se ve plasmada en el logro de los objetivos. Bohórquez et al. (2020), menciona que, las entidades a nivel implementan y adoptan una serie de herramientas enfocadas al capital humano, principalmente en impulsarlos y mantenerlos constantemente motivados. Por ese motivo, son cada vez más las instituciones que velan por que sus colaboradores realicen debidamente sus actividades, sin perder el foco en su bienestar y seguridad en sí mismos. Desde la perspectiva del campo de trabajo, hay poca comprensión de los motivos de trabajo y sus componentes de ejecución. Existe una forma autoritaria de no considerar las habilidades y capacidad de supervivencia, a la hora de elegir al personal y designarles un sueldo. No podemos decir si las empresas tienen estándares internos suficientes e importantes, si existen buenas condiciones de trabajo, y si existe un vínculo de los ideales con el trabajo cuál es el grado de conocimiento especializados reconocible del empleado con su establecimiento, cómo son sus habilidades, estrategias, capacidades laborales, entre otros

Refiriéndonos al territorio peruano, tenemos que, nuestras entidades tanto privadas como públicas necesitan personal calificado para cada área, quienes se encuentren conformes con sus puestos de trabajo. Una organización tiene éxito o fracaso en la medida en que crea o deja de fomentar ciertos objetivos y, descubren como podrían cumplir sus metas establecidas que, se ajustan a las normas empresariales e institucionales. La labor de los ejecutivos es también fomentar y compensar a los del área de RRHH de manera significativa y adecuada, como lo especifica su desempeño laboral. De igual forma, la labor de los directivos es compensar y fomentar los recursos humanos de forma adecuada y significativa, como lo indica su desempeño.

Desde un punto más específico, encontramos en Ica una realidad donde las empresas deben explorar dentro de sí misma y, admitir las responsabilidades de los gerentes que se preocupan por las necesidades de los empleados que laboran en ellas. El equilibrio respecto a las actividades recreacionales y, los

procedimientos de imparcialidad es una herramienta fundamental para un mejor crecimiento de la motivación y, el espacio laboral, extendiendo así la utilidad de la organización. Hoy se habla de personas, de motivación, de capacidad, de investigación y de creatividad. La motivación es una parte fundamental para la realización de las organizaciones y asociaciones, ya que el cumplimiento de los destinos de la organización depende generalmente de ella. A decir verdad, diferentes áreas no han comprendido aún la importancia de estos temas y, siguen escribiendo en pizarrones los cuales no consideran los principios de la naturaleza humana. Por este motivo, las empresas buscan maneras de atraer y retener trabajadores, en los que ha comenzado a aparecer una productividad insuficiente. El mercado laboral en la región ha cambiado y hoy en día la remuneración no es el principal componente a tener en cuenta a la hora de elegir un puesto, sino que enfoque ofrece como la adaptabilidad, el equilibrio entre las medidas de entretenimiento, la superación personal, entre otros.

Refiriéndonos a la Corte Superior de Justicia de Ica, mencionamos que, es necesario evaluar gradualmente el equilibrio respecto a la adaptación, programas de apoyo, independencia, la preparación, medidas recreativas, lugares de trabajo dignos, etc. La Institución muchas veces se enfoca sólo en el trabajo efectuado por sus empleados, sin tener en cuenta cómo lo hizo, sin darles el valor que se merecen la rotación de actividades y finalización es una parte importante, porque una persona altamente persuadida completará su trabajo de manera aceptable.

En base a todo lo antes mencionado, nos planteamos el siguiente **problema general**: ¿Cómo la motivación se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia, Ica - 2020?, a partir del cual, se establecen los siguientes problemas específicos:

- ¿Cómo el salario y beneficio se relacionan con el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia, Ica - 2020?
- ¿Cómo las condiciones de trabajo se relacionan con el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia, Ica - 2020?
- ¿Cómo el status laboral se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia, Ica - 2020?
- ¿Cómo la supervisión y autonomía laboral se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia, Ica - 2020?

El motivo de este estudio radica en comprobar el grado de influencia entre la motivación y el desempeño laboral; dado que, es comúnmente tratado por muchos autores que, un personal que se encuentre motivado, a partir de distintos incentivos que pueden partir desde el económico hasta el formativo, alteran su conducta dentro de sus puestos de trabajo; lo que lo que lleva a influir de manera significativa dentro del alcance de objetivos institucionales. De esta manera, se demostrará la importancia de velar por el factor humano dentro de cada entidad. Tomando de base las interrogantes antes mencionadas, se propone como **objetivo general**: Identificar cómo la motivación se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia, Ica – 2020. Del cual desprendemos los siguientes objetivos específicos:

- Analizar cómo los salarios y beneficios se relacionan con el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia, Ica – 2020.
- Analizar cómo las condiciones de trabajo se relacionan con el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia, Ica – 2020.
- Analizar cómo el status laboral se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia, Ica – 2020.
- Analizar cómo la supervisión y autonomía laboral se relacionan con el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia, Ica – 2020.

Respecto a la **hipótesis general** será: La motivación se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia, Ica – 2020. Donde describimos como hipótesis específicas, las siguientes:

- Los salarios y beneficios se relacionan con el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia, Ica – 2020.
- Las condiciones de trabajo se relacionan con el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia, Ica – 2020.
- El status laboral se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia, Ica – 2020.
- La supervisión y autonomía laboral se relacionan con el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia, Ica – 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Se inició el capítulo detallando los antecedentes de carácter nacional, los cuales fortalecen las bases teóricas en nuestra investigación, teniéndose:

Acevedo y Contreras (2021), en su tesis de maestría, los autores se plantearon estudiar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño del personal administrativo en la Universidad Continental de la sede Huancayo. Dicha investigación fue de enfoque cuantitativo, donde el método estuvo acompañado de un nivel descriptivo – correlacional, junto a un diseño no experimental. La población y muestra se establecieron a partir del personal administrativo dentro de la entidad, abarcando un total de 68 colaboradores. Referente a los resultados, se determinó que cerca del 59% de los encuestados están muy satisfechos con su puesto de trabajo, un 41% con respecto al reconocimiento que le dan sus superiores y un 50% con las remuneraciones que eliminar se le son dadas en base a su desempeño. Los eliminar ambos autores concluyen que, las variables poseen una correlación positiva alta, donde al enfocarse en las dimensiones se comprobó que los beneficios económicos son un motivante moderado referente al desempeño laboral.

Boada (2019), en su artículo de naturaleza científica, orientado a evaluar cómo la satisfacción laboral se relaciona con el desempeño laboral dentro de empresas peruanas de servicios. Para dicho fin, la autora empleó una investigación descriptiva correlacional, donde fue necesario la elaboración de cuestionarios a fin de recabar toda la información necesaria, donde se empleó la escala de satisfacción laboral SL-PSC. Los datos finales muestran que el vínculo respecto eliminar entre la ejecución de la ocupación y el desempeño laboral es demasiado. También propusieron que, la única parte de la satisfacción laboral el cual está altamente vinculada con la ejecución es la realización con el significado de la tarea. Por otra parte, la relación más frágil respecto a la satisfacción con el desempeño es la satisfacción con las ganancias monetarias. Los resultados sugieren que, es necesario evaluar de manera intermitente el cumplimiento observado por el investigador, estimar las distintas partes del cumplimiento, incluido el significado de distribución y, mediar si se produce un engaño profesional, para motivar a los trabajadores desde esta perspectiva.

Burga y Wiese (2018), en su investigación de maestría, se plantearon evaluar el grado de influencia motivacional de los empleados del área administrativa

de las empresas agroindustriales sobre el desempeño laboral. En dicha investigación los autores emplearon la metodología cuantitativa, contando con un abordaje del nivel descriptivo. Asimismo, la muestra de población la conformaron 17 trabajadores del área administrativa. A partir de estos elementos, apoyados con las herramientas de Excel y SPSS, los autores determinaron que el P valor entre las variables estuvo por debajo del 0.05, lo que representa una correlación significativa entre sí. De esta manera, se concluyó que, al contar con un nivel motivacional alto dentro del personal, dicho factor es influyente en el desempeño que será alcanzado por cada individuo, está medido bajo los indicadores de eficiencia y productividad. Además, dentro de la percepción de los colaboradores, se observó que ellos prestan interés en los aspectos remunerativos. Sin embargo, a pesar de mantenerse un ambiente idóneo para el personal la retención de los mismos solo ha alcanzado un 5.88%, por lo que, los autores exponen la necesidad de generar una motivación constante en el personal dentro de la institución.

Márquez (2018), en su estudio de maestría, centrado en estudiar el desempeño del personal administrativo en el Tribunal Superior de Justicia de la Policía Militar. Su investigación utiliza métodos cuantitativos para recopilar información de un cuestionario conformado por 15 preguntas. Dentro de la población y muestra se determinó encuestar a 110 trabajadores administrativos. Los resultados muestran que, en todas las mediciones, a excepción de las expresiones relacionadas, el buen nivel es el indicador más alto respecto los tres cálculos. Dentro de la variable se determinó que, contó con un nivel "normal" (73,6%) por parte de los colaboradores, y el elemento exterior contó con un nivel "razonable" (59,1%). Del mismo modo, los elementos interiores contaron con un nivel "ordinario" (59,1%).

Casas (2017), en su tesis de maestría, se centró en el estudio de las conductas motivacionales relacionadas con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Piura, para ello, se aplicó un enfoque cuantitativo, el cual le permitió al autor medir de manera estadística las variables seleccionadas, donde se vio reforzada por el nivel correlacional escogido. Para ello, se empleó una muestra de 80 colaboradores del área administrativa, tanto hombres como mujeres. Dentro del instrumento fue seleccionado la encuesta, contando con 15 preguntas divididas según ambas variables. De esta manera, se logró confirmar

que ambas variables guardan una relación entre sí, siendo significativa, donde se resaltó la importación de las actividades motivacionales dentro del personal, quienes han alcanzado un nivel de desempeño dentro de los estándares esperados por sus superiores.

Rodríguez (2017), en su trabajo de investigación para optar en el nivel de Magister denominado "Inspiración y responsabilidad autoritaria de la situación de mayor en una reunión táctica en Lima Perú en el 2015" el propósito general es precisar la vinculación respecto a la inspiración como lo señala McClelland y, la concurrencia con las organizaciones de los funcionarios de mayor grado de un establecimiento táctico en Lima - Perú en el 2015. En su hipótesis general existe una importante vinculación respecto a la inspiración según McClelland y la comprensión institucional en los funcionarios de grado superior de un establecimiento táctico durante el período 2015. Con respecto al tipo de investigación, ésta fue correlacional-descriptivo y su instrumento de encuesta de relación entre escalas y escalas completas. Asimismo, en cuanto a los datos significativos encontrados En el nivel de estudio, de acuerdo al tipo de motivación lo que predomina es la vinculación seguida de la motivación de logro, en un grado el cual se precisa organizacionalmente resistente. El tipo de acuerdo el cual gana es la susceptible, seguida de eliminar normalización, la responsabilidad de progreso es modestamente baja, sin tomar en cuenta que el perfil desempeñado está en la categoría normal positiva. En las relaciones se rastreó que los dos factores están totalmente relacionados, explícitamente la inspiración de alianza se identifica fundamentalmente con los tres tipos de responsabilidad, al igual que la inspiración de fuerza y de realización-, sin embargo, en los dos casos no se identifican con la responsabilidad de coherencia. A partir de los resultados, es posible ampliar la responsabilidad con las estrategias institucionales en la motivación.

Se procederá a continuación a detallar los antecedentes de carácter internacional relacionados a nuestro estudio, teniéndose lo siguiente:

Ramírez y Nazar (2019), en su artículo científico de la Revista *Psicología Organizações e Trabalho*. El objetivo general es analizar como las características motivacionales presentan un grado de influencia con respecto al desempeño laboral del personal. El planteamiento general del estudio responde a los factores motivacionales propios del diseño del trabajo, los cuales presentan una influencia

al evaluar el desempeño tanto adaptativo como situacional. El estudio fue del tipo descriptivo, el cual se apoyó en el uso de un cuestionario para el recojo de los datos. El estudio tiende a la conexión entre las motivacionales del desempeño laboral y diversos elementos de la ejecución de la ocupación. En donde tenemos que, los colaboradores pertenecientes a 2 asociaciones chilenas, a partir de la cual se obtuvo una muestra integrada por 197 individuos entre hombre y mujeres, anunciaron un plan de carrera de impresión y recibieron una prueba de demostración de su jefe directo. Según el seguimiento, la importancia de las tareas pasadas y, el desarrollo del número de estándares de desempeño, jugando de esta manera un rol importante dentro de la relación de variables. El vínculo entre estos factores que conforman el plan de ocupación persuasivo y, la ejecución individual se ajusta pensando en las medidas de ejecución que surgen (relevantes, versátiles y proactivas). Asimismo, la independencia como parte persuasiva del plan, muestra una relación más fundamentada con la ejecución versátil y, la ejecución proactiva que los otros factores inspiradores del plan, exhibiendo además su potencial intuitivo en la presentación.

Romero et al. (2019), en su investigación en la Revista Cubana de Investigación Biomédicas. El propósito fundamental es identificar la motivación en púgiles mediante los indicadores de la elaboración psicológica. La hipótesis general el análisis integral se relaciona con la motivación en boxeadores. El tipo de investigación fue aplicativo y su instrumento fue entrevista y observación. Se usaron técnicas de nivel teórico, metodologías abiertas y perspectivas metódica de la participación deportiva. Se identificaron indicadores los cuales evalúan la motivación, en particular la técnica de los 10 deseos, de complementación y composición de frases y, también como una observación y entrevista en un lapso de tres semanas. Los resultados otorgaron la seguridad de las partes mentales, conativa y emocional de la motivación respecto al deporte y sus indicios específicos. Concluyendo en el equipo de pugilismo, las razones deportivas no organizan realmente la identidad en pos de lograr los mejores rendimientos en la actividad deportiva.

Alemán et al. (2018), en su investigación científica de la Revista Médica Electrónica. Su objetivo general es analizar cómo la Inspiración influye en la medida de aprendizaje de la instrucción en las profesiones de Ciencias Médicas. Hipótesis

general es la Inspiración influye en la medida de aprendizaje de la instrucción en las profesiones de Ciencias Médicas. El tipo de investigación holístico. Toma de decisión y soluciona la problemática con confianza y seguridad por sí mismo, planifica sus entornos de realización y actuación; es más activo que pasivo. A través de este artículo, intentaron evaluar la motivación para medir el aprendizaje sobre la enseñanza profesional de las ciencias médicas. Los componentes básicos de la inspiración se distinguen y reflejan en los elementos que impacta en los estudiantes y, también los elementos que deben ser analizados de cara a las acciones orientadas. El plan curricular que brinda a los maestros opciones de actividades, aborda las preocupaciones de los supervisores y educadores que, contiene inspiración para elegir una carrera como empresa social y demuestra que los futuros expertos trabajadores de la salud toman la Persuasión, santificación y un compromiso extraordinario con el trabajo. De esta manera, el entrenador debe adaptar la formación hacia la realización de la motivación con el fin de contar en el futuro con una disponibilidad de expertos) en la seguridad social, capaces e idóneos para hacer frente desafíos exclusivos más allá de nuestras líneas e incrementando la satisfacción individual de los individuos.

Jara et al. (2018), en su artículo científico de la Revista Venezolana de Gerencia, el propósito fundamental es precisar el impacto de la administración de la habilidad humana en la mejora de la administración pública y desempeño laboral. Como hipótesis general es la administración de la habilidad humana no afecta en la mejora de la administración de carácter público con respecto al desempeño laboral de los colaboradores de la gestión central del Minsa, período 2018. Este tipo de indagación es descriptivo y, su herramienta fue una encuesta en la escala de Likert. Presentó como motivo para decidir la frecuencia de la habilidad humana el tablero en la mejora de la gestión pública, así como el desempeño laboral dentro del personal de la organización fundamental del MINSA del Perú durante el periodo 2018. La población estuvo constituida por el colaborador del comando central fundamental del MINSA. En la elaboración y aprobación de los instrumentos se pensó en la legitimidad del contenido y de la construcción, a través de la estrategia de evaluación bien calificada, usando la metodología de investigación y su herramienta, como la encuesta, con respuestas de modelo de escala Likert. Dentro de los resultados, los autores pudieron identificar una gestión adecuada del factor

humano dentro de la entidad, lo que ha logrado contribuir en un mejor desempeño por parte del personal.

Peña y Villón (2018), en su investigación científica de la Institución Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo, su propósito general fue estudiar el impacto de la motivación en los talentos que alcanzan el éxito institucional y especificar los factores que tienen mayor impacto. sobre el desempeño, la calidad del trabajo y eliminar la motivación. La hipótesis general es que, la motivación de trabajo se vincula con los elementos básicos del éxito institucional. La investigación precisa que del tipo descriptivo y su herramienta tiende ser la revisión de la literatura bibliográfica. Por lo tanto, la investigación muestra que un representante el cual pueda darle a la institución un mejor poder ejecutivo promoverá un sentido de status y sentimientos por lo que hace, teniendo en cuenta como resultado los beneficios a la organización y también para los colaboradores deduciendo que la función de un subordinado dentro de la empresa, se basa en los elementos contundentes los cuales se ponen en práctica con el fin de cumplir con sus exigencias esenciales como grandes vínculos de labores, buen entorno laboral, realización del trabajo y los resultados, de la realización en la ocupación. En la actualidad, impulsar de manera correcta se ha convertido en un movimiento que entenderá tener un lugar y la acción realizada por cada uno de ellos, rendir buenos resultados para contribuir eficazmente en lo que hace la organización. Como componente clave en el avance decisivo de la organización, la inspiración se identifica firmemente con la realización del trabajo, las relaciones laborales y el lugar de trabajo, sin descartar el trabajo del supervisor que asume una parte única, a la hora de transmitir la obligación de los ejecutivos y aplicar los procedimientos más adecuados de inspiración dentro de una organización empresarial.

En el siguiente apartado, nos referiremos a los aspectos teóricos y científicos de la variable independiente seleccionada, siendo la motivación.

Partiendo de lo expuesto por Bisetti (2015), la motivación de los colaboradores es considerada como uno de las problemáticas más frecuentes en cualquier tipo de institución o empresa, esto se debe, a que en la actualidad, la mayoría de colaboradores no se encuentran satisfechos con los puestos laborales a los que pertenecen, influenciando en gran medida con este factor de impulso a

lograr más de lo que se les pide o está plasmado en los objetivos de la entidad. Esto significa que, colaboradores desmotivados consideran que sus resultados no son los esperados por sus superiores, donde en determinados casos, las personas pueden sentir que su labor está por debajo de su desempeño normal.

Desde una perspectiva teórica, podemos mencionar la teoría de las necesidades de McClellan, en la cual se establece que, cada individuo posee un grado motivacional característico, respondiendo a determinadas situaciones o carencias, involucrándose directamente con su comportamiento y la forma en que desarrollan las cosas. Harappa (2020), agrega que, cada impulso que siente una persona responde a una serie de necesidades, dependiendo de ello, en mayor o menor medida, sus acciones serán guiadas para suplir con dichas necesidades.

Enfocándonos en el ámbito laboral, mencionamos que, aquellas personas que se encuentran dentro de un perfil superior, presentan un grado motivacional mayor, el cual se basa en las nuevas responsabilidades que se le asignan, lo que significaría que tienen un mayor grado de confianza en la persona y sus habilidades. Asimismo, resaltan que el aspecto económico o salarial, tiene un determinado grado de influencia dentro de la motivación. Sin embargo, no es un factor completamente decisivo que tenga un gran impacto en el comportamiento de los empleados.

Por otro lado, detallaremos los fundamentos relacionados a la variable dependiente, siendo el desempeño laboral.

En palabras de Oliva (2017), el desempeño laboral es un indicador del grado de éxito de una organización o entidad, tanto públicas como privadas. Esto se fundamenta en que el desempeño es un reflejo del cumplimiento de los objetivos trazados dentro del plan de cada institución. Asimismo, en el desempeño laboral se evalúa el comportamiento de cada persona y cómo estos comportamientos contribuyen a los objetivos de la entidad. Con respecto al fin de la medición del desempeño, podemos considerar las decisiones por parte de los superiores; debido a que, ante un colaborador, el cual haya generado un gran aporte a la entidad, mayores serán sus oportunidades para ascender a un cargo mejor remunerado; o en algunos casos, dependiendo de la entidad, el acceso a una serie de programas de formación tanto personal como profesional.

Por tal motivo, dentro del desempeño, podemos mencionar las habilidades que posee cada colaborador, o como a partir del aprovechamiento de estas, los resultados obtenidos se mantendrán o superarán los esperados por sus supervisores. Existen situaciones donde el propio colaborador es quien se evalúa, pese a ello, muchas de estas personas, al momento de calificarse lo hacen bajo una puntuación más alta de la normal, por lo que, algunos autores resaltan que este tipo de evaluación puede resultar contraproducente, ya que ha llegado a afectar el desempeño de los trabajadores.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Este es un tipo básico, porque según Rodríguez (2020), estas investigaciones se caracterizan por la profundización de los conocimientos con respecto a un determinado suceso o fenómeno. De esta manera, el presente estudio contribuyó a futuras investigaciones basándonos en el reforzamiento de los conocimientos ya existentes sobre las variables y su interacción.

La investigación fue de nivel correlacional, la cual según Mejía (2017), busca medir dos variables para posteriormente entablar una relación del tipo estadística entre las mismas. Por ende, el estudio contribuyó a medir una relación estadística causal entre las variables seleccionadas.

Finalmente, se utilizó un diseño no experimental, donde Montano (Montano, 2021), expone que, este diseño se caracteriza por la observación de las variables o elementos dentro de su entorno natural. Por tal motivo, nuestra investigación se limitó a estudiar el comportamiento de las variables sin influir en ellas o alterarlas.

3.2. Variables y operacionalización

Se procedió a detallar de manera conceptual y operacional las variables seleccionadas. Asimismo, se detallaron los instrumentos para su medición, teniendo en cuenta que debían poseer las características para determinar el problema de la investigación. Por todo ello, se logró determinar los siguientes elementos:

Variable Independiente: Motivación

Perret (2016) describió la motivación como un factor que motiva y empuja al logro de metas por parte de cada individuo. Además, la inspiración es la disposición a contribuir con activos, normalmente restringidos, para la realización de algo que, perceptivamente, le dará las mejores ventajas, deseadas por su cognoscente o inconsciente.

Definición operacional de la Motivación

Para determinar el impulso de la motivación, se realizó mediante 10 interrogantes distribuidas entre 4 dimensiones, plasmados en un cuestionario:

- Dimensión de salarios y beneficios, la cual consta un indicador basado en responder a salarios y beneficios.
- Dimensión de condiciones de trabajo, se basa en un indicador comprendido por adecuadas condiciones de trabajo.
- Dimensión de status laboral, la cual se utiliza un indicador que da lugar a status laboral acorde.
- Dimensión de supervisión y autonomía laboral, la cual se usa un indicador que responde a supervisión.

En los que respecta al medir la variable independiente, esta comprendió 4 niveles desde “Malo” representado por el 1 hasta “Muy Bueno” representado por el 4. Finalmente, las preguntas fueron evaluadas mediante la escala de medición nominal.

Variable dependiente: Desempeño laboral

Peña y Durán (2016) aluden a la actividad o actividades que realiza un individuo con la plena intención de adquirir un impacto, un resultado o un desenlace específico, para tal explicación es la actividad con un motivo cognoscitivo; y el desenlace es el impacto o resultado de dicha actividad, sin embargo, en ella adicionalmente median diferentes especialistas con capacidad de colaborar u obstaculizar esta relación entre conducta y resultado.

Definición operacional del Desempeño Laboral

La medición del desempeño laboral se establece en base a 16 preguntas divididas en 3 dimensiones en el cuestionario:

- Dimensión de habilidades y tecnología, que utiliza un indicador para medir el nivel de habilidad técnica de los empleados.
- La dimensión de habilidades laborales, incluidos los indicadores basados en el nivel de habilidades laborales del empleado.
- Dimensiones de desempeño profesional, utilizando indicadores que reflejen el nivel de desempeño profesional.

En los que respecta al medir la variable dependiente comprendió 5 niveles desde “Nunca” representado por el 1 hasta “Siempre” representado por el 5.

Finalmente, use la escala de medición nominal para evaluar el problema.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Comprendió a todo el personal administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Ica, el cual trabaja medio tiempo presencial por el alto grado de vulnerabilidad frente a la pandemia que atraviesa el país, eliminar lo verde. Por consiguiente, se consideró una cantidad de 100 colaboradores administrativos los cuales están laborando activos frente a esta situación.

Muestra

Se utilizó un cálculo del tipo aleatorio simple, el cual es un procedimiento que se desprende del muestreo probabilístico. Es por ello que, que aplicando un margen de error del 5%, un nivel de confianza del 95% y una probabilidad de éxito/fracaso del 50%, aplicado a nuestra población de 100 individuos, dando como resultado:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$
$$n = \frac{100 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (100 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$
$$= 80 \text{ colaboradores administrativos}$$

Muestreo

Se ha determinado utilizar un muestreo aleatorio simple del tipo de probabilidad.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica se basa en la encuesta, lo cual es muy importante porque nos permitió recolectar información sobre los temas estudiados de manera sistemática

y digital a través del personal del Tribunal Superior de Ica. Además, esta herramienta de Google se utiliza para distintos tipos de mediciones.

Instrumento

El principal instrumento estuvo comprendido por dos cuestionarios, dirigido a los trabajadores administrativos. La primera variable que se basó en la motivación estructurada en 10 interrogantes sobre sus dimensiones, como el salario y beneficio estuvo comprendida por 2 preguntas, luego la dimensión (agregar de las) condiciones de trabajo estuvo comprendida por 3 preguntas, continuamente la dimensión status laboral estuvo comprendida por 3 preguntas, por lo tanto, la dimensión supervisión y autonomía laboral estuvo comprendida por 2 preguntas, cuyas opciones fueron mediante la siguiente escala de representación desde el 1 a 4 siendo el 1: Malo, 2: Regular, 3: Bueno y 4: Muy Bueno. La segunda variable se basó en el desempeño laboral que comprendió 16 preguntas, siendo compuesta por la dimensión las habilidades y técnicas estuvo comprendida por 3 preguntas, la siguiente dimensión habilidades laborales estuvo comprendida por 4 preguntas, finalmente la dimensión rendimiento profesional estuvo comprendida por 9 preguntas, cuyas opciones se comprendió de la siguiente escala de representación desde el 1 al 5 siendo el 1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Con frecuencia, 5: Siempre. Posteriormente, las preguntas fueron evaluadas mediante la escala de medición nominal.

3.5. Procedimientos

Se empezó teniendo en cuenta la recopilación de información a través de la entrega de los cuestionarios digitales con la ayuda de Google, donde se necesitará los permisos de la institución por medio de los correos profesionales de los 39 trabajadores administrativos que trabajan a distancia (semipresencial) en el Tribunal Superior de Ica.

3.6. Método de análisis de datos

Una vez que se obtienen los datos necesarios, se transfieren a una serie de hojas de cálculo, facilitando su comprensión a partir de tablas y gráficos. A partir de este punto, se procedió al traslado de los datos tabulados al programa SPSS, donde

se verificaron las hipótesis establecidas. Con todo ello, la suma de toda la información recopilada se explica y presenta en el informe final del trabajo a través de gráficos abstractos y tablas en el programa Word.

3.7. Aspectos éticos

La elaboración del informe final estuvo condicionada bajo los lineamientos y criterios que caracterizan a las investigaciones de esta índole. En primer lugar, se tomó en consideración la selección de antecedentes y sus correspondientes referencias bibliográficas, las cuales respetaron la autoría de cada investigador, esto se refleja en la bibliografía del informe en sus alineamientos determinados por la normativa APA séptima edición. Las conclusiones en la cita son la responsabilidad del autor de la elaboración de su estudio, (agregar “los”) criterios determinados en el documento y el establecimiento de las herramientas utilizadas en la recopilación para el proceso de reconocimiento juzgado. En cuanto a la recogida de datos, según el personal administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Ica, fueron utilizados con fines académicos y se mantendrán confidenciales para los participantes.

IV. RESULTADOS

En cuanto a las variables y dimensiones analizadas en este estudio, tenemos los siguientes resultados:

Tabla 1. *Análisis de la dimensión: Salario y beneficio*

Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.00%
Medio	45	56.41%
Alto	35	43.59%
Total	80	100.00%

Nota. Elaboración propia, 2021.

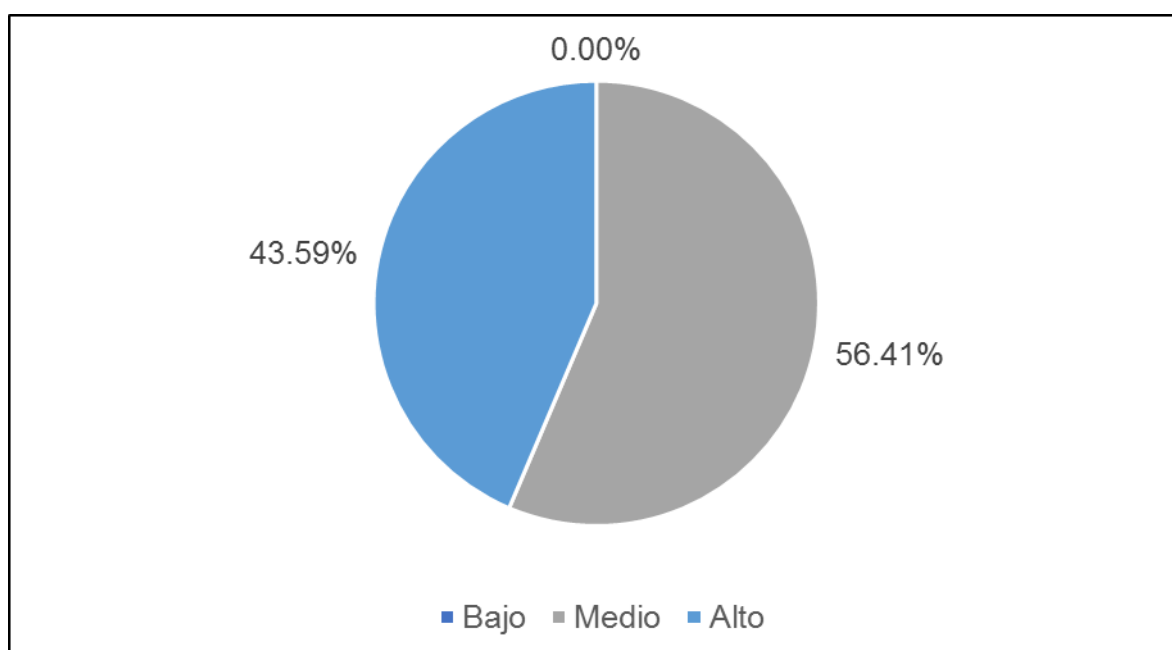


Figura 1. *Análisis porcentual de la dimensión: Salario y beneficio*

Nota. Elaboración propia, 2021.

Interpretación: La figura 1, nos detalla la distribución porcentual de los resultados de la dimensión: salario y beneficio, donde tenemos que el 56.41% o 45 encuestados se encuentran en el rango “medio”. Por otro lado, el 43.59% restante o 35 encuestados se encuentran en el rango “alto”.

Tabla 2. Análisis de la dimensión: Condiciones de trabajo

Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.00%
Medio	51	64.10%
Alto	29	35.90%
Total	80	100.00%

Nota. Elaboración propia, 2021.

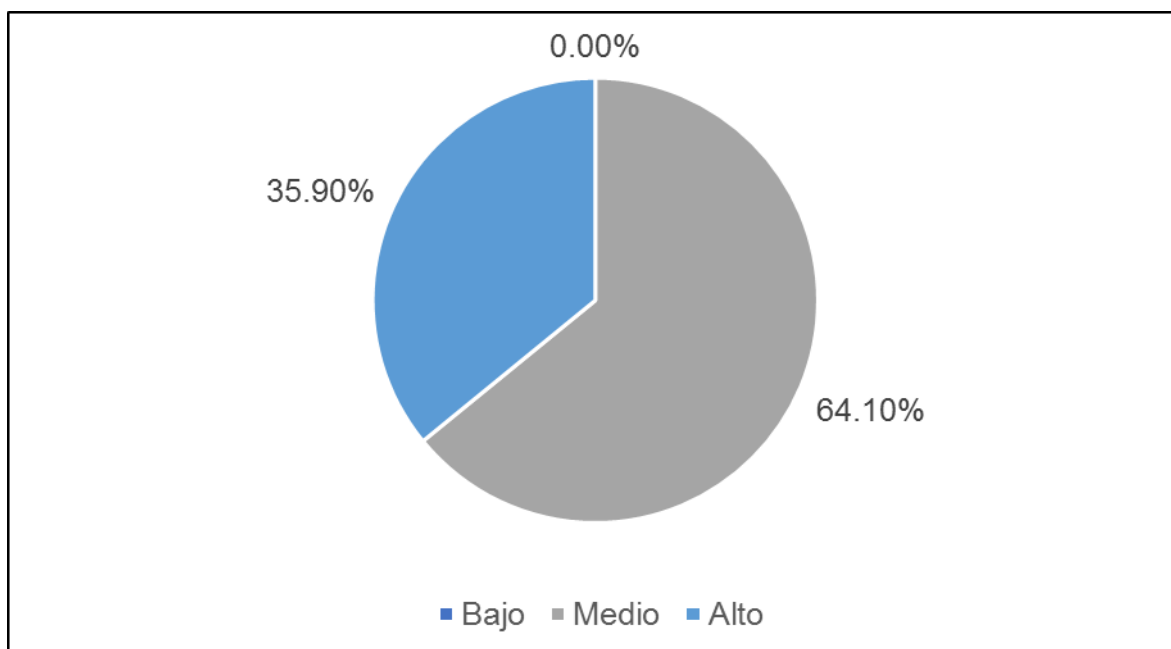


Figura 2. Análisis porcentual de la dimensión: Condiciones de trabajo

Nota. Elaboración propia, 2021.

Interpretación: La figura 2, nos detalla la distribución porcentual de los resultados dimensionales: condiciones de trabajo donde tenemos que el 64.10% o 51 encuestados se encuentran en el rango “medio”. Por otro lado, el 35.90% restante o 29 encuestados se encuentran en el rango “alto”.

Tabla 3. *Análisis de la dimensión: Status laboral*

Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.00%
Medio	49	61.54%
Alto	31	38.46%
Total	80	100.00%

Nota. Elaboración propia, 2021.

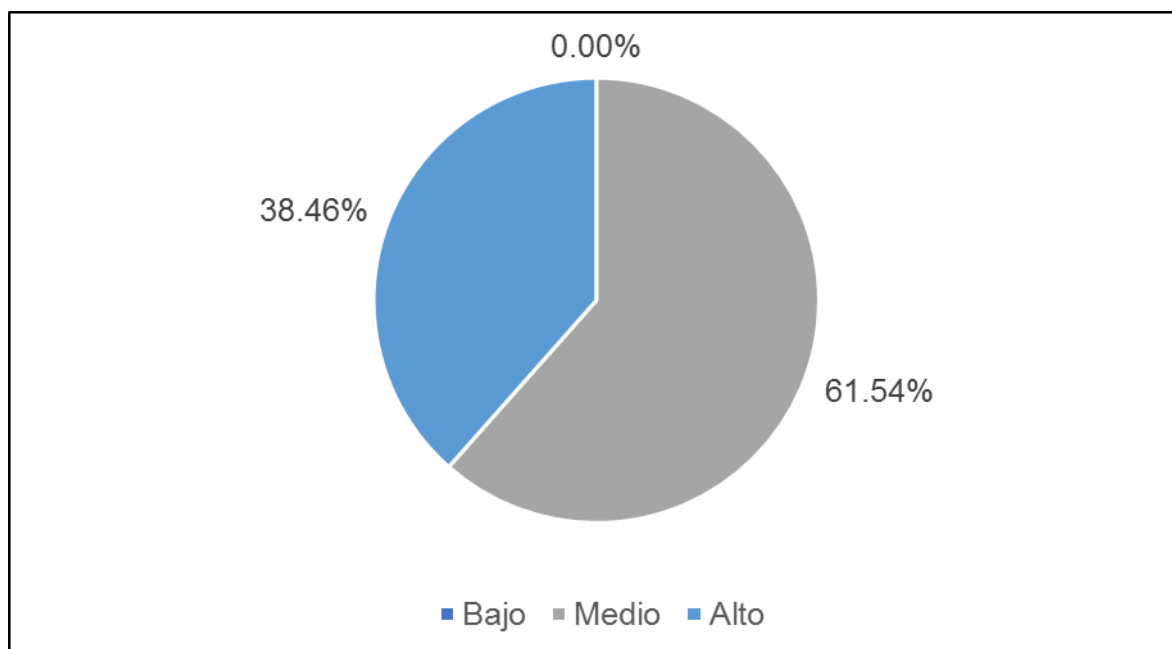


Figura 3. *Análisis porcentual de la dimensión: Status laboral*

Nota. Elaboración propia, 2021.

Interpretación: La figura 3, nos detalla la distribución porcentual de los resultados de la dimensión: status laboral, donde tenemos que el 61.54% o 49 encuestados se encuentran en el rango “medio”. Por otro lado, el 38.46% restante o 31 encuestados se encuentran en el rango “alto”.

Tabla 4. *Análisis de la dimensión: Supervisión y autonomía laboral*

Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.00%
Medio	45	56.41%
Alto	35	43.59%
Total	80	100.00%

Nota. Elaboración propia, 2021.

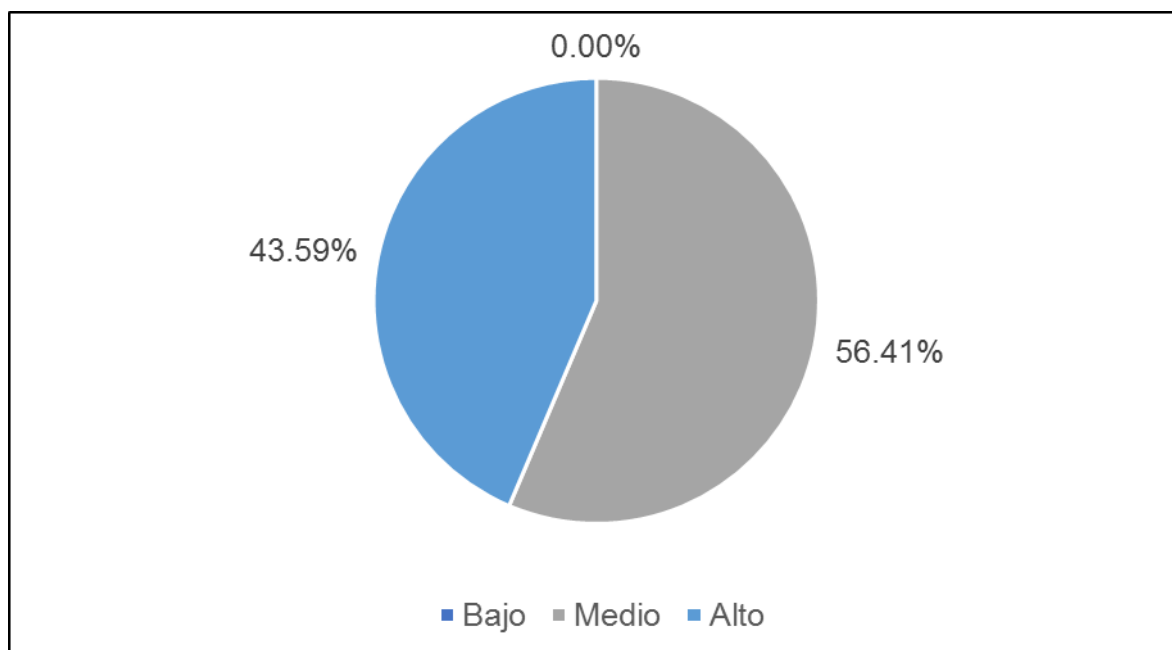


Figura 4. *Análisis porcentual de la dimensión: Supervisión y autonomía laboral*

Nota. Elaboración propia, 2021.

Interpretación: La figura 4, nos detalla la distribución porcentual de los resultados de la dimensión: Supervisión y autonomía laboral, donde tenemos que el 56.41% o 45 encuestados se encuentran en el rango “medio”. Por otro lado, el 43.59% restante o 35 encuestados se encuentran en el rango “alto”.

Tabla 5. Análisis de la variable: Motivación

Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.00%
Medio	64	79.49%
Alto	16	20.51%
Total	80	100.00%

Nota. Elaboración propia, 2021.

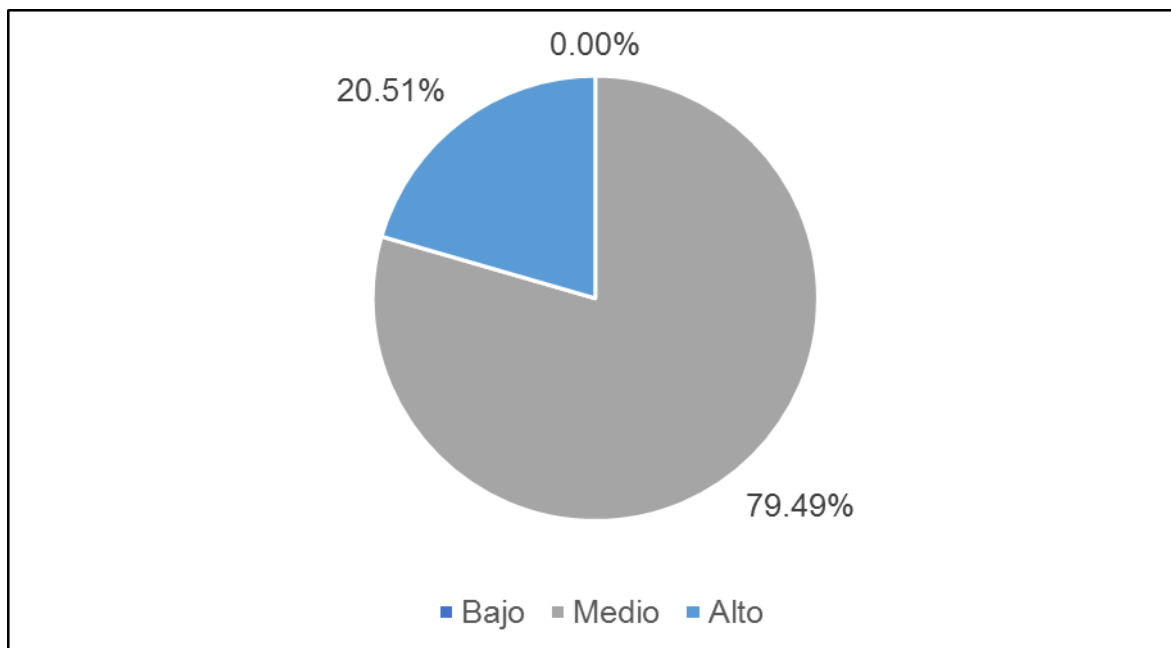


Figura 5. Análisis de la variable: Motivación

Nota. Elaboración propia, 2021.

Interpretación: La Figura 5, nos detalla la distribución porcentual del resultado de la variable independiente: motivación, tenemos 79,49% o equivalente a 64 encuestados se encuentra en el rango “medio”. Por otro lado, el 20.51% restante o 16 encuestados se encuentran en el rango “alto”.

Tabla 6. *Análisis de la dimensión: Habilidades y técnicas*

Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.00%
Medio	70	87.18%
Alto	10	12.82%
Total	80	100.00%

Nota. Elaboración propia, 2021.

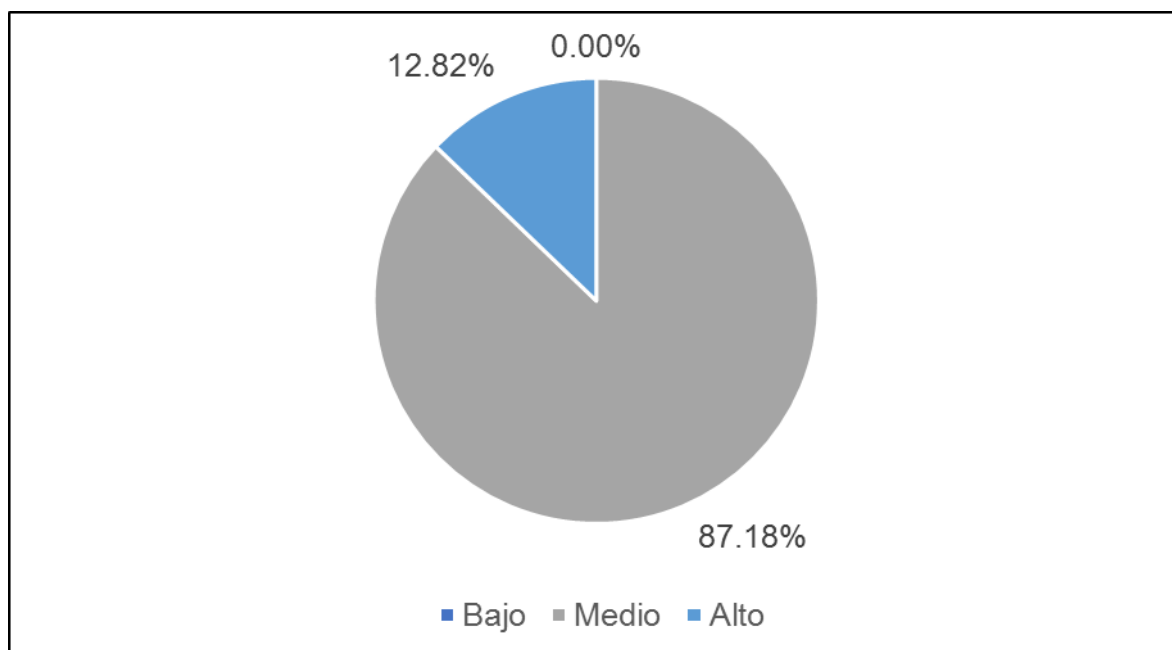


Figura 6. *Análisis porcentual de la dimensión: Habilidades y técnicas*

Nota. Elaboración propia, 2021.

Interpretación: La figura 6, nos detalla la distribución porcentual de los resultados de la dimensión: Habilidades y técnicas, donde tenemos que el 87.18% o 70 encuestados se encuentran en el rango “medio”. Por otro lado, el 12.82% restante o 10 encuestados se encuentran en el rango “alto”.

Tabla 7. Análisis de la dimensión: Habilidades laborales

Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.00%
Medio	41	51.28%
Alto	39	48.72%
Total	80	100.00%

Nota. Elaboración propia, 2021.

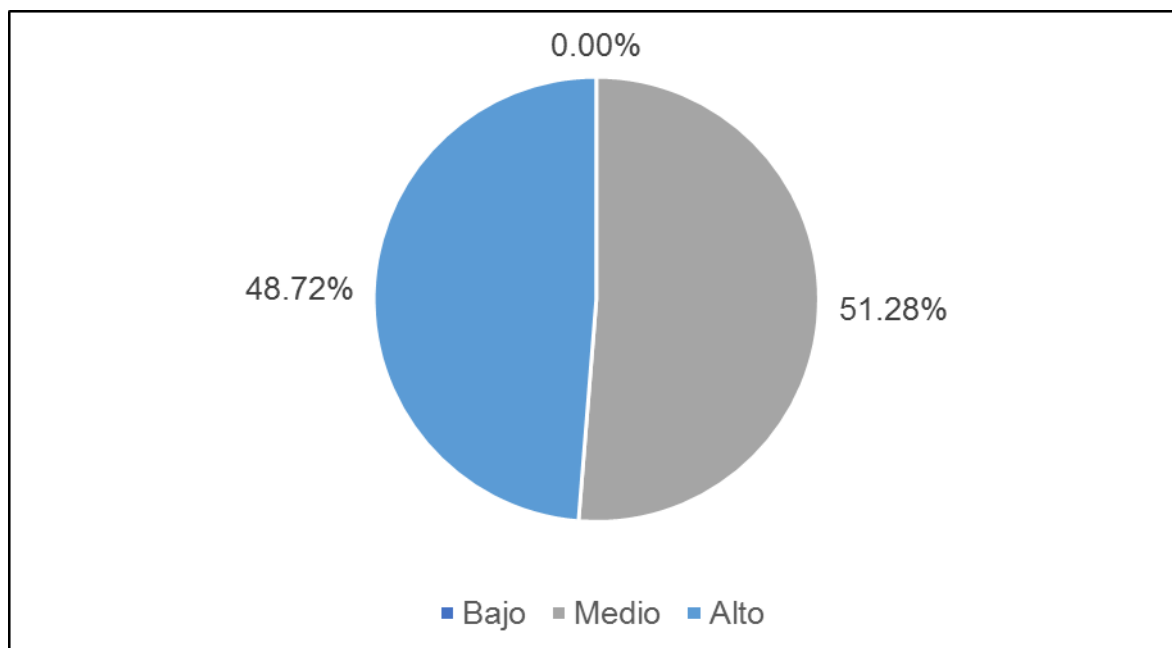


Figura 7. Análisis porcentual de la dimensión: Habilidades laborales

Nota. Elaboración propia, 2021.

Interpretación: La figura 7, nos detalla la distribución porcentual de los resultados de la dimensión: Habilidades laborales, donde tenemos que el 51.28% o 41 encuestados se encuentran en el rango “medio”. Por otro lado, el 48.72% restante o 39 encuestados se encuentran en el rango “alto”.

Tabla 8. *Análisis de la dimensión: Rendimiento profesional*

Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.00%
Medio	29	35.90%
Alto	51	64.10%
Total	80	100.00%

Nota. Elaboración propia, 2021.

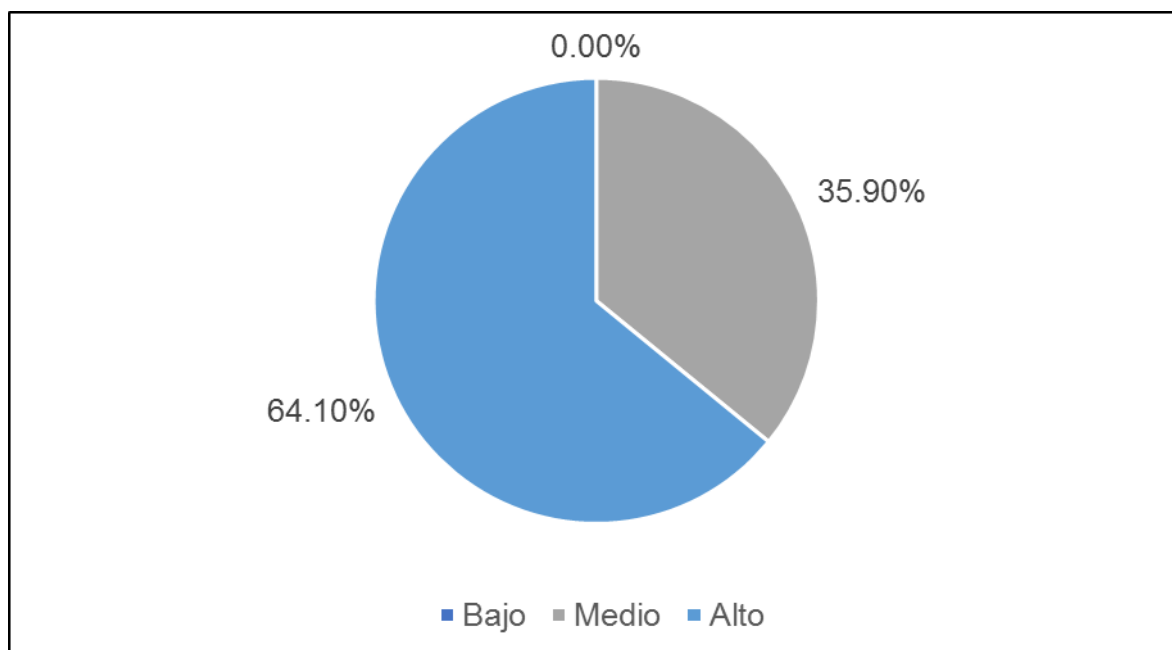


Figura 8. *Análisis porcentual de la dimensión: Rendimiento profesional*

Nota. Elaboración propia, 2021.

Interpretación: La figura 8, nos detalla la distribución porcentual de los resultados de la dimensión: Rendimiento profesional, donde tenemos que el 35.90% o 29 encuestados se encuentran en el rango “medio”. Por otro lado, el 64.10% restante o 51 encuestados se encuentran en el rango “alto”.

Tabla 9. Análisis de la variable: Desempeño laboral

Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.00%
Medio	47	58.97%
Alto	33	41.03%
Total	80	100.00%

Nota. Elaboración propia, 2021.

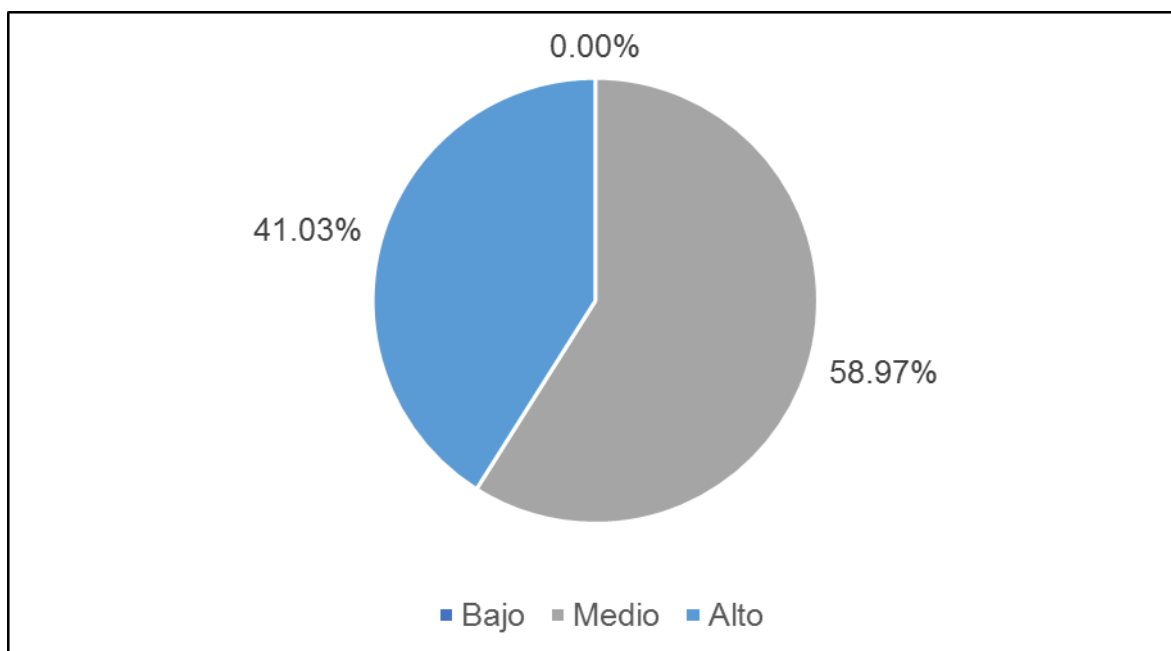


Figura 9. Análisis de la variable: Desempeño laboral

Nota. Elaboración propia, 2021.

Interpretación: La Figura 9, nos detalla la distribución porcentual del resultado de la variable independiente: motivación, tenemos el 58.97% o equivalente a 47 encuestados se encuentra en el rango “medio”. Por otro lado, el 41.03% restante o 33 encuestados se encuentran en el rango “alto”.

A. Comprobación de hipótesis general

H0: La motivación no se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia, Ica – 2020.

H1: La motivación se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia, Ica – 2020.

Tabla 10. Evaluación de la hipótesis principal

		Motivacion	Desempeño_Laboral
Motivacion	Correlación de Pearson	1	,620**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Desempeño_Laboral	Correlación de Pearson	,620**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

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

Nota. Elaboración propia, 2021.

Interpretación: Según la tabla 10, podemos mencionar que, el índice de Pearson denota un valor estimado del 0.620, significando que la variable independiente y dependiente poseen una correlación alta. Al mismo tiempo, tenemos que la significancia es considerable al tener un p valor inferior a 0.05. De esta manera, damos por válida la hipótesis alterna (H1).

B. Comprobación de la primera hipótesis específica

H0: Los salarios y beneficios no se relacionan con el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia, Ica – 2020.

H1: Los salarios y beneficios se relacionan con el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia, Ica – 2020.

Tabla 11. *Evaluación de la primera hipótesis específica*

		Salario_y_Beneficio	Desempeño_Laboral
Salario_y_Beneficio	Correlación de Pearson	1	,438**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Desempeño_Laboral	Correlación de Pearson	,438**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

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

Nota. Elaboración propia, 2021.

Interpretación: Según la tabla 11, podemos mencionar que, el índice de Pearson denota un valor estimado del 0.438, Significa que la primera dimensión y la variable dependiente tienen una correlación moderada. Al mismo tiempo, tenemos que la significancia es considerable al tener un p valor inferior a 0.05. De esta manera, damos por válida la hipótesis alterna (H1).

C. Comprobación de la segunda hipótesis específica

H0: Las condiciones de trabajo no se relacionan con el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia, Ica – 2020.

H1: Las condiciones de trabajo se relacionan con el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia, Ica – 2020.

Tabla 12. *Evaluación de la segunda hipótesis específica*

		Condiciones_ Trabajo	Desempeño_ Laboral
Condiciones_Trabajo	Correlación de Pearson	1	,583**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Desempeño_Laboral	Correlación de Pearson	,583**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

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

Nota. Elaboración propia, 2021.

Interpretación: Según la tabla 12, podemos mencionar que, el coeficiente índice de Pearson denota un valor estimado del 0.583, Significa que la segunda dimensión tiene una correlación moderada con la variable dependiente, debido a que se localiza dentro del rango de 0.4 a 0.6. Al mismo tiempo, tenemos que la significancia es considerable al tener un p valor inferior a 0.05. De esta manera, damos por válida la hipótesis alterna (H1).

D. Comprobación de la tercera hipótesis específica

H0: El status laboral no se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia, Ica – 2020.

H1: El status laboral se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia, Ica – 2020.

Tabla 13. *Evaluación de la tercera hipótesis específica*

		Status_Laboral	Desempeño_Laboral
Status_Laboral	Correlación de Pearson	1	,532**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Desempeño_Laboral	Correlación de Pearson	,532**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

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

Nota. Elaboración propia, 2021.

Interpretación: De acuerdo con la tabla 13, podemos mencionar que el valor estimado que representa el índice de Pearson es 0.532, lo que significa que la tercera dimensión tiene una correlación moderada con la variable dependiente., estando dentro del rango 0.4 al 0.6. Al mismo tiempo, tenemos que la significancia es considerable al tener un p valor inferior a 0.05. De esta manera, damos por válida la hipótesis alterna (H1).

E. Comprobación de la cuarta hipótesis específica

H0: La supervisión y autonomía laboral no se relacionan con el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia, Ica – 2020.

H1: La supervisión y autonomía laboral se relacionan con el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia, Ica – 2020.

Tabla 14. *Evaluación de la cuarta hipótesis específica*

Correlaciones

		Supervision_y _Autonomia_ Laboral	Desempeño_ Laboral
Supervision_y_Autonomi a_Laboral	Correlación de Pearson	1	,541**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Desempeño_Laboral	Correlación de Pearson	,541**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

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

Nota. Elaboración propia, 2021.

Interpretación: De acuerdo con la tabla 13, podemos mencionar que, el índice de Pearson denota un valor estimado del 0.541, significando que la cuarta dimensión y la variable dependiente poseen una correlación moderada, ubicándose en el rango 0.4 al 0.6. Al mismo tiempo, tenemos que la significancia es considerable al tener un p valor inferior a 0.05. De esta manera, damos por válida la hipótesis alterna (H1).

V. DISCUSIÓN

Partiendo por el estudio a cargo de Boada (2019), se tomó en consideración que, a fin de alcanzar un nivel de desempeño mayor por parte de cada colaborador, es indispensable garantizar que cada uno de ellos se encuentren cómodos dentro de sus estaciones de trabajo. Asimismo, se comprobó un nivel de satisfacción laboral alto con respecto a los beneficios monetarios recibidos, dicho factor influyó en el desempeño alcanzado dentro de la agencia de seguridad estudiada. En base a estos resultados, reforzamos los hallazgos encontrados al analizar la primera hipótesis específica, donde al evaluar los salarios y beneficios, a los cuales cada uno de los empleados administrativos dentro de la entidad analizada, se comprobó que el desempeño laboral obtenido se ha mantenido dentro del margen esperado por la institución.

Por su parte, Peña y Villón (2018), en su estudio, se enfocaron en estudiar el impacto de la motivación en el logro del éxito institucional, representado por el desempeño laboral. En dicho estudio, determinaron que elementos tales como el status laboral y la generación de vínculos laborales, han permitido que los colaboradores sientan un mayor apego y compromiso con su institución, lo cual ha conllevado a un mejor desempeño laboral. Concerniente a nuestra investigación, tenemos un refuerzo al resultado de nuestra tercera hipótesis específica, donde se determinó que el status laboral, ha generado un resultado moderado dentro de los lineamientos de desempeño del personal. Asimismo, es considerado relevante mencionar que, el reconocimiento de los colaboradores es un elemento influyente, donde al sentir que sus aportes son valorados por sus superiores, cada vez más serán (mayores) sus aportes e ideas.

Sum (2015), con la culminación de su estudio, determinó que la motivación es un tema vital para cualquier tipo de empresa o institución, la cual permitirá que los colaboradores obtengan resultados más notables y mejores, siendo medido a través del desempeño alcanzado por el personal. Considerando la hipótesis principal del presente estudio, se identificó que la motivación ha sido consistente dentro de la institución pública analizada, permitiendo que el desempeño laboral obtenido se haya incrementado en beneficio principal de la institución en mención.

VI. CONCLUSIONES

1. Basándonos en la hipótesis general, tenemos que, la motivación se vincula con el desempeño laboral en la sede de la Corte Superior de Justicia, Ica – 2020. Donde evidenciamos un nivel de correlación alta representado por un valor de 0.620, demostrando que dentro de la institución la motivación es un elemento clave para alcanzar niveles de desempeño más altos, los cuales parten de cada individuo dentro de la institución.
2. Considerando la primera hipótesis específica, se tiene que, los salarios y beneficios deben estar relacionados con el desempeño laboral dentro de la Corte Superior de Justicia, Ica – 2020. Observándose que la correlación es moderada, al contar con un valor de 0.438. Significando que a pesar de que los beneficios monetarios son atractivos para los colaboradores, el impacto dentro del desempeño laboral es moderado.
3. Con base en la segunda hipótesis específica, se determina cómo se relacionan las condiciones laborales con el desempeño laboral dentro de la Corte Superior de Justicia, Ica – 2020. Donde se observó una correlación moderada representado por un valor de 0.583. Significando que, las condiciones actuales de trabajo contribuyen en cierta medida con el desempeño laboral.
4. A partir de la tercera hipótesis específica, se comprobó como el status laboral está relacionado con el desempeño laboral dentro de la Corte Superior de Justicia, Ica – 2020. Evidenciándose una correlación moderada, cuyo valor fue de 0.532. Significando que, dicha dimensión en determinada medida guarda relación con el desempeño alcanzado por cada miembro de la institución.
5. Para culminar, en la cuarta hipótesis específica, se afirma que la supervisión y autonomía laboral está relacionado con el desempeño laboral dentro de la Corte Superior de Justicia, Ica – 2020. Determinando que, la correlación fue moderada, representada por un valor de 0.541. Significando que, la supervisión y autonomía laboral actual ha contribuido a un mejor desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

1. Es recomendable que, los responsables de la Corte Superior de Justicia de Ica, establezcan una serie de prácticas motivacionales orientadas a sus colaboradores, basando estas estrategias a las dimensiones analizadas en el presente estudio. Esto fundamentado en los hallazgos claves del estudio, donde quedó demostrado como la motivación, es responsable en una medida determinada del desempeño alcanzado por cada colaborador.
2. En base a la segunda conclusión, se sugiere a las autoridades dentro de la institución estudiada que, establezcan un conjunto de programas basados en recompensas, debido a que, dichos incentivos del tipo monetario han demostrado ser un atractivo para los colaboradores e influyentes en cierta medida de su desempeño laboral.
3. En base a la tercera conclusión, se propone que, dentro de la institución analizada, se vele por las condiciones laborales, estableciendo un proceso de mejora continua, viéndose reflejado a futuro en el desempeño alcanzado por todo el personal de dicha entidad.
4. Tomando de base la cuarta conclusión, se sugiere que las autoridades dentro de la entidad estudiada, establezcan interacciones más frecuentes con sus colaboradores, valorando el esfuerzo demostrado por cada uno de ellos, debido a que el status laboral es representativo para el alcance de un mayor desempeño laboral.
5. Finalmente, referente a la quinta conclusión, se recomienda que los responsables de (la) institución analizada, provean de un nivel de autonomía laboral a sus colaboradores, dentro de un margen controlable, de esta manera se reforzará la confianza por parte de cada uno de ellos, ya que, estos niveles más altos de confianza se traducirán en resultados mejores propios de un desempeño más alto.

REFERENCIAS

- Acevedo, S., & Contreras, M. (2021). Satisfacción y desempeño laboral de los docentes con carga administrativa de la Universidad Continental Sede Huancayo. [Tesis de Maestría en Recursos Humanos y Gestión Organizacional, Universidad Continental]. Repositorio institucional de la Universidad Continental, Huancayo, Perú. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10064/1/IV_PG_MRHGO_TE_Acevedo_Contreras_2021.pdf
- Alemán, B., Navarro, O., Suárez, R., Izquierdo, Y., & Encinas, T. (2018). La motivación en el contexto del proceso enseñanza-aprendizaje en carreras de las Ciencias Médicas. *Revista Médica Electrónica*, 40(4), 1257-1270. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242018000400032
- Bisetti, J. (2015). Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una Institución Armada del Perú, 2015. [Tesis de Licenciatura en Psicología, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la UCV, Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110/bisetti_tj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), 75-103. Obtenido de <http://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es.
- Burga, G., & Wiese, S. (2018). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una Empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque. [Tesis de Maestría en Formación Directiva y Gobierno de las Personas, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio institucional de la USAT, Lambayeque, Perú. Obtenido de

https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WiesseEslavaSandra.pdf.pdf

- Casas, P. (2017). La motivación y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Piura. [Tesis de Maestría en Administración con mención en Gerencia Empresarial, Universidad Nacional de Piura]. Repositorio institucional de la UNP, Piura, Perú. Obtenido de <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1101/ADM-CAS-LAZ-17.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Harappa. (2020). McClelland's Theory Of Needs And Motivation. Obtenido de <https://harappa.education/harappa-diaries/mcclellands-theory-of-needs-and-motivation/>
- Jara, A., Asmat, N., & Alberca, N. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Revista venezolana de gerencia, 23(83), 740-760. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Márquez, J. (2018). Desempeño laboral del personal administrativo de la Marina de Guerra del Perú asignados al Tribunal Superior de Justicia Militar Policial - Centro, Lima – 2017. [Tesis de Maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la UCV, Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14814/Markuez_CJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mejía, T. (2017). Investigación correlacional: características, tipos y ejemplos. Obtenido de Liferder: <https://www.liferder.com/investigacion-correlacional/>
- Montano, J. (2021). Investigación no experimental. Obtenido de Liferder: <https://www.liferder.com/investigacion-no-experimental/>
- Oliva, E. (2017). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera, Lima-Perú 2015. [Tesis de Maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la UCV, Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9048/Oliva_E_E.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Peña, H., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011913>
- Peña, M., & Durán, N. (2016). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 201-222. Obtenido de http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/4827/Justicia_organizaciona_l_desempe%C3%B1o_laboral_y_discapacidad.pdf?sequence=1&rd=0031157062434408
- Perret, R. (2016). *El secreto de la motivación, segunda edición (Segunda ed.)*. México. Obtenido de <https://static1.squarespace.com/static/54d1216ae4b032ab36c26b61/t/5aa32f749140b73db65c927f/1520643968955/El+Secreto+de+La+Motivaci%C3%B3n+WEB.pdf>
- Ramírez, R., & Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 791-799. doi:<https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17517>
- Rodríguez, D. (2020). Investigación básica: características, definición, ejemplos. Obtenido de Lifeder: <https://www.lifeder.com/investigacion-basica/>
- Rodríguez, J. (2017). Motivación y compromiso organizacional en los oficiales del grado de mayor de una organización militar en Lima-Perú en el 2015. [Tesis de Maestría en Comportamiento Organizacional y Recursos Humanos, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio institucional de la URP, Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/2356/C_T030_43434874_M%20Rodriguez%20Gonz%C3%A1les%2C%20Jos%C3%A9%20Luis.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Romero, I., Dopico, H., Fernández, I. M., Chávez, E., & Contreras, W. (2019). Análisis integral de la motivación en boxeadores. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*, 38(2), 56-72. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/ibi/v38n2/1561-3011-ibi-38-02-56.pdf>
- Sum, M. (2015). Motivación y desempeño laboral. Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1. [Tesis de

licenciatura en psicología industrial/organizacional, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio institucional de la URL, Quezaltenango, Guatemala. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

ANEXOS

Matriz de Operacionalización de la Variable Independiente

Variables de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Motivación	Perret (2016) describió la motivación como un factor que motiva y empuja al logro de metas por parte de cada individuo. Además, la inspiración es la disposición a contribuir con activos, normalmente restringidos, para la realización de algo que, perceptivamente, le dará las mejores ventajas, deseadas por su cognoscente o inconsciente.	Para determinar el impulso de la motivación, se realizó mediante 10 interrogantes distribuidas entre 4 dimensiones, plasmados en un cuestionario.	Salarios y beneficios	Preguntas 1 y 2.	Escala de Medición: Nominal
			Condiciones de trabajo	Preguntas 3, 4 y 5.	
			Status laboral	Preguntas 6, 7 y 8.	
			Supervisión y autonomía laboral	Preguntas 9 y 10.	

Matriz de Operacionalización de la Variable Dependiente

Variables de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Desempeño laboral	Peña y Durán (2016) aluden a la actividad o actividades que realiza un individuo con la plena intención de adquirir un impacto, un resultado o un desenlace específico, para tal explicación es la actividad con un motivo cognoscitivo; y el desenlace es el impacto o resultado de dicha actividad, sin embargo, en ella adicionalmente median diferentes especialistas con capacidad de colaborar u obstaculizar esta relación entre conducta y resultado.	Las mediciones del desempeño laboral fueron establecidas a partir de 16 interrogantes divididas entre 3 dimensiones dentro de un cuestionario.	Habilidades y técnicas	Preguntas 1, 2 y 3.	Escala de Medición: Nominal
			Habilidades laborales	Preguntas 4, 5, 6 y 7.	
			Rendimiento profesional	Preguntas 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16.	

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario Variable Independiente: Motivación

La información proporcionada será utilizada con fines académicos y será anónima, por lo que le agradecemos de antemano su participación.

Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
1	2	3	4

Variable Independiente: Motivación					
N°	PREGUNTAS	Escala			
		1	2	3	4
Dimensión: Salario y beneficios					
1	El salario que recibe se basa en sus conocimientos y las funciones que desempeña, lo que lo motiva.				
2	Beneficios laborales (bonificaciones navideñas, vacaciones y recompensas proporcionadas por la agencia te motivan a hacer mejor tu trabajo).				
Dimensión: Condiciones de trabajo					
3	Las condiciones de la zona donde trabajas las consideran suficientes, lo que puede afectar tu sentimiento de motivación.				
4	Las condiciones sanitarias de la institución donde trabaja son buenas, lo que afecta su motivación para trabajar.				
5	El área donde trabajas te brinda seguridad.				
Dimensión: Status laboral					
6	Tu equipo de trabajo te aceptará de forma permanente.				
7	Su supervisor inmediato valora sus comentarios y lo guía para que sea agresivo.				
8	Dentro de sus responsabilidades, sus colegas considerarán sus opiniones y lo harán sentir bien.				
Dimensión: Supervisión y autonomía laboral					
9	Está supervisado por su supervisor directo, quien apreciará su desempeño laboral.				
10	La supervisión es una política del sistema que puede motivar a los empleados.				

Cuestionario Variable Independiente: Desempeño Laboral

La información proporcionada será utilizada con fines académicos y será anónima, por lo que le agradecemos de antemano su participación.

Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
1	2	3	4

Variable dependiente: Desempeño Laboral						
N°	PREGUNTAS	Escala				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Habilidades y técnicas						
1	El colaborador participa en el equipo de trabajo dentro de la organización.					
2	En situaciones difíciles, se tomarán las decisiones adecuadas dentro de la organización.					
3	Los empleados mantienen el control de las nuevas políticas de la agencia y mantienen su desempeño laboral.					
Dimensión: Habilidades laborales						
4	Los colaboradores son tolerantes con las personas de la organización que tienen ideas diferentes.					
5	Los cooperadores expresan apropiadamente sentimientos positivos y negativos dentro de la organización.					
6	El colaborador se responsabiliza de sus errores e intenta solucionarlos.					
7	El colaborador acepta la crítica constructiva, que es muy importante y mejora su desempeño laboral.					
Dimensión: Rendimiento profesional						
8	Los colaboradores acatan las reglas de la organización.					
9	Los empleados llegan temprano al trabajo.					
10	Los colaboradores mostraron esfuerzos por investigar y aprender cosas nuevas que les sean útiles.					
11	Los colaboradores cumplen sus funciones y las metas y objetivos de la organización.					
12	El colaborador muestra iniciativa y se une a sus compañeros.					
13	Los colaboradores mostraron compromiso y trabajo en equipo.					
14	El colaborador comprende y considera los documentos normativos.					
15	El colaborador se preocupa por su imagen personal.					
16	El socio es responsable de la gestión del equipo de la instalación.					

Validación de instrumentos

CARTA DE PRESENTACIÓN

SEÑOR: DR. JOSÉ FÉLIX SALCEDO HUAMANÍ

PRESENTE

ASUNTO: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo en la sede Lima, promoción 2021, aula virtual, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

El título de investigación es: “**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA, ICA - 2020**” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia. El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización de variables.
- Certificado de validez de contenido del instrumento de medición de la variable.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

JUAN CARLOS MARCOS MELGAR

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN
DE LA VARIABLE: MOTIVACIÓN**

N°	Dimensiones e ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Observación
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Dimensión: Salarios y beneficios							
1	El salario que recibe se basa en sus conocimientos y las funciones que desempeña, lo que lo motiva.	✓		✓		✓		
2	Beneficios laborales (bonificaciones navideñas, vacaciones y recompensas proporcionadas por la agencia te motivan a hacer mejor tu trabajo).	✓		✓		✓		
	Dimensión: Condiciones de trabajo	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
3	Las condiciones de la zona donde trabajas las consideran suficientes, lo que puede afectar tu sentimiento de motivación.	✓		✓		✓		
4	Las condiciones sanitarias de la institución donde trabaja son buenas, lo que afecta su motivación para trabajar.	✓		✓		✓		
5	El área donde trabajas te brinda seguridad.	✓		✓		✓		
	Dimensión: Status laboral	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	Tu equipo de trabajo te aceptará de forma permanente.	✓		✓		✓		
7	Su supervisor inmediato valora sus comentarios y lo guía para que sea agresivo.	✓		✓		✓		
8	Dentro de sus responsabilidades, sus colegas considerarán sus opiniones y lo harán sentir bien.	✓		✓		✓		
	Dimensión: Supervisión y autonomía laboral	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
9	Está supervisado por su supervisor directo, quien apreciará su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
10	La supervisión es una política del sistema que puede motivar a los empleados.	✓		✓		✓		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN
DE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL**

N°	Dimensiones e ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Observación
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Dimensión: Habilidades y técnicas							
1	El colaborador participa en el equipo de trabajo dentro de la organización.	✓		✓		✓		
2	En situaciones difíciles, se tomarán las decisiones adecuadas dentro de la organización.	✓		✓		✓		
3	Los empleados mantienen el control de las nuevas políticas de la agencia y mantienen su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
	Dimensión: Habilidades laborales	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
4	Los colaboradores son tolerantes con las personas de la organización que tienen ideas diferentes.	✓		✓		✓		
5	Los cooperadores expresan apropiadamente sentimientos positivos y negativos dentro de la organización.	✓		✓		✓		
6	El colaborador se responsabiliza de sus errores e intenta solucionarlos.	✓		✓		✓		
7	El colaborador acepta la crítica constructiva, que es muy importante y mejora su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
	Dimensión: Desempeño de los gastos públicos	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
8	Los colaboradores acatan las reglas de la organización.	✓		✓		✓		
9	Los empleados llegan temprano al trabajo.	✓		✓		✓		
10	Los colaboradores mostraron esfuerzos por investigar y aprender cosas nuevas que les sean útiles.	✓		✓		✓		
11	Los colaboradores cumplen sus funciones y las metas y objetivos de la organización.	✓		✓		✓		
12	El colaborador muestra iniciativa y se une a sus compañeros.	✓		✓		✓		

13	Los colaboradores mostraron compromiso y trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
14	El colaborador comprende y considera los documentos normativos.	✓		✓		✓		
15	El colaborador se preocupa por su imagen personal.	✓		✓		✓		
16	El socio es responsable de la gestión del equipo de la instalación.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (✓) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del experto: Dr. JOSÉ FÉLIX SALCEDO HUAMANÍ _____

DNI del experto: 41551010 _____

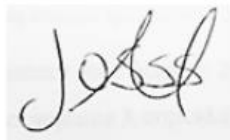
Especialidad del experto: DOCTOR EN EDUCACIÓN _____

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar a la dimensión especificada.

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

Martes, 23 de noviembre del 2021



Firma del experto

CARTA DE PRESENTACIÓN

SEÑORA: DRA. MARÍA EUGENIA SALCEDO HUAMANÍ

PRESENTE

ASUNTO: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo en la sede Lima, promoción 2021, aula virtual, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

El título de investigación es: “**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA, ICA - 2020**” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia. El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización de variables.
- Certificado de validez de contenido del instrumento de medición de la variable.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

JUAN CARLOS MARCOS MELGAR

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN
DE LA VARIABLE: MOTIVACIÓN**

N°	Dimensiones e ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Observación
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Dimensión: Salarios y beneficios							
1	El salario que recibe se basa en sus conocimientos y las funciones que desempeña, lo que lo motiva.	✓		✓		✓		
2	Beneficios laborales (bonificaciones navideñas, vacaciones y recompensas proporcionadas por la agencia te motivan a hacer mejor tu trabajo).	✓		✓		✓		
	Dimensión: Condiciones de trabajo	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
3	Las condiciones de la zona donde trabajas las consideran suficientes, lo que puede afectar tu sentimiento de motivación.	✓		✓		✓		
4	Las condiciones sanitarias de la institución donde trabaja son buenas, lo que afecta su motivación para trabajar.	✓		✓		✓		
5	El área donde trabajas te brinda seguridad.	✓		✓		✓		
	Dimensión: Status laboral	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	Tu equipo de trabajo te aceptará de forma permanente.	✓		✓		✓		
7	Su supervisor inmediato valora sus comentarios y lo guía para que sea agresivo.	✓		✓		✓		
8	Dentro de sus responsabilidades, sus colegas considerarán sus opiniones y lo harán sentir bien.	✓		✓		✓		
	Dimensión: Supervisión y autonomía laboral	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
9	Está supervisado por su supervisor directo, quien apreciará su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
10	La supervisión es una política del sistema que puede motivar a los empleados.	✓		✓		✓		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN
DE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL**

N°	Dimensiones e Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Observación
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Dimensión: Habilidades y técnicas							
1	El colaborador participa en el equipo de trabajo dentro de la organización.	✓		✓		✓		
2	En situaciones difíciles, se tomarán las decisiones adecuadas dentro de la organización.	✓		✓		✓		
3	Los empleados mantienen el control de las nuevas políticas de la agencia y mantienen su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
	Dimensión: Habilidades laborales	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
4	Los colaboradores son tolerantes con las personas de la organización que tienen ideas diferentes.	✓		✓		✓		
5	Los cooperadores expresan apropiadamente sentimientos positivos y negativos dentro de la organización.	✓		✓		✓		
6	El colaborador se responsabiliza de sus errores e intenta solucionarlos.	✓		✓		✓		
7	El colaborador acepta la crítica constructiva, que es muy importante y mejora su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
	Dimensión: Desempeño de los gastos públicos	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
8	Los colaboradores acatan las reglas de la organización.	✓		✓		✓		
9	Los empleados llegan temprano al trabajo.	✓		✓		✓		
10	Los colaboradores mostraron esfuerzos por investigar y aprender cosas nuevas que les sean útiles.	✓		✓		✓		
11	Los colaboradores cumplen sus funciones y las metas y objetivos de la organización.	✓		✓		✓		
12	El colaborador muestra iniciativa y se une a sus compañeros.	✓		✓		✓		

13	Los colaboradores mostraron compromiso y trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
14	El colaborador comprende y considera los documentos normativos.	✓		✓		✓		
15	El colaborador se preocupa por su imagen personal.	✓		✓		✓		
16	El socio es responsable de la gestión del equipo de la instalación.	✓		✓		✓		

CARTA DE PRESENTACIÓN

SEÑOR: DR. CESAR AUGUSTO PEÑARANDA CALLE

PRESENTE

ASUNTO: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo en la sede Lima, promoción 2021, aula virtual, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

El título de investigación es: “**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA, ICA - 2020**” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia. El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización de variables.
- Certificado de validez de contenido del instrumento de medición de la variable.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

JUAN CARLOS MARCOS MELGAR

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN
DE LA VARIABLE: MOTIVACIÓN**

N°	Dimensiones e ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Observación
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Dimensión: Salarios y beneficios							
1	El salario que recibe se basa en sus conocimientos y las funciones que desempeña, lo que lo motiva.	✓		✓		✓		
2	Beneficios laborales (bonificaciones navideñas, vacaciones y recompensas proporcionadas por la agencia te motivan a hacer mejor tu trabajo).	✓		✓		✓		
	Dimensión: Condiciones de trabajo	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
3	Las condiciones de la zona donde trabajas las consideran suficientes, lo que puede afectar tu sentimiento de motivación.	✓		✓		✓		
4	Las condiciones sanitarias de la institución donde trabaja son buenas, lo que afecta su motivación para trabajar.	✓		✓		✓		
5	El área donde trabajas te brinda seguridad.	✓		✓		✓		
	Dimensión: Status laboral	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	Tu equipo de trabajo te aceptará de forma permanente.	✓		✓		✓		
7	Su supervisor inmediato valora sus comentarios y lo guía para que sea agresivo.	✓		✓		✓		
8	Dentro de sus responsabilidades, sus colegas considerarán sus opiniones y lo harán sentir bien.	✓		✓		✓		
	Dimensión: Supervisión y autonomía laboral	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
9	Está supervisado por su supervisor directo, quien apreciará su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
10	La supervisión es una política del sistema que puede motivar a los empleados.	✓		✓		✓		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN
DE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL**

N°	Dimensiones e ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Observación
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Dimensión: Habilidades y técnicas							
1	El colaborador participa en el equipo de trabajo dentro de la organización.	✓		✓		✓		
2	En situaciones difíciles, se tomarán las decisiones adecuadas dentro de la organización.	✓		✓		✓		
3	Los empleados mantienen el control de las nuevas políticas de la agencia y mantienen su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
	Dimensión: Habilidades laborales	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
4	Los colaboradores son tolerantes con las personas de la organización que tienen ideas diferentes.	✓		✓		✓		
5	Los cooperadores expresan apropiadamente sentimientos positivos y negativos dentro de la organización.	✓		✓		✓		
6	El colaborador se responsabiliza de sus errores e intenta solucionarlos.	✓		✓		✓		
7	El colaborador acepta la crítica constructiva, que es muy importante y mejora su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
	Dimensión: Desempeño de los gastos públicos	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
8	Los colaboradores acatan las reglas de la organización.	✓		✓		✓		
9	Los empleados llegan temprano al trabajo.	✓		✓		✓		
10	Los colaboradores mostraron esfuerzos por investigar y aprender cosas nuevas que les sean útiles.	✓		✓		✓		
11	Los colaboradores cumplen sus funciones y las metas y objetivos de la organización.	✓		✓		✓		
12	El colaborador muestra iniciativa y se une a sus compañeros.	✓		✓		✓		

13	Los colaboradores mostraron compromiso y trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
14	El colaborador comprende y considera los documentos normativos.	✓		✓		✓		
15	El colaborador se preocupa por su imagen personal.	✓		✓		✓		
16	El socio es responsable de la gestión del equipo de la instalación.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (✓) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del experto: Dr. CESAR AUGUSTO PEÑARANDA CALLE _____

DNI del experto: 40028820 _____

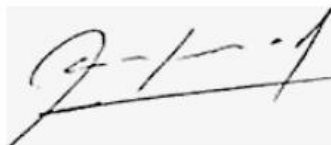
Especialidad del experto: DOCTOR EN EDUCACIÓN _____

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar a la dimensión especificada.

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

Jueves, 25 de noviembre del 2021



Firma

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Pregunta general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Metodología
¿Cómo la motivación se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia, Ica - 2020?	Identificar cómo la motivación se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia, Ica – 2020.	La motivación se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia, Ica – 2020.	<p>Variable independiente:</p> <p>Motivación</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Salario y beneficio. • Condiciones de trabajo. • Status laboral. • Supervisión y autonomía laboral. <p>Variable dependiente:</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Habilidades y técnicas. • Habilidades laborales. • Rendimiento profesional. 	<p>Tipo: Básica.</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental.</p> <p>Población y Muestra: 80 trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia de la ciudad de Ica.</p> <p>Técnica de recojo de datos:</p> <p>Encuesta.</p> <p>Instrumento de recojo de datos:</p> <p>Cuestionario.</p>
Preguntas específicas	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo el salario y beneficio se relacionan con el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia, Ica - 2020? • ¿Cómo las condiciones de trabajo se relacionan con el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia, Ica - 2020? • ¿Cómo el status laboral se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia, Ica - 2020? 	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar cómo los salarios y beneficios se relacionan con el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia, Ica – 2020. • Analizar cómo las condiciones de trabajo se relacionan con el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia, Ica – 2020. • Analizar cómo el status laboral se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia, Ica – 2020. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los salarios y beneficios se relacionan con el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia, Ica – 2020. • Las condiciones de trabajo se relacionan con el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia, Ica – 2020. • El status laboral se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia, Ica – 2020. 		

<p>personal de la Corte Superior de Justicia, Ica - 2020?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar cómo el status laboral se relaciona con el desempeño laboral del 	<p>personal de la Corte Superior de Justicia, Ica – 2020.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo la supervisión y autonomía laboral se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia, Ica - 2020? 	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar cómo la supervisión y autonomía laboral se relacionan con el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia, Ica – 2020. 	<ul style="list-style-type: none"> • La supervisión y autonomía laboral se relacionan con el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia, Ica – 2020.



Corte Superior de Justicia de Ica
Gerencia de la Administración Distrital

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Ica, 03 de Febrero del 2022



Firmado digitalmente por BEJAR
URRUCHI Heflin Acharat FAU
20159981216.pdf
Gerente De La Administración Distrital
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03.02.2022 14:25:02 -05:00

CARTA N° 000010-2022-GAD-CSJIC-PJ

Sr(a).

RUTH ANGELICA CHICANA BECERRA

Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Presente.-

Asunto : Solicita se le brinde las facilidades para la recolección de información para la elaboración de tesis del alumno Juan Carlos Marcos Melgar.

Referencia : a) EXPEDIENTE 000141-2022-MUP-CS
b) INFORME 000212-2022-AP-UAF-GAD-CSJIC (2FEB2022)
c) CARTA P. 1006-2021-UCV-EPG-SP

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarla cordialmente y manifestarle que, en atención al asunto y en relación al documento c) de la referencia, adjunto al presente el Informe N° 000212-2022-AP-UAF-GAD-CSJIC emitido por la Coordinadora de Personal de esta Corte Superior de Justicia, por medio del cual señala que si es viable lo solicitado por vuestro Despacho, considerando que existe una nueva modalidad laboral en esta entidad, ello en virtud a la pandemia mundial del COVID-19 debiendo ceñirse a lo expuesto por la Coordinadora de Personal de esta entidad.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad, para reiterar a usted los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

HEFLIN ACHARAT BEJAR URRUCHI

Gerente de la Administración Distrital
Corte Superior de Justicia de Ica



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SOTO HIDALGO CINTHYA VIRGINIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Motivación y desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia, Ica - 2020", cuyo autor es MARCOS MELGAR JUAN CARLOS, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 21 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SOTO HIDALGO CINTHYA VIRGINIA DNI: 41808419 ORCID 0000-0003-4826-8447	Firmado digitalmente por: CSOTOH el 21-01-2022 15:44:33

Código documento Trilce: TRI - 0283982