

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA

FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL



**MOTIVACIÓN LABORAL Y AUTOPERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL
EN TRABAJADORES DEL PALACIO NACIONAL DE JUSTICIA, LIMA 2022**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
PSICOLOGÍA**

TESISTA: BACH. GUILLERMO JESÚS HUALLANCA PORTILLA

ASESOR: MG. VÍCTOR DARÍO MIRANDA VARGAS

LIMA – Perú

2023

MOTIVACIÓN LABORAL Y AUTOPERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DEL PALACIO NACIONAL DE JUSTICIA, LIMA 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
3	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
7	core.ac.uk Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1%

DEDICATORIA

Esta investigación está dedicada a mi familia,
quienes estuvieron apoyándome
con todos mis proyectos.

AGRADECIMIENTO

Mis más sinceros agradecimientos al profesor
Víctor Miranda por haber asesorado esta
investigación

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria.....	2
Agradecimiento.....	3
Índice de contenido.....	4
Índice de tablas.....	6
Índice de figuras.....	7
Resumen.....	8
Abstract.....	9
Introducción.....	10
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	12
1.2. Identificación y formulación del problema.....	13
1.2.1. Problema general.....	13
1.2.2. Problemas específicos.....	13
1.3. Objetivos de la investigación.....	14
1.3.1. Objetivo general.....	14
1.3.2. Objetivos específicos.....	14
1.4. Justificación y viabilidad de la investigación.....	14
1.5. Delimitación de la investigación.....	14
1.6. Limitaciones de la investigación.....	15
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	16
2.1. Antecedentes de la Investigación.	16
2.1.1. Nacionales.....	16
2.1.2. Internacionales.....	19

2.2. Bases teóricas.....	21
2.3. Formulación de hipótesis.....	26
2.3.1. Hipótesis general.....	26
2.3.2. Hipótesis específicas.....	27
2.4. Operacionalización de variables e indicadores.	27
2.5. Definición de términos básicos.....	31
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	32
3.1. Tipo y nivel de investigación.....	32
3.2. Diseño de la investigación.....	32
3.3. Población y muestra de la investigación.....	32
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	32
3.5. Técnicas para el procesamiento de datos.....	34
3.6. Aspectos éticos.....	34
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	35
4.1 Presentación de resultados.....	35
4.2 Contrastación de hipótesis.....	44
4.3 Discusión de resultados.....	44
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	46
5.1 Conclusiones.....	46
5.2 Recomendaciones.....	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS.....	50
Anexo N° 01: Matriz de consistencia.....	50
Anexo N° 02: Instrumentos de recolección de datos.....	53

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Variable Motivación Laboral y su operacionalización.....	25
Tabla 2. Variable Desempeño Laboral y su operacionalización.....	27
Tabla 3. Validez de contenido de la Escala de Motivación Laboral.....	35
Tabla 4. Validez de contenido de la Escala de Desempeño Laboral.....	36
Tabla 5. Análisis de fiabilidad de la variable Motivación Laboral.....	37
Tabla 6. Análisis de fiabilidad de la variable Desempeño Laboral.....	37
Tabla 7. Análisis descriptivo de los participantes por sexo.....	37
Tabla 8. Análisis descriptivo de los participantes por estado civil.....	38
Tabla 9. Análisis descriptivo de los participantes por grado de instrucción.....	39
Tabla 10. Análisis descriptivo de los participantes por edades.....	40
Tabla 11. Análisis de bondad de ajuste a la curva normal en las variables de estudio en la muestra total.....	41
Tabla 12. Prueba de normalidad para Motivación laboral y Dimensiones de Desempeño Laboral: Eficacia laboral, Eficiencia Laboral, Calidad Laboral, Economía Laboral en los trabajadores del Palacio Nacional de Justicia, 2022.....	42
Tabla 13. Distribución de personas evaluadas según niveles de Motivación Laboral.....	42
Tabla 14. Distribución de personas evaluadas según niveles de Desempeño Laboral.....	43
Tabla 15. Relación entre Motivación laboral y Eficacia Laboral, Eficiencia Laboral, Calidad Laboral y Economía Laboral.....	43
Tabla 16. Relación entre Motivación Laboral y Desempeño Laboral.....	43

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Análisis descriptivo de los participantes por sexo.....	38
Figura 2. Análisis descriptivo de los participantes por estado civil.....	39
Figura 3. Análisis descriptivo de los participantes por grado de instrucción.....	40
Figura 4. Análisis descriptivo de los participantes por edades.....	41

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo precisar la relación entre Motivación Laboral y Autopercepción del Desempeño Laboral en los trabajadores del Palacio Nacional de Justicia en Lima (Perú). El estudio es de tipo básico, no experimental, método descriptivo y diseño correlacional transversal. La población estuvo conformada por los trabajadores del Palacio Nacional de Justicia, teniendo como criterio de inclusión y exclusión la presencia en el día de la evaluación. La muestra es de 251 trabajadores, aplicándose el muestreo no probabilístico accidental. Los instrumentos aplicados son: el Cuestionario de Motivación Laboral y el Cuestionario de Desempeño Laboral. En el procedimiento estadístico, se empleó la prueba Kolmogorov-Smirnov con el objetivo de precisar la distribución, la cual resultó normal, por lo que se eligió la prueba de Spearman como estadístico paramétrico para determinar la relación entre ambas variables. Finalmente, se determinó que existe una correlación positiva y significativa entre Motivación Laboral y Desempeño Laboral ($Rho=.242$). También puede concluirse que gran porcentaje de los participantes autopercibe un nivel alto en Motivación Laboral (43.4%) y un nivel muy alto en su autopercepción de su Desempeño Laboral (61%).

Palabras clave: *Motivación laboral, desempeño laboral, autopercepción del desempeño laboral, trabajadores del Palacio Nacional de Justicia.*

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between work motivation and self-perception of work performance in workers of the National Palace of Justice in Lima (Peru). The study is a basic, non-experimental, descriptive method and cross-sectional correlational design. The population consisted of the workers of the National Palace of Justice, with the inclusion and exclusion criterion being presence on the day of the evaluation. The sample consisted of 251 workers, applying non-probabilistic accidental sampling. The instruments applied were: the Work Motivation Questionnaire and the Work Performance Questionnaire. In the statistical procedure, the Kolmogorov-Smirnov test was used to determine the distribution, which was normal, so Spearman's test was chosen as the parametric statistic to determine the relationship between the two variables. Finally, it was determined that there is a positive and significant correlation between Work Motivation and Work Performance ($Rho=.242$). It can also be concluded that a large percentage of the participants self-perceive a high level of Job Motivation (43.4%) and a very high level in their self-perception of their Job Performance (61%).

Key words: Job motivation, job performance, self-perception of job performance, workers of the National Palace of Justice.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día, muchos trabajadores viven cargados de estrés, lo cual los lleva a estar desmotivados y a que no alcancen un desempeño óptimo en sus labores. Muchas veces, esto se debe a que los empleados pasan varias horas consecutivas trabajando, lo cual termina por generar síntomas como el cansancio, agotamiento, aislamiento, angustia o algunas enfermedades neuronales. Si bien se conoce que pequeñas cargas de estrés funcionan como movilizador para la acción, también es necesario tomar en cuenta que cuando el estrés es desbordante, los síntomas psicológicos son negativos y el desempeño disminuye significativamente. Tal como menciona el filósofo surcoreano Byung Chul-Han (2012), el cansancio por el agotamiento es un cansancio que incapacita a la persona para realizar una actividad. Por lo tanto, los directivos y/o gerentes de las organizaciones deben tener una perspectiva dirigida hacia la salud psicológica del empleado, ya que es un elemento esencial dentro de la organización.

Por esta razón, las organizaciones actualmente emplean algunas estrategias para afrontar esta problemática que afecta a sus empleados. Por lo general, estas estrategias tienen la intención de generar mayor motivación para que pueda impactar efectivamente en el desempeño de las labores. Por ello, es de fundamental importancia la labor psicológica, y que ésta esté enfocada no sólo en la reducción de la sintomatología del estrés, sino también en la prevención de estos síntomas y así puedan generarse emociones positivas que puedan motivar al trabajador y mejorar su desempeño en sus labores. Entonces, es necesario realizar estudios dentro de las organizaciones que puedan detallar información importante como los niveles de motivación laboral y de la autopercepción del desempeño laboral.

A raíz de una problemática tan vigente, aflora el interés por examinar y distinguir la relación entre la Motivación Laboral y la Autopercepción del Desempeño Laboral en una población compuesta por trabajadores. Al obtener estos resultados, se va a tener una visión más amplia de la realidad psicológica de los trabajadores en cuanto a sus labores, así como también va a servir para que los profesionales encargados de las áreas de recursos humanos planteen estrategias de cambio y motivación para el desempeño laboral. Por lo tanto, se espera que este estudio sea de interés para docentes de psicología organizacional, gerentes y trabajadores de organizaciones, y estudiantes de psicología organizacional, administración, contabilidad o ingeniería industrial.

En el presente estudio se tuvo como muestra a 251 trabajadores del Palacio Nacional de Justicia. Se enfatiza en la población de trabajadores porque es importante conocer cuan motivados están en sus puestos de labores y si su desempeño es óptimo, con el propósito de

que las organizaciones planteen estrategias eficaces para acrecentar la motivación y progresar en el desempeño de las labores.

Los capítulos del estudio investigativo se encuentran divididos en cinco. En la primera parte, se plantea el problema, donde también se especifica la realidad problemática, se formulan los problemas (general y específicos), se establecen los objetivos (general y específicos), se justifica y delimita el estudio, y también se especifican sus limitaciones. El segundo capítulo del estudio se caracteriza por la redacción del marco teórico, lo que incluye sustentar con antecedentes de investigaciones tanto nacionales como internacionales, plantear las principales bases teóricas, establecer las hipótesis, operacionalizar las variables y sus indicadores, y definir la terminología. El tercer capítulo, muestra el planteamiento de toda la metodología investigativa, incluyendo el tipo, nivel, diseño, población y muestra del estudio; así mismo, se describen los instrumentos que se utilizarán para recolectar la información, las técnicas utilizadas para procesar datos y las cuestiones éticas del estudio. El cuarto capítulo se enfoca en mostrar los resultados a través del proceso estadístico, contrastando las hipótesis planteadas y discutiendo los resultados. Finalmente, en el capítulo último, se realizan las conclusiones de acuerdo a los resultados y se plantean algunas recomendaciones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Durante los últimos años, se ha notado el creciente desinterés por parte de las personas hacia el trabajo. Esta situación problemática presenta causas psicológicas, sociológicas e histórico-culturales. Al respecto, el filósofo Byung Chul-Han (2012) señala que vivimos en épocas de violencia neuronal, donde resalta el agotamiento frente a la sobreabundancia, superproducción, super rendimiento y super comunicación, lo cual finalmente genera rechazo.

De acuerdo con Domínguez, Ramírez y García (2013), los cambios tecnológicos y sociales influyen en el entorno económico actual, lo cual implica una búsqueda constante de la competencia y genera dificultades en la adaptación dentro de una organización, empresa o institución. Por otra parte, estos autores refieren que los resultados del trabajo se ven influenciados por habilidades individuales o grupales, el ímpetu o entusiasmo, la satisfacción laboral y la fidelidad hacia los compañeros de labores.

Domínguez, et. al. (2013) también señalan que otros inconvenientes que impactan tanto en la motivación como en el desempeño de labores, se traducen al excesivo crecimiento de las áreas administrativas, la creciente burocracia, la ausencia de profesionalismo en el personal técnico-administrativo, el control rígido en la gestión y el aumento de áreas con similares funciones.

Frente al agotamiento generalizado, las empresas u organizaciones deben plantear estrategias para motivar a su personal y mejorar el desempeño laboral. Por ello, es importante tomar en cuenta a la persona, pues sin las personas no puede existir una organización. Las personas son eje fundamental de esta problemática al ser quienes realizan las diversas funciones dentro de la organización para que se trabaje en forma eficaz y eficiente.

Es por estas razones mencionadas anteriormente, que el compromiso organizacional es un eje fundamental, pues permite analizar la lealtad y el vínculo entre los trabajadores y la organización en relación a los fines de la institución y los objetivos individuales de los trabajadores, los cuales deben integrarse y ser congruentes (Domínguez et.al., 2013). Por lo tanto, se debe promover el diálogo entre los ejecutivos de la organización y los empleados, llegando a acuerdos que puedan beneficiar a ambas partes, y, en consecuencia, las probabilidades de que los trabajadores permanezcan en la organización van a ser mayores.

De acuerdo con Betanzos y Paz (2007), el compromiso organizacional genera un gran impacto en el proceder y las disposiciones de los empleados, como las valoraciones, metas, escaso ausentismo laboral y la cultura organizacional. Este compromiso organizacional debe estar relacionado a lo que la empresa presenta como su misión y visión, favoreciendo la competitividad de las empresas y disminuyendo la rotación de los colaboradores y las inversiones provenientes del reclutamiento de potencial personal, la selección del personal idóneo y la capacitación del nuevo personal.

Al respecto, es necesario definir lo que es motivación laboral. Según Muchinsky (2000), vendría a ser el conjunto de fuerzas que generan energía, con el objetivo de producir una conducta relacionada con la labor en cuanto a intensidad, duración, forma y dirección. Este conjunto de fuerzas va a ser producto del trabajo de los directivos de la organización en favor del beneficio de sus empleados.

En relación al desempeño laboral, Robbins, Stephen y Coulter (2010) señalan que viene a ser un modo de medir el prestigio de una empresa, institución u organización en la realización de sus labores y el logro de los objetivos laborales, y, a su vez, evalúa que se cumplan las metas estratégicas individuales.

1.2 Identificación y formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación hay entre motivación laboral y autopercepción del desempeño laboral en los trabajadores del Palacio Nacional de Justicia, Lima 2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación hay entre motivación laboral y autopercepción de la eficacia laboral en los trabajadores del Palacio Nacional de Justicia, Lima 2022?

¿Qué relación hay entre motivación laboral y autopercepción de la eficiencia laboral en los trabajadores del Palacio Nacional de Justicia, Lima 2022?

¿Qué relación hay entre motivación laboral y autopercepción de la calidad laboral en los trabajadores del Palacio Nacional de Justicia, Lima 2022?

¿Qué relación hay entre motivación laboral y autopercepción de la economía laboral en los trabajadores del Palacio Nacional de Justicia, Lima 2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre motivación laboral y autopercepción del desempeño laboral en los trabajadores del Palacio Nacional de Justicia, Lima 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar la relación entre motivación laboral y autopercepción de la eficacia laboral en los trabajadores del Palacio Nacional de Justicia, Lima 2022.

Identificar la relación entre motivación laboral y autopercepción de la eficiencia laboral en los trabajadores del Palacio Nacional de Justicia, Lima 2022.

Identificar la relación entre motivación laboral y autopercepción de la calidad laboral en los trabajadores del Palacio Nacional de Justicia, Lima 2022.

Identificar la relación entre motivación laboral y autopercepción de la economía laboral en los trabajadores del Palacio Nacional de Justicia, Lima 2022.

1.4 Justificación y viabilidad de la investigación

La tesis principalmente enfoca su importancia en la evaluación del potencial humano a mediano y largo en el ámbito laboral. Así mismo, nos va a permitir identificar el impacto del crecimiento productivo individual dentro de una empresa u organización. Este crecimiento individual en el trabajo surge de la motivación laboral, la cual debe reforzarse con determinadas estrategias psicológicas dentro de la organización. Y, por su parte, el rendimiento óptimo en el desempeño laboral va a permitir lograr los objetivos individuales y grupales dentro de la organización.

1.5. Delimitación de la investigación

En la tesis se abarca a los trabajadores del Palacio Nacional de Justicia, el cual está situado en el distrito de Cercado de Lima, durante el año 2022. Por lo tanto, nos puede brindar información actualizada sobre la motivación y el desempeño laboral de los empleados limeños en una entidad pública.

1.6. Limitaciones de la investigación

Las limitaciones que presenta el estudio son a nivel informativo y a nivel económico. Las limitaciones a nivel informativo se basan en que el estudio no se ha podido abarcar en otras empresas públicas por motivos de tiempo. Por otra parte, las limitaciones a nivel económico implican que el estudio se realizó solo en el Palacio Nacional de Justicia por el costo muy elevado que sería aplicarlo en otras empresas públicas.

CAPITULO II:

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Bouverie y García (2017) estudiaron la motivación laboral y el síndrome de burnout en los empleados de la Escuela de Aviación Civil del Perú. La muestra con la que contó la investigación fue de 74 trabajadores, siendo un estudio descriptivo correlacional con diseño no experimental transaccional. Las pruebas que se utilizaron fueron el Maslach Burnout Inventory-General Survey y el Revised Motivation at Work Scale. Las conclusiones que se obtuvieron fueron que todos los factores del burnout (agotamiento emocional, eficacia profesional e indiferencia) se relacionan positivamente con la motivación intrínseca.

Huamán (2018) investigó la motivación y el desempeño laboral en empleados asistenciales del centro sanitario Belenpampa en Cusco, con una población de 51 profesionales sanitarios (médicos, psicólogos, especialistas en laboratorio, nutricionistas, odontólogos, enfermeras y obstetras). La investigación presenta enfoque cuantitativo de tipo correlacional. La prueba empleado fue la Encuesta de Motivación y Desempeño Laboral. Las conclusiones señalan que hay asociación significativa entre motivación laboral y desempeño laboral (.45), es decir, a más altos niveles de desempeño laboral, hay altos niveles de motivación laboral. Por otra parte, un 19.6% alcanzó un nivel regular en motivación laboral, un 23.5% puntuó en un nivel bueno, el 43.1% obtuvo un nivel muy bueno y el 13.7% alcanzó un nivel excelente. En cuanto al desempeño laboral, un 2% puntuó en un nivel deficiente, un 13.7% obtuvo un nivel regular, un 35.3% alcanzó un nivel de desempeño laboral bueno, un 23.5% puntuó en un nivel muy bueno y un 25.5% obtuvo un nivel excelente.

Soto (2019) investigó la asociación de la motivación con el desempeño laboral en el personal de una empresa peruana, contando con una muestra de 144 empleados. La tesis es correlacional con diseño no experimental transversal. Las pruebas empleadas fueron el Cuestionario R-MAWS y el Cuestionario para medir el desempeño laboral. Las conclusiones indican lo siguiente: hay asociación negativa entre desmotivación y desempeño laboral; así mismo, hay relación positiva entre regulación introyectada, regulación externa, motivación intrínseca y regulación identificada.

Terrones (2019) investigó la motivación laboral y el desempeño del personal educativo en colegios públicos en Huanchaco (Trujillo, Perú). La muestra consta de 48 docentes. El estudio

es descriptivo correlacional y el diseño no experimental transeccional. Se emplearon el Cuestionario de Motivación Laboral y una ficha evaluativa sobre desempeño docente como instrumentos. Las conclusiones de la investigación indican que un 93.75% alcanza un nivel regular en motivación laboral, el 2.08% presenta un nivel alto y el 4.17% obtiene un nivel bajo.

Alburque (2020) investigó la motivación laboral y el rendimiento del potencial humano en colaboradores del Banco Scotiabank en la sede de Rímac, donde contó con una muestra de 40 colaboradores. La investigación es correlacional con diseño de campo. Los instrumentos que se aplicaron fueron la Escala de Motivación de Steers y Braunstein, y la Escala de Rendimiento Laboral Individual de Koopsman. Dentro de las conclusiones, se encontró lo siguiente: un 5% alcanzó un nivel de necesidad de afiliación deficiente, el 20% obtuvo un nivel de necesidad de logro regular, el 15% puntuó en un nivel de necesidad de poder regular, un 15% alcanzó un nivel de necesidad de afiliación regular, el 80% obtuvo un nivel de necesidad de logro eficiente, el 85% puntuó en un nivel de necesidad de poder eficiente y un 80% alcanzó un nivel de necesidad de afiliación eficiente. Por otra parte, se precisa que la motivación laboral y el rendimiento del potencial humano se correlacionan de forma positiva y alta.

Talledo y Amaya (2020) investigaron la motivación y el compromiso laboral en choferes de vehículos en Trujillo (Perú). La investigación presenta 193 colaboradores como muestra. La tesis es descriptiva correlacional y su diseño no experimental transversal. Se aplicaron la Escala de Motivación de Steers y Braunstein y la Escala de Compromiso Organizacional. Las conclusiones encontradas en cuanto a la motivación laboral: un 64.59% alcanzó un nivel eficiente, un 34.02% obtuvo un nivel regular y un 1.38% puntuó en un nivel deficiente. Así mismo, se precisó una correlación entre la motivación laboral y el compromiso laboral (.99).

Por su parte, Yana (2019) realizó una investigación sobre la motivación y el desempeño laboral en el personal de la SUNARP de San Borja. La población se conforma por 30 colaboradores y la tesis es descriptiva correlacional con diseño no experimental transaccional. La prueba aplicada fue el Cuestionario de Motivación y Desempeño Laboral. Se determina finalmente que, un 43.3% alcanzó un nivel de motivación regular y un 56.7% puntuó en un nivel de motivación alta. En relación al desempeño laboral, un 33.3% obtuvo una puntuación deficiente, un 56.7% llegó a una puntuación regular y un 10% se ubica con una puntuación buena. Finalmente, se puede concluir que hay influencia de la motivación en el desempeño laboral en los empleados de la SUNARP en San Borja.

Cedrón (2020) realizó un estudio sobre la motivación y el desempeño laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad durante los tiempos del Coronavirus, cuenta con 106 colaboradores como muestra. El estudio presenta un diseño descriptivo-correlacional. Las pruebas empleadas son el Cuestionario de Motivación Laboral de McClelland y la Escala

Multidimensional de Desempeño Laboral de Stone y Freeman. Las conclusiones obtenidas precisaron lo siguiente: un 50.9% alcanzó una puntuación de motivación laboral bajo, un 60.4% obtuvo una puntuación bajo en desempeño laboral; así mismo, las capacidades psicomotrices, cognitivas y afectivas relacionadas al desempeño laboral puntuaron en un nivel bajo (49.1%, 50% y 64.2% cada una de las capacidades). Por otra parte, la motivación laboral y el desempeño laboral se relacionan significativamente, y, a su vez, entre motivación laboral y las todas las capacidades relacionadas al desempeño laboral.

Guzmán, Sánchez, Placencia y Silva (2020) investigaron los factores motivacionales y el desempeño laboral en el personal de tecnología médica en radiología. La muestra consta de 64 participantes. La tesis es descriptiva correlacional con diseño transversal no experimental. Los instrumentos aplicados fueron el Test de evaluación de factores motivacionales y la Ficha de Evaluación del Desempeño Laboral. Se encontraron las siguientes conclusiones: los factores motivacionales relacionados a las relaciones interpersonales, al crecimiento profesional y al logro y seguridad personal obtuvieron puntajes altos; así mismo, el desempeño laboral fue regular en un 7.81%, bueno en un 28.13% y muy bueno en un 64.06%; y, por otra parte, factores motivacionales relacionados a la seguridad laboral y a las relaciones con el jefe se asocian al desempeño laboral.

La Cotera (2021) investigó la asociación entre la cultura organizacional y la motivación laboral en una entidad pública en Lima (Perú). La muestra consta de 37 trabajadores. La tesis es cuantitativo descriptivo correlacional con diseño no experimental transversal. Las pruebas que se emplearon fueron el Cuestionario Denison Organizational Culture y la Escala de Motivación en el trabajo R-MAWS. Los resultados determinaron que un 24.3% alcanzó un nivel de motivación laboral bajo, un 21.6% alcanzó un nivel medio y un 54.1% alcanzó el nivel alto. Por otra parte, se precisa que la cultura organizacional y la motivación laboral presentan correlación positiva muy alta.

Talavera, Calcina, Castillo y Campos (2021) investigaron la motivación y satisfacción laboral de los empleados en la Municipalidad Provincial de Puno (Perú). El estudio presenta 76 trabajadores participantes en la muestra de investigación. La tesis es descriptiva correlacional con diseño no experimental transversal. Se aplicaron el Cuestionario de Motivación de Herzberg y la Escala de Satisfacción Laboral como instrumentos. Las conclusiones determinan que un 98.7% de los trabajadores están medianamente motivados, un 75% está medianamente motivado extrínsecamente y un 93.4% está medianamente motivado intrínsecamente. Por otra parte, la motivación y satisfacción laboral en el personal de dicha entidad presentan una correlación positiva débil.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Burgos (2018) investigó la motivación y el rendimiento laboral en entidades sanitarias en Colombia. La población se constituye por 20 empleados administrativos. El estudio es descriptivo correlacional con diseño no experimental transversal. El Cuestionario de Motivación Laboral y el Cuestionario de Rendimiento Laboral se aplicaron para los objetivos del estudio. Las conclusiones que se encontraron determinaron la motivación laboral y el desempeño laboral presentan correlación positiva media.

Cadena (2019) investigó la motivación y el desempeño laboral en una compañía privada de Pichincha. La población está conformada por 50 trabajadores operativos. La tesis es descriptiva correlacional con diseño transversal no experimental. El instrumento aplicado fueron el Cuestionario MbM de Marshall Sashkin. Los resultados encontraron que la autoestima, autorrealización y las necesidades de protección y seguridad alcanzaron un nivel medio; y que las necesidades de pertenencia obtuvieron un nivel de motivación laboral bajo. En relación con el desempeño laboral, se alcanzó un nivel de competencia de la calidad del trabajo alto y un nivel de liderazgo y trabajo en equipo regular. Por otro lado, motivación laboral y desempeño laboral se relacionan positivamente.

Rodríguez y Lechuga (2019) investigaron el desempeño laboral en el personal educativo de la Institución Universitaria ITSA. La muestra del estudio consta de 84 sujetos, de los cuales, 79 son docentes y 5 son directivos docentes. La tesis es descriptiva con diseño no experimental transeccional. La prueba aplicada es el Cuestionario de Desempeño Laboral. Las conclusiones identificaron un nivel de desempeño destacado en directivos docentes, mientras que, en el caso de los docentes, el nivel de desempeño no es tan destacado.

Bohórquez, Pérez, Caiche y Benavides (2020) investigaron la motivación y el desempeño laboral en el personal del GAD Municipal del cantón Salinas (Ecuador). La muestra de la tesis está conformada por 157 personas. El estudio presenta enfoque mixto descriptivo con diseño probabilístico. Las pruebas aplicadas son el Cuestionario de Motivación y Desempeño Laboral y una ficha de datos sociodemográficos. Las conclusiones indicaron que existe un 25% de trabajadores insatisfechos en sus necesidades fisiológicas, un 35% de trabajadores insatisfechos con sus necesidades de poder y un 35% de trabajadores insatisfechos con la equidad organizacional.

Gonzáles (2020) investigó el clima organizacional y el desempeño laboral en empleados del Servicio de Rentas Internas en Ambato (Ecuador). La muestra de la investigación consta de 128 empleados que laboran en el Servicio de Rentas Internas en Ambato. El estudio es descriptivo correlacional con diseño no experimental transversal. Se utilizaron el Cuestionario de Clima Organizacional y el Cuestionario de Desempeño Laboral como instrumentos. Las

conclusiones determinaron la correlación significativa y positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral, así como entre todas las dimensiones de las dos variables.

Ángel, Rendón, Salas y Vargas (2021) investigaron la motivación y satisfacción laboral y su asociación con los riesgos psicosociales. La muestra se conforma por 45 participantes (27 mujeres y 18 hombres). La tesis es descriptiva correlacional y presenta diseño transeccional no experimental. Las pruebas empleadas fueron la Batería para Evaluación de Factores de Riesgo Psicosociales de Bocanument y Bahamon y el Cuestionario de Satisfacción y Motivación Laboral de García. Las conclusiones encontraron que existen niveles de motivación y satisfacción laboral altos en los sujetos, y, así mismo, la motivación laboral, satisfacción laboral y los riesgos psicosociales se relacionan positivamente.

López, Aragón, Muñoz, Madrid y Tornell (2021) investigaron la calidad de vida laboral y el desempeño laboral en médicos del Instituto mexicano del Seguro Social de Bienestar en Chiapas. Participaron 169 médicos para la muestra. El estudio es descriptivo con diseño transversal. Los instrumentos empleados son el Cuestionario de Calidad de Vida Laboral y la Escala de Desempeño Laboral. Los resultados encontraron que el nivel de calidad de vida laboral define el 64.9% del desempeño laboral, es decir, la calidad de vida laboral predice significativamente al desempeño laboral.

Verdesoto (2021) investigó la motivación y el desempeño laboral de los empleados del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas. La muestra está conformada por 38 sujetos, entre ellos, 36 funcionarios y 2 autoridades de la institución. El estudio presenta enfoque mixto, descriptivo correlacional y diseño no experimental. Las pruebas aplicadas son el Cuestionario de Motivación y Desempeño Laboral y una entrevista. Las conclusiones determinan que los factores intrínsecos motivacionales están bien establecidos, mientras que los factores extrínsecos motivacionales son deficientes.

Bayser (2022) investigó la motivación y el desempeño laboral en los enfermeros de una entidad pública en Buenos Aires. La muestra del estudio se conforma por 60 profesionales de enfermería. La tesis es descriptiva correlacional con diseño transversal. Las pruebas que se emplearon son el Cuestionario de Motivación y el Cuestionario de evaluación del Desempeño Laboral por Competencias de Chumpitaz. Las conclusiones determinaron que un 65.6% alcanzó un nivel de motivación bajo, un 34.4% obtuvo un nivel de motivación medio, un 4.9% puntuó en un nivel de motivación intrínseca bajo, un 82% alcanzó un nivel de motivación intrínseca medio, un 13.1% obtuvo un nivel alto en motivación intrínseca, un 24.6% puntuó en un nivel bajo en motivación extrínseca, un 57.4% alcanzó un nivel medio en motivación extrínseca, un 18% obtuvo un nivel de motivación extrínseca alto, un 3.3% puntuó en nivel bajo de motivación trascendental, un 34.4% alcanzó el nivel de motivación trascendental

medio, un 62.3% obtuvo un nivel de motivación trascendental alto, un 1.6% puntuó en un nivel de competencias cognitivas de desempeño laboral bajo, un 98.4% alcanzó un nivel medio en competencias cognitivas de desempeño laboral, un 3.3% obtuvo un nivel de competencias actitudinales y sociales de desempeño laboral bajo, un 96.7% puntuó en nivel de competencias actitudinales y sociales de desempeño laboral medio, un 1.6% alcanzó un nivel bajo en competencias técnicas de desempeño laboral y un 98.4% obtuvo un nivel medio en competencias técnicas de desempeño laboral.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Motivación Laboral

La motivación laboral, según Gonzáles (2008), es un proceso interno y subjetivo que se expresa en la interacción entre la persona y su trabajo; así mismo, se trata de un intermediario entre la personalidad del sujeto y el modo en que realiza sus actividades de trabajo.

2.2.1.1. Teoría de las necesidades de Maslow

Según Maslow (1964), la motivación humana está orientada a las necesidades intrínsecas de la persona, por lo tanto, es necesario jerarquizar en necesidades primarias y secundarias. Dentro de las necesidades primarias, podemos encontrar dos niveles: el de las necesidades fisiológicas y las necesidades de seguridad. En relación a las secundarias, se identifican tres niveles: sociales, de autoestima y de autorrealización.

Las necesidades fisiológicas se relacionan a la idea de la homeostasis y a la de los apetitos, debido a que ambas indican una carencia del cuerpo (Maslow, 1991). Al respecto, Maslow (1991) señala que la homeostasis se define por un trabajo automático del cuerpo para mantenerse dentro de un estado de normalidad y constancia frente a la corriente de sangre. Así mismo, señala que, en situaciones extremas, los individuos encuentran mayor motivación para satisfacer las necesidades fisiológicas, e incluso, otro tipo de necesidades pueden parecer ausentes o ser dejadas de lado. Es por estas razones que Maslow considera a las necesidades primarias fisiológicas como el comienzo para las siguientes necesidades humanas.

Siguiendo el orden jerárquico, las necesidades de seguridad surgen como una respuesta frente al miedo y ansiedad por el caos o inestabilidad del mundo circundante. Este tipo de necesidades se relaciona con la búsqueda de una estructura que implique el orden, la ley y los límites, como también una fuerte protección por parte de las entidades gobernantes. Así mismo, la búsqueda de seguridad también puede manifestarse con la tendencia a pertenecer a alguna religión o seguir alguna filosofía de vida con un esquema sólido de valores. Por lo tanto, existen situaciones en las que las necesidades de seguridad funcionan como un factor

que moviliza activamente y que es dominador, por ejemplo, una guerra mundial o civil, las enfermedades de todo tipo, el caos social o la ausencia de autoridad.

Las necesidades sociales o del sentido de pertenencia y del amor forman parte del tipo de necesidades secundarias. De acuerdo a Maslow (1991), su base es el amor, pues se refieren a dar y recibir afecto, y, como consecuencia, al estar insatisfechas estas necesidades, la persona siente la carencia de amistades o compañeros. Estas necesidades incluyen las raíces u orígenes de la persona, la familia, la vecindad, las amistades y el territorio. Así mismo, el autor refiere que las sociedades deben ser capaces de satisfacer estas necesidades para poder sobrevivir y estar saludable.

Las necesidades de estima parten del anhelo de tener un alto valor sobre uno mismo y de tener la valoración de otras personas. Maslow (1991) los clasifica en dos conjuntos: por una parte, el deseo de logro, fuerza, libertad, confianza, independencia y competencia; y, por otra parte, el anhelo de prestigio, estatus, importancia, atención reputación y dominación. Es importante satisfacer estas necesidades para que la persona se dirija hacia la autoconfianza y suficiencia, así como al sentido de ser útil y necesario para los demás. La frustración frente al descontento con este tipo de necesidades genera sentimientos de ser inferior y de ser débil, los cuales abren el camino hacia tendencias compensatorias y neuróticas.

Por último, Maslow (1991) plantea las necesidades de autorrealización, donde añade que, a pesar de que todas las necesidades anteriormente mencionadas estén completamente satisfechas, surgen nuevas inquietudes. Al respecto, refiere que las personas “deben ser auténticos con su propia naturaleza” (p. 32), es decir, “lo que los humanos pueden ser, es lo que deben ser” (p. 32); en relación a ello, ejemplifica que cada profesional debe dedicarse a lo que lo hace profesional si es que quiere encontrar la paz en sí mismo. Así mismo, las necesidades de autorrealización dan a conocer que las diferencias entre individuos son muy grandes y se pueden manifestar de forma muy variada. Sin embargo, el autor señala que las necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales y de estima deben estar satisfechas para que surjan las necesidades de autorrealización.

2.2.1.2. Teoría de la Motivación-Higiene de Herzberg

En las investigaciones de Herzberg, Mausner y Snyderman (1959), se plantea la existencia de dos aspectos que determinan la motivación en el ambiente laboral: los factores higiénicos y los motivacionales.

Los factores higiénicos se refieren al agrado que experimentan los colaboradores en base al contexto de sus puestos de labores; así mismo, estos factores actúan de acuerdo con los

principios de la higiene médica, es decir, deben prevenir o eliminar los riesgos y peligros que afectarían la salud de los empleados. Los factores higiénicos incluyen a las relaciones interpersonales, al salario, a la seguridad en el trabajo, a la supervisión y a los quehaceres administrativos de la organización. El autor menciona que, al no lograrse correctamente la práctica de estos factores, los trabajadores no van a sentirse satisfechos.

Los factores motivacionales se asocian con experiencias de satisfacción de los colaboradores en base al contenido de su trabajo en sí. Estos factores incluyen la experiencia de autorrealización dentro del puesto de trabajo, la trascendencia de las actividades laborales, la mayor responsabilidad, el avance profesional y el crecimiento individual; los cuales van a generar un alto nivel de motivación que se va a manifestar en un buen desempeño laboral.

Al respecto, es necesario tener en cuenta que Herzberg (1966) separa los conceptos de satisfacción e insatisfacción, debido a que los factores de higiene no generan satisfacción, sin embargo, producen insatisfacción; y, por otra parte, los factores motivacionales originan satisfacciones y no necesariamente generan insatisfacción. Por lo tanto, las estrategias motivacionales deben dirigirse a generar satisfacción y no solo a reducir o eliminar la insatisfacción.

2.2.1.3. Teoría de las necesidades de McClelland

McClelland (1970) realiza una clasificación de la motivación en base a tres necesidades: las de logro, las de poder y las de afiliación. En base a su clasificación, el autor señala que una necesidad insatisfecha genera tensión, la cual va a impulsar interiormente a la persona. Estos impulsos surgen en base a las necesidades planteadas: motivación para el logro, motivación por afiliación, motivación para competir y motivación por el poder.

La motivación para el logro se enfoca en la ansia de la persona para crecer y desarrollarse, incluyendo el proceso en el que la persona se esfuerza para llegar a la excelencia realizando algo único en su especie y comparándolo con acciones anteriormente ejecutadas (McClelland, 1989). Así mismo, el autor señala que aquellos que poseen un alto nivel en la necesidad de logro, tienen mayor probabilidad de asumir su responsabilidad en base al éxito o al fracaso. Dentro de una organización, aquellos con mayor necesidad para el logro, buscan brindar soluciones frente a los problemas que se presenten, anhelan recibir retroalimentación rápida de sus labores y buscan nuevos retos para planificar sus metas. En la misma línea, Moreno (2002) plantea que existen características laborales predominantes para la motivación de logro: riesgos laborales, responsabilidad individual y oportunidades de recibir feedback sobre su desempeño laboral. Entre otros aspectos importantes, McClelland (1989) resalta la importancia del logro sobre la recompensa monetaria y la predominancia de la satisfacción por el logro sobre cualquier tipo de reconocimiento. Por lo tanto, las particularidades que un

individuo con mayor motivación para el logro debe tener son: responsabilidad personal en el rendimiento, necesidad de retroalimentación sobre el rendimiento, capacidad para innovar y tendencia a la inquietud.

La motivación de afiliación, según McClelland (1989), implica interactuar con las personas dentro de un ambiente determinado, es decir, está relacionada con el comportamiento social frente a un impulso, a través del goce y la generación de vínculos emocionales y/o afectivos con las personas de su entorno. Se persigue la finalidad de conseguir una relación recíproca de amistad con los diferentes empleados de la empresa. Por lo general, las personas que presentan mayores necesidades de afiliación, buscan la compañía de otras personas y proyectan una imagen positiva en sus interacciones, por lo tanto, tratan de evitar o reducir las tensiones negativas, ayudan a los demás y anhelan ser admirados por los otros. Así mismo, estas personas presentan las siguientes características: mayor rendimiento frente a los incentivos afiliativos, conservación de las redes personales, cooperación, conformidad, autogestión, organización y temor al rechazo.

La motivación de poder se manifiesta con la intención de influir en los individuos y modificar el contexto, siendo considerada también como la necesidad interior dirigida hacia el objetivo de influenciar en grupos de individuos (McClelland, 1989). Así mismo, esta motivación presenta dos caras, una de ellas genera reacciones negativas y la otra genera reacciones positivas (McClelland, 1970). El aspecto negativo de la motivación de poder se relaciona con el binomio dominio-sumisión, por lo que estas personas disfrutan de encontrarse a cargo de otros y controlarlos e influenciarlos, gustan también de circunstancias competitivas relacionadas a obtener mayor estatus y su idea por el prestigio es más importante que la del desempeño. Por otra parte, el aspecto positivo se refiere al comportamiento de liderazgo, el cual inspira y contagia el sentimiento de poder y las habilidades de los otros, lo cual puede contribuir a alcanzar metas y objetivos en la organización.

2.2.2. Desempeño Laboral

De acuerdo con Chiavenato (2007), el desempeño laboral se expresa en el proceder del empleado dirigido al alcance de los fines de la organización, y, así poder alcanzar el éxito. El autor mencionado refiere que un buen desempeño en el trabajo es la gran fortaleza de una organización. Al respecto, las conductas de los trabajadores son importantes para lograr los fines en la organización. Así mismo, las estrategias individuales que van a determinar el alcance de los objetivos dependen de las siguientes dimensiones: eficiencia laboral, eficacia laboral, economía laboral, calidad laboral, capacitación laboral y mejora salarial.

La eficacia laboral se entiende como la capacidad para acatar las estrategias que se van a emplear para alcanzar los objetivos trazados. Es necesaria la presencia de algunos factores

para lograr la eficacia laboral: automotivación, capacidad, simplificación, autogestión, responsabilidad, suerte, eficacia empresarial y eficacia individual. Por lo tanto, esta dimensión se relaciona con las actitudes, la efectividad y el logro de objetivos trazados.

La eficiencia laboral se comprende como el correcto uso de los medios de la empresa por parte del trabajador. Al respecto, Chiavenato (2004) manifiesta que debe darse un uso acertado de los bienes para lograr el producto resultante deseado por parte de la organización. Es decir, se alude a los bienes empleados y a los resultados logrados, siendo así un atributo aceptado y querido por parte de las organizaciones. La eficiencia laboral presenta algunos indicadores como la productividad, el liderazgo y la competencia.

La calidad laboral viene a ser la facultad de la organización para atender rápidamente y directamente a las necesidades de sus empleados. Algunas características que definen la calidad laboral son: precisión, continuidad, accesibilidad, comodidad y cortesía. La calidad laboral implica la involucración de la compañía en las decisiones que se van a considerar con todos los procedimientos, lo cual mejora la autonomía y el ambiente laboral. Así mismo, existen factores que mejoran la satisfacción en la calidad laboral, como eliminar cualquier vestigio de discriminación de todo tipo, la seguridad laboral, los reconocimientos laborales, el salario justo, la eliminación de la doble moral en el clima organizacional, condiciones laborales adecuadas, realización de actividad extralaborales, entre otras (González, 2006). Los indicadores de la calidad laboral son la responsabilidad, satisfacción y atención.

La economía laboral es la facultad de la organización para generar acertadamente los bienes económicos en favor de la gestión general de la empresa. Esta dimensión se encarga de analizar el funcionamiento y los resultados de la organización en cuanto a los mercados relacionados a lo laboral, sean las elecciones de los miembros participantes en la organización y las políticas económicas en cuanto al empleo y al salario. Dentro de esta perspectiva, la economía laboral entiende que el trabajo y los demás recursos son relativamente limitados, las personas y las organizaciones deciden racionalmente, los cambios en el contexto económico generan la adaptación o alteración de las decisiones de personas y organizaciones, entre otras cuestiones importantes. Los indicadores de la economía laboral son el presupuesto, los recursos y la distribución (Chiavenato, 2004).

La capacitación laboral parte del interés por parte de las empresas para que sus trabajadores adquieran un conjunto de conocimientos que les va a permitir rendir adecuadamente en sus puestos de trabajo (Chiavenato, 2002). Dentro de la capacitación laboral, se toma en cuenta las clases de mercados: el mercado de recursos humanos, el cual está compuesto por personas sin empleo con edad de trabajar y/o por personas que laboran pero que están insatisfechas; y el mercado laboral, que lo componen las instituciones privadas

e instituciones públicas que necesitan contratar empleados. El objetivo de las capacitaciones laborales es modificar aquellos esquemas tradicionales que limitan el progreso de la organización, implementando herramientas motivadoras con una metodología innovadora.

La última dimensión es la mejora salarial, el cual va a ser el gran pilar motivacional que va a mejorar el desempeño en las labores, reestableciendo la calidad de vida del personal (Chiavenato,2022). Sin embargo, el mismo autor señala que existen organizaciones que emplean la mejora salarial con el único objetivo de mantener al personal en su puesto de labores y no como aspectos motivadores.

Del mismo modo, el autor referenciado plantea algunas características esenciales para tener un mejor desempeño laboral. Una de estas características es la adaptabilidad del desempeño laboral, la cual se enfoca en cómo se adapta el trabajador en diferentes contextos y ambientes, variando sus responsabilidades. Otra característica es la comunicación, donde el empleado debe expresar sus ideas a nivel individual y grupal eficazmente. El trabajo en equipo es otra de las características en las que el trabajador debe ser capaz de desenvolverse eficientemente en la empresa a nivel grupal con la intención de lograr los objetivos. La última característica se refiere a maximizar el desempeño, donde el empleado debe tener la capacidad para medir su desempeño y mejorarlo a través de capacitaciones.

Por otra parte, Jiménez (2007) plantea 4 tipos de competencias en una empresa: competencias institucionales o genéricas, competencias específicas por nivel, competencias particulares por área y competencias distintas de un puesto. Las competencias institucionales o genéricas se refieren a las diferencias existentes con otras organizaciones y son necesarias para que se lleven adelante los procesos relevantes de la organización. Las competencias específicas por nivel son las capacidades inherentes de cada línea de trabajo, sean a nivel gerencial o a nivel de colaboradores. Las competencias particulares por área establecen conocimientos, habilidades, valores y actitudes en los individuos pertenecientes a la organización. Las competencias distintas de un puesto identifican las características y atributos positivos que debe tener el colaborador en su puesto de labores, los cuales le permiten ocupar dicho puesto con eficiencia.

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Hay correlación significativa entre la motivación laboral y la autopercepción del desempeño laboral en los trabajadores del Poder Nacional de Justicia, Lima 2022.

Ho: No hay correlación significativa entre la motivación laboral y la autopercepción del desempeño laboral en los trabajadores del Poder Nacional de Justicia, Lima 2022.

2.3.2. Hipótesis específicas

Hi: Hay correlación significativa entre motivación laboral y autopercepción de la eficacia laboral en los trabajadores del Palacio Nacional de Justicia, Lima 2022.

Ho: No hay correlación significativa entre motivación laboral y autopercepción de la eficacia laboral en los trabajadores del Palacio Nacional de Justicia, Lima 2022.

Hi: Hay correlación significativa entre motivación laboral y autopercepción de la eficiencia laboral en los trabajadores del Palacio Nacional de Justicia, Lima 2022.

Ho: No hay correlación significativa entre motivación laboral y autopercepción de la eficiencia laboral en los trabajadores del Palacio Nacional de Justicia, Lima 2022.

Hi: Hay correlación significativa entre motivación laboral y autopercepción de la calidad laboral en los trabajadores del Palacio Nacional de Justicia, Lima 2022.

Ho: No hay correlación significativa entre motivación laboral y autopercepción de la calidad laboral en los trabajadores del Palacio Nacional de Justicia, Lima 2022.

Hi: Hay correlación significativa entre motivación laboral y autopercepción de la economía laboral en los trabajadores del Palacio Nacional de Justicia, Lima 2022.

Ho: No hay correlación significativa entre motivación laboral y autopercepción de la economía laboral en los trabajadores del Palacio Nacional de Justicia, Lima 2022.

2.4. Operacionalización de variables e indicadores

2.4.1. Motivación Laboral

Tabla 1

Variable Motivación Laboral y su operacionalización

Motivación Laboral	Dimensiones	Reactivos	Escalas de medición
Definición conceptual: La motivación se refiere, por una parte, a la intencionalidad	Motivación de logro: Es el ansia del individuo para crecer y desarrollarse, incluyendo el proceso en el que la persona	1,4,7,10,13	1.- Absolutamente en desacuerdo. 2.- Desacuerdo. 3.- Indiferente. 4.- De acuerdo. 5.- Absolutamente de acuerdo.

<p>ad consciente, a pensamiento s personales; y, por otra parte, a observar las conductas desde fuera, a su vez, implica a las inferencias relativas a la intencionalid ad consciente que hacemos a partir de la observación del comportamie nto humano (McClelland, 1989).</p> <p>Definición operacional :</p> <p>Se determinan los niveles de motivación laboral según 3</p>	<p>se esfuerza para llegar a la excelencia realizando algo único en su especie y comparándolo con acciones anteriormente ejecutadas (McClelland, 1989).</p> <p>Motivación de poder: Es la intención de influir en los individuos y modificar el contexto, siendo considerada también como la necesidad interior dirigida hacia el objetivo de influenciar en grupos de individuos (McClelland, 1989).</p> <p>Motivación de afiliación: Es la capacidad para interactuar con</p>	<p>2,5,8,11,14</p> <p>3,6,9,12,15</p>	
---	---	---------------------------------------	--

dimensiones : motivación de logro, motivación de poder y motivación de afiliación.	las personas dentro de un ambiente determinado, es decir, está relacionada con el comportamiento social frente a un impulso, a través del goce y la generación de vínculos afectivos con otras personas (McClelland, 1989).		
--	---	--	--

2.4.2. Desempeño Laboral

Tabla 2.

Variable Desempeño Laboral y su operacionalización

Desempeño Laboral	Dimensiones	Reactivos	Escalas de medición
Definición conceptual: Es el comportamiento del personal laboral en la búsqueda de los objetivos planteados por	Eficacia laboral: Es la capacidad para acatar las estrategias que se van a emplear para el alcance de los objetivos	1,2,3,4,5,6	1.- Nunca 2.- Raras veces 3.- A veces 4.- Siempre

<p>la empresa; lo cual implica la estrategia individual para lograr los objetivos (Chiavenato, 2007).</p> <p>Definición operacional:</p> <p>Se determinan los niveles de desempeño laboral según 4 dimensiones: eficacia laboral, eficiencia laboral, calidad laboral y economía laboral.</p>	<p>que se ha trazado.</p> <p>Eficiencia laboral: Se comprende como el empleo adecuado de los bienes de la institución por parte del trabajador.</p> <p>Calidad laboral: Es la facultad de la entidad para atender rápidamente y directamente a lo que necesitan sus empleados.</p> <p>Economía laboral: Es la capacidad de la organización para generar apropiadamente los bienes económicos en favor de la gestión general de la empresa.</p>	<p>7,8,9,10,11,12</p> <p>13,14,15,16,17,18</p> <p>19,20,21,22,23,24</p>	
--	---	---	--

2.5. Definición de términos básicos

Motivación: La motivación se refiere, por una parte, a la intencionalidad consciente, a pensamientos personales; y, por otra parte, a observar las conductas desde fuera, a su vez, implica a las inferencias relativas a la intencionalidad consciente que hacemos a partir de la observación del comportamiento humano (McClelland, 1989).

Desempeño Laboral: Es el comportamiento del personal laboral en la búsqueda de los objetivos planteados por la empresa; lo cual implica la estrategia individual para lograr los objetivos (Chiavenato, 2007).

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación

El estudio es de tipo descriptivo-correlacional (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), debido a que metodológicamente las variables se pueden medir y se van a relacionar dos variables.

3.2. Diseño de la investigación

El estudio presenta un diseño no experimental transversal (Hernández et.al., 2014) porque todo el procedimiento con la muestra se realizará en un solo momento en el tiempo.

3.3. Población y muestra de la investigación

La población está compuesta por los trabajadores del Palacio Nacional de Justicia que está presentes los días de la evaluación.

La muestra para el estudio está compuesta por 251 trabajadores del Palacio Nacional de Justicia. Se empleó un muestreo no probabilístico intencionado, pues se señalan como criterios de inclusión el que los trabajadores estén presentes en los días de la evaluación. Así mismo, los criterios de exclusión fueron los trabajadores ausentes en los días de la aplicación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se emplearon el Cuestionario de Motivación Laboral y el Cuestionario de Desempeño Laboral dentro de los diferentes ambientes de labores del Palacio Nacional de Justicia con el respectivo consentimiento informado por parte de los colaboradores que realizaron la evaluación.

3.4.1. Cuestionario de Motivación Laboral

Ficha técnica

Autores:	R. Steers y D. Braunstein
Administración:	Personal y grupal
Adaptación peruana:	Negrón y Pérez
Año:	2012
Población:	18 años a más

Evalúa:	Nivel de motivación laboral en trabajadores
Dimensiones:	Motivación de logro: 1, 4, 7, 10 y 13. Motivación de poder: 2, 5, 8, 11 y 14. Motivación de afiliación: 3, 6, 9, 12 y 15.
Baremos:	1.- Bajo: 15-27 2.- Promedio bajo: 28-39 3.- Promedio: 40-51 4.- Alto: 52-63 5.- Muy alto: 64-75

3.4.2. Cuestionario de Desempeño Laboral

Ficha técnica

Autor:	Andrés Alejandro Zerpa Sosa
Año:	2012
Administración:	Individual y colectiva
Población:	18 años en adelante
Evalúa:	Nivel de desempeño laboral en trabajadores
Dimensiones:	Eficacia laboral: 1, 2, 3, 4, 5 y 6. Eficiencia laboral: 7, 8, 9, 10, 11 y 12. Calidad laboral: 13, 14, 15, 16, 17 y 18. Economía laboral: 19, 20, 21, 22, 23 y 24.
Baremos:	1.- Bajo: 24-42 2.- Promedio: 43-60 3.- Alto: 61-78 4.- Muy alto: 79-96

3.5. Técnicas para el procesamiento de datos

Para ejecutar el análisis de los datos descriptivos de la correlación entre la Motivación Laboral y el Desempeño Laboral en el personal laboral del Palacio Nacional de Justicia en Lima (Perú), se utilizaron porcentajes, frecuencias, desviación estándar, varianza, media aritmética en relación a las variables sociodemográficas. Por otra parte, con el objetivo de correlacionar ambas variables, se empleó la estadística inferencial, haciendo uso del coeficiente de correlación de Spearman Rho. Para concluir, todo el procedimiento estadístico se realizó con el paquete estadístico SPSS.

3.6. Aspectos éticos

En relación la información que pudo obtenerse y su respectivo análisis, se continuó con la firma del consentimiento informado de los trabajadores del Palacio Nacional de Justicia, quienes forman parte del presente estudio. Posterior a ello, se realizó la aplicación de las pruebas, las cuales fueron llenadas de forma anónima con el objetivo de que no se evidencien datos sobre la identidad de los evaluados. En consecuencia, los resultados obtenidos se utilizaron exclusivamente con fines académicos.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

4.1.1. Análisis de validez

En este estudio, se empleó el criterio de juicio por expertos para la validez de contenido de las pruebas aplicadas. Para ello, se contó con el juicio informado de 5 jueces expertos que evaluaron los 15 ítems de la Escala de Motivación Laboral y los 24 ítems de la Escala de Desempeño Laboral.

En consecuencia, en la tabla 3, se dan a conocer los resultados del coeficiente V de Aiken de los ítems que corresponden a la Escala de Motivación Laboral, considerándose que todos los ítems obtuvieron puntuaciones superiores a 0.95, siendo la puntuación general de 0.985, lo cual significa que presenta un alto coeficiente V de Aiken.

Tabla 3.

Validez de contenido de la Escala de Motivación Laboral

Ítems	V de Aiken
1	0.975
2	0.99
3	0.95
4	1
5	0.975
6	0.99
7	0.95
8	0.99
9	1
10	1
11	1
12	0.99
13	1
14	1
15	0.99
	0.985

Por otra parte, en la tabla 4 se exponen los resultados del coeficiente V de Aiken de los ítems correspondientes a la Escala de Desempeño Laboral, donde los ítems obtuvieron puntuaciones a 0.95, siendo la puntuación general de 0.99, lo cual significa que presenta un alto coeficiente V de Aiken.

Tabla 4.

Validez de contenido de la Escala de Desempeño Laboral

Ítems	V de Aiken
1	0.96
2	0.975
3	0.96
4	0.975
5	1
6	1
7	1
8	0.99
9	0.975
10	1
11	0.95
12	1
13	1
14	1
15	1
16	1
17	1
18	1
19	1
20	0.975
21	0.96
22	1
23	0.99
24	0.99
	0.99

4.1.2. Análisis de confiabilidad

En la tabla 5, se observa que la variable Motivación Laboral presenta un coeficiente Alfa de Cronbach de .852, lo cual explica una confiabilidad muy alta.

Tabla 5

Análisis de fiabilidad de la variable Motivación Laboral

Variable	Alfa de Cronbach
Motivación Laboral	.852

En la tabla 6, se observa que la variable Desempeño Laboral presenta un coeficiente Alfa de Cronbach de .758, lo cual explica una confiabilidad alta.

Tabla 6. Análisis de fiabilidad de la variable Desempeño Laboral

Variable	Alfa de Cronbach
Desempeño Laboral	.758

4.1.3. Análisis de los estadísticos descriptivos

En la tabla 7, se puede observar que el 48.6% de los colaboradores son mujeres, mientras que el 51.4% son hombres.

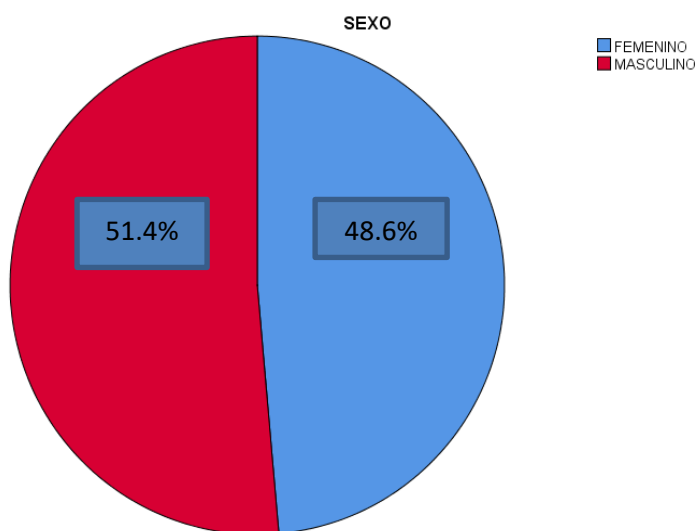
Tabla 7

Análisis descriptivo de los participantes por sexo

Sexo	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Mujer	122	48.6
Hombre	129	51.4
Total	251	100.0

Figura 1

Análisis descriptivo de los participantes por sexo



En la tabla 8, se muestra que, en cuanto al estado civil, un 34.3% son casados, un 3.2% son convivientes, un 0.8% son divorciados, un 59.8% son solteros y un 2% son viudos.

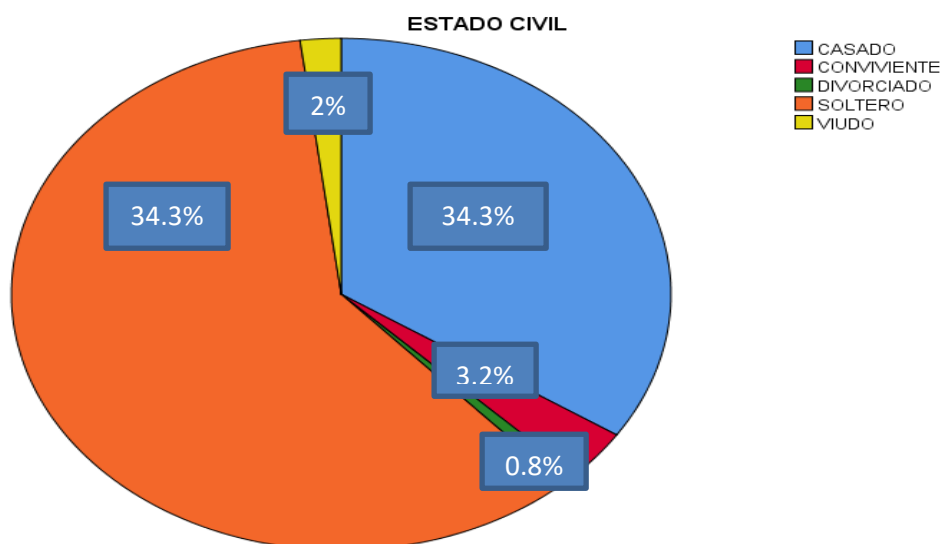
Tabla 8.

Análisis descriptivo de los participantes por estado civil

Estado civil	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Casado	86	34.3
Conviviente	8	3.2
Divorciado	2	.8
Soltero	150	59.8
Viudo	5	2.0
Total	251	100.0

Figura 2

Análisis descriptivo de los participantes por estado civil



En la tabla 9, se examina que, en relación al grado de instrucción, un 27.9% cuenta secundaria completa, un 0.8% tiene secundaria incompleta, un 51% tiene superior universitaria completa, un 3.2% tiene superior universitaria incompleta, un 14.7% tiene técnico superior y un 2.4% tiene técnico superior incompleta.

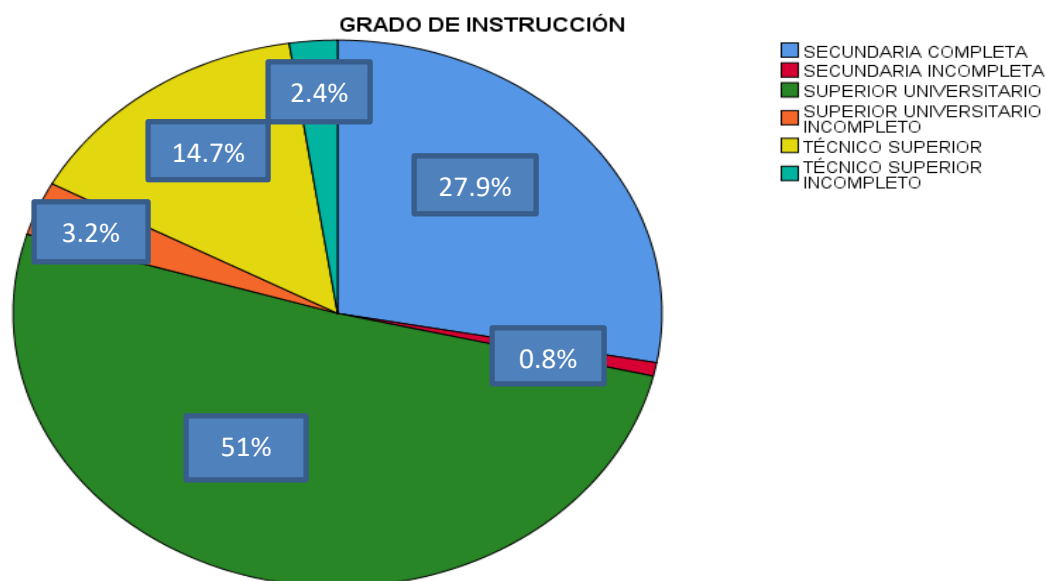
Tabla 9

Análisis descriptivo de los participantes por grado de instrucción

Grado de instrucción	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Secundaria completa	70	27.9
Secundaria incompleta	2	.8
Superior universitario	128	51.0
Superior universitario incompleto	8	3.2
Técnico superior	37	14.7
Técnico superior incompleto	6	2.4
Total	251	100.0

Figura 3

Análisis descriptivo de los participantes por grado de instrucción



En la tabla 10, se puede observar que un 28.7% de los colaboradores tienen entre 18 a 30 años, un 31.1% tienen entre 31 a 40 años, un 26.3% tienen entre 41 a 50 años, un 11.2% tienen entre 51 a 60 años, y, por último, un 2.8% tienen entre 61 a 70 años.

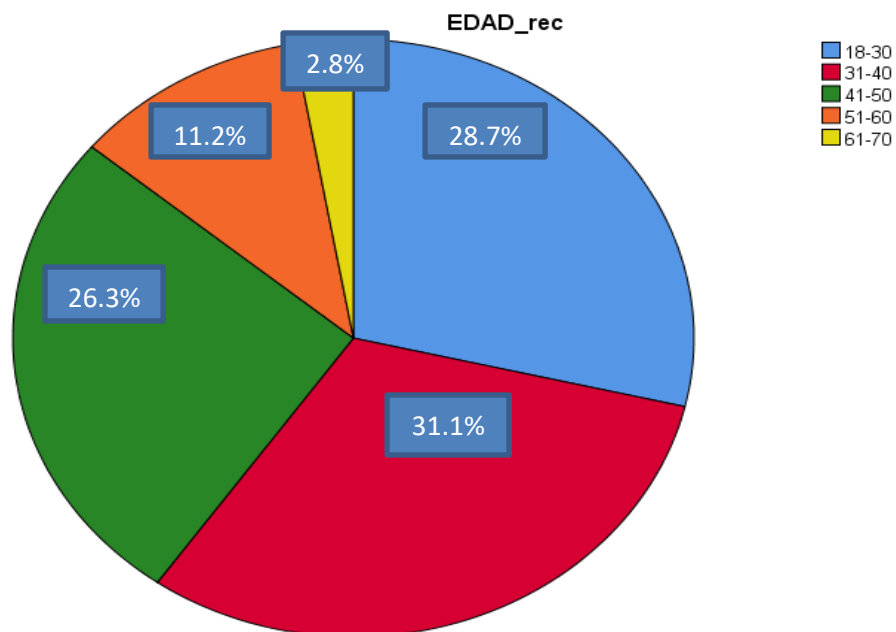
Tabla 10

Análisis descriptivo de los participantes por edades

Edad	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
18-30	72	28.7
31-40	78	31.1
41-50	66	26.3
51-60	28	11.2
61-70	7	2.8
Total	251	100.0

Figura 4

Análisis descriptivo de los participantes por edades



4.1.4. Análisis de la normalidad de datos

En la tabla 11, se puede observar que el análisis de bondad de ajuste a la curva normal de las variables Motivación Laboral y Desempeño Laboral se realizó mediante la prueba Kolmogorov-Smirnov, y se indica que, en ambas variables, los niveles de significación son inferiores a .05, por lo que las distribuciones de los puntajes no se acercan a la distribución normal. Por lo tanto, se empleará el coeficiente de correlación de Spearman (Rho).

Tabla 11

Análisis de bondad de ajuste a la curva normal en las variables de estudio en la muestra total (N=251)

Variables	Media	Mediana	Varianza	DS	K-S	Sig.
Motivación Laboral	4.13	4.00	.715	.845	.243	.000
Desempeño Laboral	3.57	4.00	.326	.571	.384	.000

Nota: Sig. = significancia estadística; * = > 0.05

En la tabla 12, puede observarse que las dimensiones de desempeño laboral y motivación laboral y su dimensión motivación de logro la probabilidad o valor-p son menores a 0.05, lo cual indica que no se distribuyen de manera normal.

Tabla 12

Prueba de normalidad para Motivación laboral y Dimensiones de Desempeño Laboral: Eficacia laboral, Eficiencia Laboral, Calidad Laboral, Economía Laboral en los trabajadores del Palacio Nacional de Justicia, 2022.

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Valor-p
Eficacia laboral	0.141	251	0.000
Eficiencia laboral	0.160	251	0.000
Calidad laboral	0.128	251	0.000
Economía laboral	0.121	251	0.000
Motivación laboral	0.086	251	0.000
Desempeño laboral	0.099	251	0.000

4.1.5. Niveles de las variables

En la tabla 13, se examina que, en relación a la variable Motivación Laboral, un 1.6% de los trabajadores presenta una puntuación baja, un 1.2% alcanzó una puntuación promedio baja, un 16.7% se encuentra en una puntuación promedio, un 43.4% puntuó alto y un 37.1% presenta una puntuación muy alta.

Tabla 13. Distribución de personas evaluadas según niveles de Motivación Laboral

Motivación Laboral	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	4	1.6
Promedio Bajo	3	1.2
Promedio	42	16.7
Alto	109	43.4
Muy Alto	93	37.1
Total	251	100.0

En la tabla 14, se examina que, en relación a la variable Desempeño Laboral, un 4% de los evaluados alcanzó una puntuación promedio, un 35.1% puntuó en nivel alto y un 61% obtuvo una puntuación muy alta.

Tabla 14

Distribución de personas evaluadas según niveles de Desempeño Laboral

Desempeño Laboral	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Promedio	10	4.0
Alto	88	35.1
Muy Alto	153	61.0
Total	251	100.0

4.1.6. Análisis de la relación entre las variables

En la tabla 15, se puede observar que motivación laboral presenta una correlación pequeña positiva con eficacia laboral (.045), una correlación pequeña positiva con eficiencia laboral (.159), una correlación pequeña negativa con calidad laboral (-.037) y una correlación baja positiva con economía laboral (.304).

Tabla 15

Relación entre Motivación Laboral y Eficacia Laboral, Eficiencia Laboral, Calidad Laboral y Economía Laboral

Motivación laboral	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)
Eficacia laboral	.045	.477
Eficiencia laboral	.159	.012
Calidad laboral	-.037	.561
Economía laboral	.304	.000

En la tabla 16, se determina que las variables Motivación Laboral y Desempeño Laboral presentan una correlación baja positiva y significativa (Rho=.242, $p < .01$).

Tabla 16

Relación entre Motivación Laboral y Desempeño Laboral

Variabes	Desempeño Laboral
Motivación Laboral	.242**

**La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

4.2. Contrastación de hipótesis

La hipótesis general se comprueba, debido a que hay una correlación baja positiva y significativa entre Motivación Laboral y Autopercepción del Desempeño Laboral.

Así mismo, las hipótesis específicas se comprueban tres de ellas, debido a que hay una correlación pequeña positiva entre Motivación Laboral y las dimensiones autopercepción de la eficacia laboral y autopercepción de la eficiencia laboral; además, existe una correlación baja positiva entre Motivación Laboral y la dimensión autopercepción de la economía laboral. Sin embargo, hay una correlación pequeña negativa entre Motivación Laboral y la dimensión autopercepción de la calidad laboral.

4.3. Discusión de resultados

Este estudio presenta coincidencias con otras investigaciones anteriores. Existen coincidencias con la investigación de Huamán (2018) en cuanto a la asociación entre las dos variables, debido a que, en el estudio mencionado, la motivación laboral y el desempeño laboral presentan una correlación baja positiva y significativamente (.45); mientras que, en este estudio, la correlación entre ambas variables también es baja, positiva y significativa (.242). Así mismo, también hay coincidencias en cuanto al nivel de motivación laboral, pues en la investigación de Huamán (2018), la mayor parte de los colaboradores alcanzaron un nivel de motivación laboral muy bueno (43.1%); y en el presente estudio, se alcanza un nivel de motivación laboral alto (43.4%).

Comparando el presente estudio con la investigación de Yana (2019), existen coincidencias en los niveles de motivación laboral, pues en ambas investigaciones hay una mayoría con nivel alto en motivación laboral: un 43.4% en el presente estudio y un 56.7% en la investigación mencionada. Sin embargo, se encuentran diferencias en los niveles de desempeño laboral, debido a que, en la presente investigación, la mayoría alcanza un nivel muy alto (61%); y en la investigación de Yana (2019), la mayoría alcanza un nivel de desempeño laboral regular (56.7%) y solo un 10% obtiene un nivel de desempeño laboral bueno.

Del mismo modo, también se puede apreciar coincidencias entre el presente estudio y la investigación de Cedrón (2020), debido a que, en ambas investigaciones, hay una relación positiva entre motivación laboral y desempeño laboral. A pesar de ello, existen diferencias en los niveles de las dos variables; porque en la presente tesis, se encuentran niveles altos en motivación laboral (43.4%) y muy altos en desempeño laboral (61%), mientras que, en la

investigación de Cedrón (2020), se encuentran niveles bajos en motivación laboral (50.9%) y en desempeño laboral (60.4%).

Finalmente, se encuentran diferencias con la investigación de Bayser (2022), debido a que, en el presente estudio, existe mayor porcentaje de trabajadores con niveles altos en motivación laboral (43.4%), mientras que, en la investigación mencionada, la mayoría alcanzan niveles bajos en motivación laboral (65.6%)

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Hay correlación baja, positiva y significativa entre Motivación Laboral y Autopercepción del Desempeño Laboral. Así mismo, hay correlación baja, positiva y significativa entre la dimensión motivación de logro y las dimensiones eficacia laboral, eficiencia laboral y calidad laboral. Por otra parte, las dimensiones motivación de logro y economía laboral presentan una correlación casi nula, positiva y significativa.
- Se puede concluir también que los trabajadores del Palacio Nacional de Justicia presentan altos niveles de motivación y desempeño laboral, lo cual es positivo para la institución.
- Al evidenciarse altos niveles de motivación laboral y desempeño laboral en el personal laboral del Palacio Nacional de Justicia, se resalta la eficacia en las estrategias psicológicas por parte de la institución.

5.2. Recomendaciones

- Seguir promoviendo los estudios investigativos en motivación y desempeño laboral en diferentes organizaciones públicas o privadas.
- Se recomienda a la institución seguir empleando las estrategias psicológicas enfocadas en la motivación laboral para mantener la eficacia y eficiencia.
- Continuar con las investigaciones sobre motivación y desempeño laboral con fines preventivo-promocionales.
- Realizar charlas psicoeducativas y ocupaciones sobre motivación y desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Alburque, F. (2020). *Motivación laboral y rendimiento del potencial humano en colaboradores del Banco Scotiabank Perú-sede Rímac, 2019*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo.
- Ángel, L.; Rendón, L.; Salas, C. y Vargas, P. (2021). *Motivación y satisfacción laboral y su asociación con el riesgo psicosocial*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cooperativa de Colombia.
- Bayser, S. (2022). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2 (12), 1-10.
- Betanzos, N. y Paz, F. (2007). Análisis Psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología*, 23 (2), 207-215.
- Bohórquez, E.; Pérez, M.; Caiche, W. y 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.
- Bouverie, J. y García, R. (2017). *Motivación Laboral y Síndrome de Burnout en el personal de la Escuela de Aviación Civil del Perú, 2017*. (Tesis de Licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola.
- Burgos, M. (2018). Motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia. *Revista de publicaciones Científicas y Académicas*, 2 (2), 21-41.
- Cadena, E. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha*. (Tesis de Licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Cedrón, Y. (2020). *Motivación y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. International Thomson Editores.
- Chiavenato, I. (2007). *Evaluación del desempeño: administración de recursos humanos*. Mc. Graw-Hill Interamericana.

- Domínguez, L.; Ramírez, A. y García, A. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de Administración*, 4 (1), 59-70.
- González, L. (2006). *Calidad de vida laboral*. http://www.nodo50.org/cubasigloXXI/congreso06/conf3_grodriguez.pdf.
- González, D. (2008). *Psicología de la Motivación*. Ciencias Médicas.
- González, D. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas*. (Tesis de Maestría). Universidad Técnica de Ambato.
- Guzmán, G.; Sánchez, W.; Placencia, M. y Silva, J. (2020). Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología. *Revista CEA*, 6 (12), 87-103.
- Han, B. (2012). *La sociedad del cansancio*. Herder.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta Ed.). McGraw Hill Education.
- Herzberg, F.; Mausiner, B., y Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. Wiley.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. New York.
- Huamán, M. (2018). *Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa, Cusco*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo.
- La Cotera, J. (2021). Cultura organizacional y su relación con la motivación laboral en una entidad pública de Lima-Perú. *Centro Sur. Social Science Journal*, 5 (1), 44-60.
- López, B.; Aragón, J.; Muñoz, M.; Madrid, S. y Tornell, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del Instituto Mexicano del Seguro Social de Bienestar, en el Estado de Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina URP*, 21 (2), 316-325.
- Maslow, A. (1964). *Religions, Values an Peak-experiences*. Ohio State University Press.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Díaz de Santos, S.A.
- McClelland, D. (1970). *Informe sobre el Perfil Motivacional*. Fundase.
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Narcea Ediciones.
- Moreno, F. (2002). *La motivación frente a una actividad física*. España.
- Muchinsky, P. (2000). *Psicología aplicada al trabajo*. Thomas Learning Editores.
- Robbins, J.; Stephen, S. y Coulter, C. (2010). *Administración*. Pearson educación.

- Rodríguez, K. y Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista de la Escuela Académica de Negocios*, 87, 79-101.
- Soto, G. (2019). *La motivación y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Sentinel Perú S.A.* (Trabajo de investigación de Bachillerato). Universidad Esan.
- Talavera, I; Calcina, S.; Castillo, J. y Campos, J. (2021). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno, Perú. *Polo del Conocimiento*, 6 (10), 3-14.
- Talledo, M. y Amaya, P. (2020). Motivación y compromiso laboral en conductores de transporte terrestre de personas, Trujillo-Perú, 2019. *Revista Ciencia y Tecnología*, 16 (3), 77-86.
- Terrones, M. (2019). Motivación laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas del distrito de Huanchaco, provincia de Trujillo, Perú. *Magister Science Journal*, 2 (1), 109-125.
- Verdesoto, M. (2021). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre 2019.* (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Yana, M. (2019). *Motivación y Desempeño Laboral del personal de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) San Borja-Lima 2018.* (Tesis de Licenciatura). Universidad Peruana de Las Américas.

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

<p>trabajadores del Palacio Nacional de Justicia?</p> <p>¿Qué relación hay entre motivación de logro y economía laboral en los trabajadores del Palacio Nacional de Justicia?</p>	<p>y calidad laboral en los trabajadores del Palacio Nacional de Justicia.</p> <p>Identificar la relación entre motivación de logro y economía laboral en los trabajadores del Palacio Nacional de Justicia.</p>	<p>Palacio Nacional de Justicia.</p> <p>Hi: Existe correlación significativa entre motivación de logro y economía laboral en los trabajadores del Palacio Nacional de Justicia.</p>	<p>Motivación de afiliación</p>	<p>de individuos (McClelland, 1989).</p> <p>Es la capacidad para interactuar con las personas dentro de un ambiente determinado, es decir, está relacionada con el comportamiento social frente a un impulso, a través del goce y la generación de vínculos afectivos con otras personas (McClelland, 1989).</p>	<p>3,6,9,12,15.</p>		
Variable 2: Dimensiones e indicadores de la variable Desempeño Laboral							
Dimensiones		Indicadores		Ítems	Escala	Niveles o rangos	
Eficacia laboral	Capacidad para acatar las estrategias que se van a emplear para el logro de los objetivos trazados.		1,2,3,4,5,6.	1.- Nunca. 2.- Raras veces. 3.- A veces.	1.- Bajo: 24-42 2.- Promedio: 43-60 3.- Alto: 61-78		
Eficiencia laboral	Se comprende como el uso adecuado de los recursos de la		7,8,9,10,11,12.	4.- Siempre.	4.- Muy alto: 79-96		

				<p>empresa por parte del trabajador.</p> <p>Es la capacidad de la organización para responder rápidamente y directamente a las necesidades de sus empleados.</p>	<p>13,14,15,16,17,18.</p> <p>19,20,21,22,23,24.</p>		
			<p>Calidad laboral</p> <p>Economía laboral</p>	<p>Es la capacidad de la organización para generar apropiadamente los recursos económicos en favor de la gestión general de la empresa.</p>			

Anexo N° 02

Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

Tiempo de servicio en la institución:

Área de trabajo:

Edad:

Sexo:

Grado de instrucción:

Estado civil:

INSTRUCCIONES:

El presente cuestionario tiene como finalidad conocer el grado de motivación laboral. Agradecemos anticipadamente su colaboración y sinceridad al responder. Indique si:

- (1) Absolutamente en desacuerdo.
- (2) Desacuerdo.
- (3) Indiferente.
- (4) De acuerdo.
- (5) Absolutamente de acuerdo.

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1.	Intento mejorar mi desempeño laboral.					
2.	Me gusta trabajar en competición y ganar.					
3.	A menudo me encuentro hablando con otras personas de la dependencia sobre temas que no forman parte del trabajo.					
4.	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes.					
5.	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión.					
6.	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la dependencia.					
7.	Me gusta ser programado (a) en tareas complejas.					
8.	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.					
9.	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo.					
10.	Me gusta fijar y alcanzare metas realistas.					
11.	Me gusta influenciar en las personas para lograr mi objetivo.					
12.	Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones.					
13.	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.					

14.	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.					
15.	Prefiero trabajar con otras personas, más que trabajar solo.					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Tiempo de servicio en la institución:

Área de trabajo:

Edad:

Sexo:

Grado de instrucción:

Estado civil:

INSTRUCCIONES:

El presente cuestionario tiene como finalidad conocer el grado de percepción del desempeño laboral. Agradecemos anticipadamente su colaboración y sinceridad al responder. Indique si:

- (1) **Nunca.**
- (2) **Raras veces.**
- (3) **A veces.**
- (4) **Siempre.**

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4
1.	Considera que el trabajo que realiza con eficiencia aporta el logro de los objetivos que busca la dependencia.				
2.	Considera que existe un espíritu de trabajo eficaz en su área de trabajo para el logro de sus objetivos.				
3.	Considera que la que en la dependencia el personal tiene la actitud compromiso con su trabajo.				
4.	Considera que en la dependencia el personal tiene la actitud para innovar ideas del trabajo.				
5.	Considera que realiza un trabajo con efectividad y compromiso.				
6.	Considera que su equipo de trabajo es efectivo.				
7.	Considera que hay buena productividad en su equipo de trabajo.				
8.	Considera que la productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal.				
9.	Cree que la competencia entre el personal permite que el área sea más eficiente.				
10.	Cree que sus compañeras le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias.				
11.	Considera que la dependencia propicia el liderazgo en el equipo.				
12.	Considera que cuando los líderes asignan tareas lo hacen con el ejemplo.				

13.	Considera usted que cumple con responsabilidad las tareas que se le encomienda.				
14.	Considera que entre sus compañeros hay responsabilidad y apoyo.				
15.	Considera que los acuerdos de sus superiores le permiten tener una mejor atención en su trabajo.				
16.	Considera que su superior presta atención suficiente a su trabajo.				
17.	Considera sentirse satisfecho con la labor que realiza en su área de trabajo.				
18.	Considera estar satisfecho con el respeto que el jefe inmediato le brinda.				
19.	Considera que la distribución física del área de trabajo facilita la realización de sus labores.				
20.	Considera que los canales de distribución económica de la dependencia han permitido nuevos proyectos.				
21.	Considera que la dependencia le ofrece los recursos necesarios para realizar su trabajo.				
22.	Considera que los recursos que utiliza diariamente para realizar sus labores le permiten trabajar mejor.				
23.	Considera que el presupuesto es suficiente para la cantidad actual de personal que existe en la dependencia.				
24.	Considera que la dependencia brinda al área el presupuesto necesario para realizar su trabajo.				