



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Motivación en el personal del módulo de familia y
módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima
Norte, 2017.**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Siancas Blas, Hayme Olivia

ASESOR:

Dr. Vértiz Osore, Jacinto Joaquín

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento humano

PERÚ – 2018

Página del jurado

.....
Dr. Arturo Melgar Begazo
Presidente

.....
Mg. José Enrique Nuñez Untiveros
Secretario

.....
Dr. Jacinto Joaquín Vértiz Osoros
Vocal

Dedicatoria

Este trabajo lo dedico: A mis queridos padres por su apoyo incondicional.

A mi hija por la sonrisa que me brinda día a día.

A mis queridas amigas y compañeras por sus palabras fortalecedoras.

Agradecimiento

Agradezco muy especialmente a mi Señora Madre.

A mis compañeros de la maestría.

Al personal de la Corte de Justicia de Lima Norte.

A mis Maestros formadores de la Universidad, en especial al Dr. Joaquín Vértiz por su paciencia, dedicación y apoyo.

Resolución de vicerrectorado académico N° 00011-2016-UCV-VA**Lima, 31 de marzo de 2016.****Declaratoria de Autenticidad**

Yo, Siancas Blas, Hayme Olivia, estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, declaro que el trabajo académico titulado “Motivación en el personal del módulo de familia y módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017” presentada, en 76 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo estipulado por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, 23 de marzo del 2018

Br. Siancas Blas, Hayme Olivia.
DNI: 40173520

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la tesis “Motivación en el personal del módulo de familia y módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017”, que tuvo como objetivo determinar la diferencia de la motivación entre el personal perteneciente a los módulos mencionados de la Corte de Justicia de Lima Norte, 2017.

El presente informe ha sido estructurado en siete capítulos, de acuerdo con el formato proporcionado por la Escuela de Posgrado. En el capítulo I se presentan los antecedentes y fundamentos teóricos, la justificación, el problema, las hipótesis, y los objetivos de la investigación. En el capítulo II, se describen los criterios metodológicos empleados en la investigación y en el capítulo III, los resultados tanto descriptivos como inferenciales. El capítulo IV contiene la discusión de los resultados, el V las conclusiones y el VI las recomendaciones respectivas. Finalmente se presentan las referencias y los apéndices que respaldan la investigación.

La conclusión de la investigación fue: Existe diferencia significativa de los niveles de motivación entre el personal del módulo de familia y módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.

La Autora

Índice

	pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras.	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	
1.1 Realidad problemática.	15
1.2 Trabajos previos.	16
1.3 Teorías relacionadas al tema.	22
1.4 Formulación del problema.	30
1.5 Justificación del estudio.	31
1.6 Hipótesis	33
1.7 Objetivos	33
II. Método	
2.1 Diseño de investigación.	35
2.2 Variables, operacionalización.	36
2.3 Población y muestra.	37
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	38
2.5 Métodos de análisis de datos.	39
III. Resultados	40
3.1 Descripción de los resultados.	41
3.2 Contraste de hipótesis.	47
IV. Discusión	50
V. Conclusiones	54
VI. Recomendaciones	56

VII. Referencias	58
Anexos	
Anexo 1. Matriz de consistencia.	64
Anexo 2. Instrumentos:	66
Anexo 3. Base de datos.	67
Anexo 4. Pantallazo de resultados.	70

Lista de tablas

Tabla 1.	Operacionalización de la variable Motivación.	37
Tabla 2.	Estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach del instrumento.	39
Tabla 3.	Frecuencias de clasificación de la motivación por módulo del personal de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.	41
Tabla 4.	Frecuencias de clasificación de la motivación por rango etario (años) del personal de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.	42
Tabla 5.	Frecuencias de clasificación de la motivación por tiempo en las institución (años) del personal de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.	43
Tabla 6.	Frecuencias de clasificación de la Necesidad de logro por módulo en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.	44
Tabla 7.	Frecuencias de clasificación de la Necesidad de poder por módulo en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.	45
Tabla 8.	Frecuencias de clasificación de la Necesidad de poder por módulo en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.	46
Tabla 9.	Prueba de contraste de los niveles de motivación entre el personal del módulo de familia y laboral de la Corte de Justicia de Lima Norte, 2017.	47
Tabla 10.	Prueba de contraste de los niveles de necesidad de logro entre el personal del módulo de familia y laboral de la Corte de Justicia de Lima Norte, 2017.	48
Tabla 11.	Prueba de contraste de los niveles de necesidad de poder entre el personal del módulo de familia y laboral de la Corte de Justicia de Lima Norte, 2017.	48

Tabla 12. Prueba de contraste de los niveles de necesidad afiliativa entre el personal del módulo de familia y laboral de la Corte de Justicia de Lima Norte, 2017.	49
---	----

Lista de figuras.

- Figura 1. Distribución de frecuencias de clasificación de la motivación por módulo del personal de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017. 41
- Figura 2. Distribución de frecuencias de clasificación de la motivación por rango etario (años) del personal de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017. 42
- Figura 3. Distribución de frecuencias de clasificación de las dimensiones del Compromiso organizacional en el personal de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017. 43
- Figura 4. Distribución de frecuencias de clasificación de la Necesidad de logro por módulo en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017. 44
- Figura 5. Distribución de frecuencias de clasificación de la Necesidad de poder por módulo en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017. 45
- Figura 6. Distribución de frecuencias de clasificación de la Necesidad de afiliación por módulo en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017. 46

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la diferencia de motivación entre el personal del módulo de familia y módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.

Fue una investigación con enfoque cuantitativo, tipo básica, con diseño no experimental comparativo. Se empleó la encuesta, teniendo a 71 profesionales trabajadores la corte superior de Justicia de Lima Norte |||| divididos en 38 del módulo de familia y 33 del módulo laboral. Para el contraste de hipótesis se empleó la prueba U- Mann Whitney para dos grupos independientes a un nivel de significación de 0,05.

Las conclusiones fueron las siguientes: se encontró diferencia significativa ($p=0,044<0,05$) de la motivación entre el personal del módulo de familia y módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte. Los encuestados del módulo de familia mostraron mayor frecuencia en la categoría 'Alta motivación', a diferencia del personal del módulo laboral. Lo mismo ocurrió con la dimensión Necesidad afiliativa. No hubo diferencias en las dimensiones necesidad de logro y de poder.

Palabras clave: Motivación, necesidad de logro, poder, afiliación.

Abstract

The objective of the investigation was to determine the difference in motivation among the staff of the family module and labor module of the Superior Court of Justice of Lima Norte, 2017.

It was an investigation with quantitative approach, basic type, with non-experimental comparative design. The survey was used, with 71 professional workers in the Superior Court of Justice of Lima divided into 38 of the family module and 33 of the labor module. To test the hypothesis, the U-Mann Whitney test was used for two independent groups at a significance level of 0.05.

The conclusions were the following: there was a significant difference ($p = 0.044 < 0.05$) in the motivation among the staff of the family module and the labor module of the Superior Court of Justice of Lima Norte. Respondents of the family module showed higher frequency in the category 'High motivation', unlike the staff of the work module. The same happened with the dimension Affiliative necessity. There were no differences in the dimensions of the need for achievement and power.

Keywords: Motivation, need for achievement, power, affiliation.

I. Introducción

1.1 Realidad problemática.

Partiendo de la definición realizada por Chiavenato (2009), la motivación es “Aquello que impulsa a la persona a actuar de determinada manera o que da origen, por lo menos a una determinada tendencia, a un determinado comportamiento”. (p. 47) entonces se infiere que toda persona tiene un motor que impulsa su acción dentro de cualquier escenario vivencial o laboral. Situación que, a nivel de muchas empresas y gobiernos internacionales ya se ha avanzado suficiente disponiendo no solo de modelos de gestión sino en riqueza de experiencias, que podrían servir de emulación por parte de las entidades nacionales.

En ese contexto teórico, actualmente las entidades apuestan fuertemente por las habilidades blandas dentro del personal que forma parte del *staff* no solo con la finalidad de mejorar las competencias de las personas sino con la finalidad de humanizar las instituciones como parte del plan bicentenario en el cual se apuesta por un Perú transformado al servicio de la colectividad (CEPLAN, 2011). A pesar se de esta ambiciosa propuesta de mejora de las competencias del personal, en muchas de las entidades públicas no se les da la importancia que debería, yendo, incluso, en desmedro de la dignidad e integridad de las personas, apostando por factores motivacionales que se relacionan con ganancias económicas -no tan legales- que fomentan cadenas de favores que comprometen más aspectos relacionados con la honorabilidad de las personas.

A nivel de la capital peruana, el sector más representativo en este aspecto es el de Salud, el mismo que ha implementado diversas estrategias para humanizar la atención, el mismo que podría servir de ejemplo para los demás sectores. En ese orden de ideas uno de los sectores que menos ha trabajado en esos aspectos es el Poder Judicial, el mismo que está avanzando lentamente en las habilidades blandas, pero aún no se dispone de información de base que permita aclarar aspectos del comportamiento de este personal, así como tampoco se dispone de suficientes elementos comparativos que faciliten la toma de decisiones para la implementación de planes y programas dentro de este sector de gobierno estatal.

Parafraseando lo señalado por Ramírez, Abreu y Badii (2008) la motivación se relaciona con las necesidades de la persona y cuando tiene la necesidad siente

la motivación de satisfacerla y cuando lo consigue deja de motivarse, así, se tiene que si las necesidades condicionan a la motivación, es imprescindible conocer las verdaderas motivaciones de este personal, pudiendo inferir – a partir de ellas – las necesidades que éstos tienen. De esa manera podrá establecerse mejores planes y programas que apunten directamente hacia una verdadera satisfacción de estas personas, sin llegar a la satisfacción de necesidades banales o superfluas. Muy probablemente así se tendrá mayor aproximación temática que permita tener mayores luces y se elabore mejores planes y estrategias que comprometan a los trabajadores dentro de esta institución de justicia. Solamente de esta manera se tendrán mejores resultados en las propuestas – hasta ahora aisladas - dentro de esta Corte de Justicia de Lima Norte. Por la problemática mencionada se pretende determinar la diferencia de la motivación entre el personal de dos módulos de esta institución de Lima Norte, partiendo de la diferenciación que éstos tienen dentro de su funcionalidad y desempeño.

1.2 Trabajos previos.

1.2.1 Antecedentes internacionales

Huilcapi, Castro y Jácome (2017) en su investigación *Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial*, se propusieron dilucidar el nexo teórico de la motivación dentro de los escenarios laborales empresariales. Fue una investigación de comprobación cuantitativa, teniendo una muestra de 180 gerentes, administradores, propietarios de matrices y sucursales de empresas en la ciudad de Babahoyo. Se realizó un cuestionario de 5 preguntas en donde se identifica el estado motivacional de sus actividades, los datos obtenidos fueron en Excel. Se obtuvo que el 53% de los encuestados expresaron que un aspecto de insatisfacción si les afecta al rendimiento laboral, así como a las relaciones interpersonales, situación que los gerentes deben evitar dentro de las organizaciones para mantener empleados motivados y productivos. Concluyó que la motivación es un elemento básico a la hora de administrar empresas, ya que permite el desarrollo de actitudes positivas, lo que beneficia al desempeño laboral de los empleados y colaboradores y además mejora la calidad de vida tanto personal como familiar.

Benavides (2017) en su investigación titulada *Motivación laboral de los egresados del programa de administración de empresas de la universidad de Nariño*, se propuso determinar el estado de las necesidades motivacionales expuestas por McClelland en los egresados del programa de administración de empresas de la universidad de Nariño, por cuanto estas van a definir tanto sus objetivos individuales como la forma en que se relacionan socialmente en el ambiente laboral y por lo tanto en su desempeño. Para establecer las diferentes necesidades se realizó tendencias logarítmicas, polinomios de segundo grado, y cocientes de correlación. En sus conclusiones señaló que no hubo diferencias significativas en las 3 necesidades en cuanto a género, así como también en la situación laboral. En el estrato social se obtuvo un buen modelo para las necesidades de afiliación con un $R= 0,8904$. Para la variable grado de escolaridad de los administradores de empresa se hallan 2 modelos bastante buenos para las necesidades de Logro con un $R= 0,9247$ y las necesidades de Afiliación con un $R= 0,9819$.

Cerón (2015) en su tesis *La importancia de la motivación en las empresas*, se propuso reflexionar sobre la relevancia de la motivación enmarcada en la cultura empresarial colombiana. Fue una investigación cualitativa, empleó el método hermeneútico para el análisis documentario empresarial y teórica. En sus conclusiones señaló que la motivación es la herramienta con la que cuentan las organizaciones para poder alcanzar sus metas y objetivos, debido que un empleado motivado para la empresa es un producto o servicio de mejor calidad, llevando a la organización al éxito y a un mejor posicionamiento en el mercado, asimismo el recurso humano es muy importante debido que ellos son la palanca que empuja a la empresa a incrementar la productividad y desarrollo de la misma, un recurso humano motivado es una empresa próspera, mejores ingresos y mejor preparación a sus trabajadores, llevando a estos a que sean fieles y capaces de adaptarse a los cambios.

Sum (2015) en la tesis titulada: *Motivación y desempeño laboral (estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)* en Guatemala, para obtener el grado de Psicóloga Industrial el objetivo fue determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral del

personal con una muestra de 34 personas, fue un estudio descriptivo, llego a la conclusión que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo donde la RC (razón crítica) fue mayor a 1.96 el cual es significativa.

Enríquez (2014) en su tesis titulada: *Motivación y desempeño laboral en los empleados del Instituto de la visión en México* para obtener el grado de magister en Administración, tuvo como objetivo determinar la motivación y el desempeño de los empleados con una muestra 164 empleados, fue un estudio cuantitativo, descriptivo, explicativo y correlacional. Llego a la conclusión: la motivación laboral influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores con un coeficiente de correlación de 0.646 y $p=0.00$.

Martín (2011) en la tesis titulada: *La gestión de la motivación organizacional en el enfoque de la teoría Herzberg en Argentina* para obtener el grado de magister en Dirección de Empresas, tuvo como objetivo analizar la teoría de motivación de Herzberg en los trabajadores con una muestra de 104 personas, fue un estudio de tipo descriptivo llego a la conclusión: los factores motivadores extrínsecos e intrínsecos estuvieron presentes en la percepción de todos los trabajadores del mencionado estudio con un coeficiente de correlación múltiple de 0.9931.

1.2.2. Antecedentes nacionales

Ruiz (2017) en su tesis titulada *La motivación laboral y el comportamiento organizacional de la empresa La Curacao Chimbote 2016*, se propuso determinar la relación entre la motivación laboral y el comportamiento organizacional de estos trabajadores. Tuvo un enfoque cuantitativo, tipo descriptivo-correlacional. El diseño fue no experimental, transversal; Se encuestó a 22 trabajadores de la Empresa La Curacao. Se validó el cuestionario de toma de datos. Se empleó la prueba estadística Chi cuadrado (X^2). En su conclusión más importante determinó que existe asociación entre las variables de estudio, llegando a establecer la dependencia del comportamiento laboral en función a la motivación de este personal.

De La Puente (2017) en su tesis *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*, se

propuso determinar la relación entre el compromiso organizacional y la motivación de logro en el personal administrativo. Se tuvo una muestra de 108 trabajadores comprendidos entre los 18 y 65 años. En Los resultados se aprecia que la mayoría de sujetos se ubican en el nivel medio del compromiso organizacional general, así mismo en las sub dimensiones compromiso afectivo, implicancia y compromiso de continuidad. En la motivación de logro se aprecia en sus sub escalas Afiliación, Poder y Logro niveles a tendencia alta. En el análisis correlacional se observan correlaciones pequeñas pero significativas entre compromiso organizacional y Motivación de Logro; Asimismo la sub dimensión compromiso afectivo posee una relación pequeña y significativa con las sub escalas de Afiliación de la motivación de logro. La sub escala de implicancia posee una relación mediana y significativa con las sub escalas de la motivación de logro en el personal administrativo.

Becerra (2016) en su tesis *La Motivación y el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional del Callao, 2016*, se propuso determinar el nivel de relación entre la motivación y el desempeño laboral de estos trabajadores administrativos. Fue una investigación básica, tuvo un enfoque cuantitativo, su diseño fue no experimental, correlacional, transversal, de nivel descriptivo. Se encuestó a 130 empleados mediante el cuestionario de Motivación Laboral (R-MAWS). Se usaron estadísticos descriptivos y para la prueba de correlación se usó la prueba de Rho Spearman a un nivel de confianza del 95%. En las conclusiones se encontró que el 51.5% tuvieron un nivel de motivación 'Regular' y el 43.8% tuvieron un nivel de motivación 'Malo'. El 73.8% tuvieron un nivel de desempeño laboral 'Regular', el 24.6% tuvieron un nivel de desempeño 'Eficiente. Por último, hubo relación significativa ($p=0.017<0.05$) entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao siendo una relación es positiva (directa) aunque baja ($r = 0.208$), interpretándose como: A mayor Motivación, entonces mejor desempeño laboral.

Vela (2016) en su tesis sobre *Capacitación y motivación laboral según el personal administrativo del fondo de cooperación para el desarrollo social, Foncodes 2016*, se propuso determinar la relación entre capacitación y la motivación laboral. Empleó una muestra de 92 trabajadores. El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su

propósito el diseño no experimental de nivel correlacional (Rho de Spearman). La investigación concluye que existe evidencia para afirmar que: la capacitación tiene relación significativa con la motivación laboral según el personal administrativo del fondo de cooperación para el desarrollo social Foncodes 2016.

Capcha y Campomanes (2015) en la tesis titulada: *Motivación y desempeño laboral según los trabajadores administrativos del gobierno regional de Ayacucho 2014* en Perú ,para obtener el grado de magister en Gestión Pública, tuvo como objetivo determinar la relación motivación y desempeño laboral de los trabajadores con una muestra de 115 personas fue un estudio de tipo descriptivo, correlacional ,transversal, no experimental , llego a la conclusión: hay relación entre motivación y desempeño ($r=0.777$, $p=0.001$), motivación y productividad ($r=0.777$, $p=0.001$) motivación y competencia ($r=0.718$ y $p=0.001$) , motivación y relaciones interpersonales ($r= 0.768$ y $p=0.001$).

Da Silva (2015) en la tesis titulada: *Motivación y desempeño laboral en el área de carnet de la gerencia –MML* en Perú para optar el grado de magister en Gestión Pública, tuvo como objetivo determinar la relación entre motivación y el desempeño laboral en los empleados con una muestra de 120 empleados fue un estudio no experimental, transversal exploratorio llego a la conclusión: hay una relación entre la motivación y desempeño laboral ($r=0.824$ y $p=0.00$) , motivación intrínseca y desempeño laboral ($r=0.810$ y $p=0.00$) , motivación extrínseca y desempeño laboral ($r=0.844$ y $p=0.00$).

Rojas (2015) en la tesis titulada: *La motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla* en Perú, para obtener el grado de magister en Gestión Pública, tuvo como objetivo conocer la relación entre motivación y desempeño laboral en los trabajadores con una muestra de 100 trabajadores fue un estudio de tipo básico, no experimental, transversal, correlacional llegó a la siguiente conclusión: hay una relación entre motivación y desempeño laboral ($r=0.763$ y $p<0.01$), motivación y factores actitudinales ($r=0.698$ y $p<0.01$).

Pérez (2014) en su investigación sobre *Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas. PUCP* se trazó el propósito de precisar el sentido e intensidad de la relación entre motivación

y compromiso organizacional en un contexto sociodemográfico y organizacional específico. Tuvo el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional. Concluye que se puede señalar que, en el ámbito de la Universidad Privada, los trabajadores reportan mayor Compromiso Afectivo, es decir, son más proclives a desarrollar un lazo emocional. Finalmente, en relación a las diferencias observadas entre los grupos estudiados en función a las variables socio demográficas y el compromiso organizacional, se halla que para el Compromiso de Continuidad, por un lado serían los trabajadores de la universidad pública con pareja (casados o convivientes), con un tiempo de permanencia superior a 11 años y en la adultez media, quienes destacan en este componente.

De la Cruz (2014) en la tesis titulada: *Motivación y desempeño laboral en la Oficina de Normalización Previsional en Perú*, para obtener el grado de magister en Gestión Pública, tuvo como objetivo determinar el nivel de relación entre motivación y desempeño laboral con una muestra de 260 trabajadores fue un estudio de tipo descriptivo, cuantitativo, correlacional llego a la siguiente conclusión: hay una relación entre motivación y desempeño laboral ($r=0.680$).

Aliaga y Salinas (2014) en la tesis titulada: *Motivación y desempeño laboral en los trabajadores del servicio parlamentario del congreso de la república de Lima en el Perú*, para optar el grado de magister en Gestión Pública, tuvo como objetivo determinar la relación que entre la motivación laboral y el desempeño laboral con una muestra de 60 personas fue un estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional, no experimental llego a la siguiente conclusión: hay una relación entre motivación y desempeño laboral ($r=0.624$).

Gonzales (2014) en la investigación titulada: *Gestión del Desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz*, tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del desempeño y la motivación de los trabajadores conto con una muestra de 40 trabajadores, fue un estudio de tipo descriptivo correlacional llego a la conclusión que hay una relación entre la gestión del desempeño y la motivación donde el desempeño es ineficiente y que los niveles de motivación de los trabajadores son en su mayoría negativos con un R^2 lineal = 0.473 y R^2 lineal = 0.523 respectivamente.

Contreras (2014) en la investigación titulada: *Grado de motivación y su relación con el desempeño laboral en el personal de enfermería del policlínico Pablo Bermúdez*, para obtener el grado de magister en Gestión de Servicios de Salud, tuvo como objetivo determinar el grado de motivación y su relación con el desempeño laboral en el personal de enfermería con una muestra de 71 personas fue un estudio de tipo observacional descriptivo no experimental correlacional prospectivo, llegó a la siguiente conclusión según Rho Spearman existe una relación entre motivación y desempeño laboral ($\text{sig}0.014 < 0.05$, $\text{sig}0.008 < 0.005$).

Gordillo y Moreyra (2013) en la tesis titulada: *Motivación y desempeño laboral de la gerencia y potencial humano del Ministerio Público en Lima*, para optar el grado de magister en gestión pública, tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados con una muestra de 200 personas fue un estudio de tipo básico correlacional, llegó a la siguiente conclusión: hay relación entre motivación y desempeño laboral ($r=0.837$ $p=0.00$), motivación intrínseca y desempeño laboral ($r=0.820$ y $p=0.00$), motivación extrínseca y desempeño laboral ($r=0.870$ y $p=0.00$).

Barnett, Bernuy, Cárdenas y Loza (2012) en la tesis titulada: *Análisis de los factores motivacionales de los funcionarios de sector bancario peruano* para optar el grado de magister en Administración Estratégica de Empresas, tuvo como objetivo describir los factores motivacionales de los funcionarios que influyen en su desempeño laboral y los medios para obtener retribuciones en el trabajo con una muestra de 168 personas fue un estudio de tipo cuantitativo descriptivo no experimental –transseccional, llegó a la siguiente conclusión: hay factores motivacionales internos y externos que influyen en el desempeño de los funcionarios tales como el poder, reconocimiento, promoción y salario con un 0.28 y 0.27 respectivamente.

1.3 Teorías relacionadas al tema.

Motivación.

Uno de los autores más representativos es Robbins (1999) quien definió la motivación como “Procesos que incide en la intensidad dirección y persistencia del

esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo”. (p. 175), adicionando que:

Tiene elementos importantes como la intensidad, persistencia y esfuerzo. Donde la intensidad la define como una medida del esfuerzo que un ser humano realiza para alcanzar su objetivo, donde este esfuerzo el cual se canaliza en una meta; la persistencia se define como el tiempo que sostiene este esfuerzo. (p. 175).

Por otro lado, Ramírez, Abreu y Badii (2008) mencionaron que la motivación se relaciona con las necesidades de la persona; cuando tiene la necesidad siente la motivación de satisfacerla y cuando lo consigue deja de motivarse, indicando que:

La motivación se compara como un motor interno que está en nuestro interior, el cual nos impulsa a conseguir nuestros metas en donde en algunos casos lo conseguimos por mérito propio o a veces necesitamos la ayuda de otros. Pero no siempre se debe esperar que los demás nos ayuden en la motivación interior, sino que nosotros mismos debemos tomar la automotivación personal. (p.132).

Añadiendo a lo anteriormente señalado, Chang (2010) mencionó que la motivación: “Es la interacción de la persona con la realidad y que el concepto de motivación en su nivel puede variar dentro del mismo individuo como dentro de un grupo de individuos en diferentes momentos”. (p. 6).

Además, Martínez (2003) mencionó que para lograr una buena motivación laboral “Debemos conocer profundamente los factores vinculados con las necesidades humanas”. (p.23).

De esto se desprenden dos elementos: que para que exista motivación es imprescindible que las personas tengan una interrelación con su realidad y también que existan necesidades insatisfechas en ellas mismas. Al respecto de las necesidades Arias (2006) mencionó que son “Aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo” (p. 243) Ej. Al tener

hambre se busca alimento o al tener una familia expuesta requerir de una vivienda. Estas motivaciones pueden ser de tipo biológico (sueño, hambre), psicológico y cultural.

Ampliando el concepto hacia el ámbito organizacional, se tiene que Fischman (2014) mencionó que la motivación es un factor importante en el comportamiento organizacional y nos lleva a hacer diferentes actividades y a desempeñarnos de mejor manera, así señaló que: “La motivación en una organización es como el aire caliente de un globo aerostático que permite que vuele por los horizontes. Si el aire es frío entonces están paralizados esperando ser arrastrados”. (p.15).

En ese contexto, Gonzales (2006) mencionó que la motivación “Es un proceso que parte de una meta a lograr o de una necesidad a satisfacer e impulsa la realización y mantenimiento de una conducta determinada”. (p. 80). Esto resulta interesante porque da crédito a un ‘proceso’ el mismo que podría ser educado o formativo dentro de un contexto socio cultural organizacional, como es en este caso dentro de la corte de justicia.

Teorías de la motivación

Taylorismo

Fue una de las primeras teorías de la motivación. Al respecto Martínez (2003) menciona que Históricamente Frederick Winslow Taylor se preocupó por la motivación, por la organización del trabajo. Así el afirmó que:

La causa de la ineficiencia de una empresa es la pereza, el trabajar menos; los intereses de la empresa y los del obrero se complementan; dar tareas definidas al personal en forma individual; la programación y organización debe ser asumida por la dirección. Los elementos imprescindibles para llevar a cabo estas ideas son: establecer un mejor método de trabajo mediante estudios científicos realizados; definición científica de los tiempos y movimientos más adecuados; separación de las actividades de programación y ejecución; selección

de los trabajadores; fragmentación de los trabajos para determinar los tiempos estándar; salario debe ser directamente proporcional a la productividad. (pp. 23 - 25)

Martínez (2003) mencionó a Taylor como el primero en afirmar la necesidad de considerar el clima social en el trabajo así como sus necesidades específicas de cada individuo, así:

Las variables relacionadas con las condiciones de trabajo (iluminación, calefacción, etc.) y control de los cambios en la producción se ligan a la motivación. El comportamiento de los miembros está determinado por numerosos factores y no solamente un intercambio mecánico. (p.25)

Teoría de la jerarquía de las necesidades

De acuerdo con Robbins (1999) esta teoría fue enunciada por Abraham Maslow, el mismo que se sustentó en los siguientes:

Cada individuo establece 5 necesidades:(a) Fisiológicas son la básicas que posee el individuo como hambre, sed etc.; (b) Seguridad son el cuidado y protección contra los daños tanto físico como emocional; (c) Sociales como el afecto, sentido de pertenencia y amistad; (d) Estima como el respeto, autonomía y logro que son los factores internos; (e) Estatus, reconocimiento y atención que son los factores externos; (f) Autorrealización como convertirse en aquello que uno desea como el crecimiento y el potencial que uno alcanza. (p. 203)

Las teorías X y Y

Siguiendo con Robbins (1999) esta teoría fue enunciada por Douglas McGregor el mismo que señaló lo siguiente:

Los seres humanos son uno negativo X que no les gusta el trabajo, perezosos, no responsables y que deben ser obligados a laborar; el

otro positivo Y que les gusta el trabajo son creativos, responsables y se pueden dirigir a sí mismos. No obstante debe señalarse que los seres humanos se adecúan a los cambios externos, necesitando, en muchos de los casos, el control y evaluación permanente para el *feedback* que es parte de la mejora continua. (p. 205).

Teorías de los dos factores

Nuevamente, Robbins (1999) mencionó que esta teoría fue propuesta por el psicólogo Frederick Herzberg, el mismo que se fundamentó en lo siguiente: “Relaciona los: (a) Factores motivadores o intrínsecos con la satisfacción en el trabajo (realización, logro, responsabilidad, promoción etc.) y (b) Factores de Higiene o extrínsecos con la insatisfacción (relaciones interpersonales, salario, seguridad, status, ambiente laboral etc.)”. (p.205).

Teoría de las necesidades de Mc Clelland

En esta teoría se determina que el logro, el poder, y la afiliación estas tres necesidades importantes ya que ayudan a explicar la motivación.

Necesidad de logro. Es el impulso por salir adelante, por tener éxito con respecto a un conjunto de estándares y por luchar para alcanzar y llegar a triunfar.

Características de las personas con motivación de logro según McClelland, citado por Suniaga, (2002).

Responsabilidad personal en el rendimiento: Las personas con una alta necesidad de logro tiene un intenso deseo de alcanzar el éxito y un temor igualmente intenso al fracaso, prefieren ser personalmente responsables del resultado de su rendimiento, porque solo en esas condiciones podrían sentir la satisfacción de hacer algo mejor. Gustan enfrentar desafíos y se fijan metas moderadamente difíciles más no imposibles de lograrlas. Enfrentan el riesgo en forma realista.

Necesitan de *feed-back* sobre el rendimiento, les interesa recibir retroalimentación específica y rápida sobre cómo es su nivel de desempeño, para saber si lo están haciendo mejor que otros.

Capacidad de innovar, poseen capacidad de innovación, es decir, de hacer algo distinto a lo de antes, buscar una vía diferente más corta o eficaz hacia un objetivo

Tienden a ser inquietos, les gusta trabajar muchas horas y la consecuencia social más importante de esta característica es una intensa necesidad de logro de éxito profesional.

Necesidad de poder. De hacer que los individuos se comporten de una manera que no se lograría con ningún otro medio.

Según McClelland, citado por Suniaga (2002), las personas con una alta necesidad de poder sienten gran inclinación, por ejercer influencia y control sobre los demás. Estas personas, por lo general, buscan puestos de liderazgo, son dinámicos, sinceros, exigentes y deleitan a los demás, al enseñar y hablar en público.

Motivación Necesidad de afiliación. Deseo de tener relaciones interpersonales amigables, cercanas y sociables.

Según McClelland citado por Suniaga, (2002), las personas con alta necesidad de afiliación tienen

Mejor rendimiento cuando están presentes los incentivos afiliativos.

Mantenimiento de redes personales, se muestran más sensibles a las caras que a otros objetos y entablan más dialogo con otros, a la vez que aprenden más rápido las relaciones sociales.

Cooperación, conformidad y conflicto, los sujetos se muestran más cooperadores y se conforman con los deseos de los demás, y siempre que pueden tratan de evitar los conflictos y las actividades que involucran competencia.

Conducta de gestión y organización, los sujetos con alta necesidad de afiliación no tienden a triunfar en la gestión, pasan más tiempo como subordinados en la organización.

Miedo al rechazo por parte de sus semejantes.

Dimensiones de la Motivación.

David C. McClelland en su Teoría de Tres Necesidades elaboró un esquema de clasificación en el que sobresalían tres impulsos que influyen en gran medida la motivación, estos impulsos varían dependiendo de diversos elementos en los que crecemos y son: la familia, escuela, iglesia y libros. Su investigación se centró en los impulsos de logros, asociación y poder, aunque bajo el punto de vista de Davis y Newstrom (1999) también existe el impulso de competencia que es muy importante para mejorar la calidad de un producto o servicio, pero que no será tomado en cuenta para esta investigación.

Dimensión 1:

La “motivación de logro”

Es lo que inspira a las personas para que hagan todo lo posible por alcanzar las metas, es un impulso que incita a los empleados a cumplir sus objetivos y seguir adelante. Los empleados orientados al logro se esfuerzan más cuando sienten que recibirán algún reconocimiento por sus esfuerzos, cuando se les da una retroalimentación específica de su desempeño y cuando hay un riesgo de fracaso muy moderado. En ésta las personas asumen responsabilidades de sus acciones y resultados, buscan la retroalimentación continua y son parte de exitosas tareas logradas por su esfuerzo. (Suniaga, 2002).

Dimensión 2:

La “motivación por el poder”

Es el impulso de poder influir en los demás y lograr la modificación de situaciones. Las personas que tienen este tipo de motivación están dispuestas a correr riesgos para conseguir un fuerte impacto en su empresa. Si sus impulsos se inclinan al poder institucional pueden ser muy buenos administradores ya que este tipo de poder es la necesidad de influir sobre los demás en beneficio de la organización. (Suniaga, 2002).

Dimensión 3:

La “motivación afiliativa” o de “asociación”.

Es el impulso que hace que las personas se relacionen socialmente con los demás. Éstas se desempeñan mejor en su trabajo cuando se les elogia por realizar bien sus tareas y por su cooperación. Por lo general seleccionan a amigos que los rodeen ya que la cercanía de ellos les brinda satisfacción. (Suniaga, 2002)

En general este tipo de individuos se desempeñan bien en sus funciones, ya que esto les brinda una satisfacción interna que es producto de un trabajo bien realizado y de la apreciación de los demás que los observan.

Tipos de motivaciones

Al respecto, Hernández (2002) mencionó que la motivación abarca cinco grandes campos:

- (a) Motivaciones biológicas se centra en los aspectos biológicos de la motivación en como el funcionamiento coordinado del sistema nerviosos y endocrino influye en los motivos y las emociones;
- (b) Motivación extrínseca e intrínseca en donde los factores fundamentales de la conducta se encuentran afuera y no dentro de la persona (motivación extrínseca); los seres humanos son inherentes activos y la motivación procede del propio individuo (motivación intrínseca);
- (c) Motivación cognitiva donde la motivación es el resultado de los pensamientos y los procesos mentales;
- (d) Diferencias individuales en la motivación donde los motivos comunes difieren sustancialmente de los motivos específicos.
- (e) Motivación emotiva donde la emoción es tipo especial del motivo. Donde las emociones son una lectura del estado motivacional. (pp. 7 - 8)

Importancia de la motivación

Gonzales (2006) mencionó que “La motivación constituye un aspecto fundamental en la personalidad del ser humano es el núcleo central de la persona el cual está constituido por sus necesidades y motivos”. (p.59)

Reeve (2010) indicó que “Los ambientes laborales son importantes así como el conocimiento sobre la motivación para mejorar la productividad y satisfacción del trabajador y que alcance su nivel óptimo”. (p. 33).

Martínez (2003) mencionó que los pilares fundamentales de una organización son:

El personal y su rendimiento para lo cual se debe integrar los objetivos de la empresa y del trabajador, para conseguir así la presencia física del trabajador, el entusiasmo, entrega personal (motivación); para lograr una buena motivación laboral debemos conocer los factores que se vinculan con las necesidades humanas. Donde la motivación constituye un arma que va a servir para potenciar el rendimiento laboral del trabajador. La motivación aumenta los resultados, donde la finalidad de una gestión apunta a los resultados. Implica poner en marcha una política de resultados y de motivación. Se debe dirigir la organización motivando y poner en práctica las acciones que satisfacen las necesidades de los trabajadores y en consecuencia ellos estarán más predispuestos para el querer y el hacer de rectificar y aprender. (pp. 23 - 58)

Con los resultados obtenidos se pondrá en consideración de la jefaturas de los módulos de esta corte para que se tomen las medidas o acciones necesarias para lograr el cambio que sean necesarios y así mejorar el desempeño del trabajador de justicia.

1.4 Formulación del problema.

1.4.1 Problema general

¿Cuál es la diferencia de motivación entre el personal del módulo de familia y módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017?

1.4.2 Problemas específicos

¿Cuál es la diferencia de la necesidad de logro entre el personal del módulo de familia y módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017?

¿Cuál es la diferencia de la necesidad por el poder entre el personal del módulo de familia y módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017?

¿Cuál es la diferencia de la necesidad afiliativa o de asociación entre el personal del módulo de familia y módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017?

1.5 Justificación del estudio.

La investigación se justifica en los siguientes aportes:

Justificación teórica

Basado en lo señalado por Robbins (1999) que “Los individuos que se encuentran motivados permanecen en la realización de su tarea lo suficiente lo cual le permite alcanzar sus objetivos”. (p. 202) es que se plantea esta investigación con la finalidad de contribuir con la mejora en la gestión de los recursos humanos de esta corte de justicia y, a pesar de que el enfoque no se circunscribirá a la dilucidación de los factores extrínsecos e intrínsecos, a pesar de lo señalado por Fischman (2014) cuando menciona que “La motivación intrínseca es un mejor predictor de la calidad de desempeño mientras que los incentivos pueden ser mejor predictor de la cantidad de desempeño”. (p. 109), la importancia teórica de esta tesis radica en que se hará una comparación de los factores propuestos por McClelland, en el fondo los resultados contribuirán no solamente al aclaramiento del comportamiento motivacional en una institución multidisciplinaria sino que cimentará información clave que podría ser contrastado posteriormente mediante otros enfoques teóricos.

Justificación práctica

Este estudio pretende mejorar aspectos importantes dentro de la gestión de los recursos humanos, tal como lo señala Chiavenato (2009), apostando por una investigación comparativa debido al distinguo funcional que desempeña el personal

del módulo de familia y del módulo laboral, que tienen distintos objetivos y que sin embargo contienen personal con la misma formación académico profesional de esta institución, partiendo de la observación de que actualmente, si bien, el desempeño laboral en estos trabajadores no es del todo negativa, esto generalmente se podría atribuir a la obligatoriedad del trabajo en equipo para la consecución de las metas institucionales impuestas desde el ministerio de justicia. Pudiendo atribuir una motivación de tipo extrínseca, o quizás, dentro del enfoque de McClelland, a una motivación de logro. Esta razón, hace importante analizar esta variable, donde la actividad cotidiana deja entrever muchas otras manifestaciones de conductas que comprometen, en algunos casos, hasta la funcionalidad de la institución, debido a que por observaciones propias, hay mucha fuga de talentos de esta institución, la misma que, en los últimos 5 años, se ha convertido en una institución que pierde buenos prospectos de profesionales por motivos que van desde los remunerativos hasta situaciones de complicaciones internas. Los resultados proveerán insumos para la implementación de planes y programas que mejoren los factores motivacionales de este personal.

Justificación metodológica

Esta tesis pretende brindar una guía de trabajo con un enfoque de trabajo para otras instituciones homólogas y también a otras áreas dentro de la misma entidad. En definitiva, es una guía consultiva para futuros trabajos de investigación y, también para acciones de investigación – acción que está muy de moda por muchos investigadores sociales en el rubro de gestión en instituciones públicas y privadas.

El desarrollo del tema motivacional permitirá el inicio de la cimentación de una ruta de trabajo en donde, el desenvolvimiento de los procedimientos metodológicos que permiten conseguir las metas y objetivos se traduzca en una alternativa de solución a la problemática en estudio. En ese orden de ideas, esta investigación potencialmente es un método de solución de problemas similares, que por analogía, podría utilizarse en otras pesquisas en este u otro sector público o privado.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Existe diferencia de motivación entre el personal del módulo de familia y módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.

1.6.2 Hipótesis específicas

Existe diferencia de la necesidad de logro entre el personal del módulo de familia y módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.

Existe diferencia de la necesidad por el poder entre el personal del módulo de familia y módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.

Existe diferencia de la necesidad afiliativa o de asociación entre el personal del módulo de familia y módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la diferencia de motivación entre el personal del módulo de familia y módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.

1.7.2 Objetivos específicos

Determinar la diferencia de la necesidad de logro entre el personal del módulo de familia y módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.

Determinar la diferencia de la necesidad por el poder entre el personal del módulo de familia y módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.

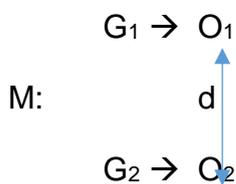
Determinar la diferencia de la necesidad afiliativa o de asociación entre el personal del módulo de familia y módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.

II. Método

2.1 Diseño de investigación.

El diseño fue no experimental, de corte transversal, porque no hubo manipulación de variables, observando naturalmente los fenómenos o hechos, es decir tal y como ocurren en su contexto real, social. Es transversal porque se recolectaron datos en un solo momento, en un tiempo único. (Tamayo, 2003, p. 130).

Se usará un arreglo con nivel comparativo debido a que se busca encontrar la diferencia entre los dos grupos, teniendo como supuesto que ambos son distintos, de acuerdo con lo señalado por Hernández, Fernández y Baptista (2010) el diagrama de la investigación es el siguiente:



Dónde:

M: Muestra

O1: Observación del grupo 1 (G₁: Personal del módulo de familia)

O2: Observación del grupo 2 (G₂: Personal del módulo laboral)

d: Diferencia entre los grupos.

Metodología

Se aplicó el método hipotético deductivo el mismo que permitió arribar a las conclusiones propuestas en el esquema metodológico de esta investigación. Este método permite hacer conclusiones de algo general a lo particular, basándose en las hipótesis previamente planteadas (Hernández, Fernández y Baptista, 2010)

Citando nuevamente a Hernández *et al* (2010), el enfoque cuantitativo “es una modalidad de medición numérica de las variables” (p. 135).

Tipo de Estudio

La investigación fue de tipo básica, pues no busca solucionar un problema de manera directa sino que solamente se orientó a generar conocimiento que servirá como base para la solución. Es descriptivo porque solo describe la realidad observada. (Tamayo, 2003, p. 122).

2.2 Variables, operacionalización.

Variable: Motivación

2.2.1 Definición Conceptual

Respeto a esta variable, Robbins (1999) definió la motivación como:

Involucra procesos que inciden en la intensidad dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo. Tiene elementos importantes como la intensidad, persistencia y esfuerzo. Donde la intensidad la define como una medida del esfuerzo que un ser humano realiza para alcanzar su objetivo, donde este esfuerzo el cual se canaliza en una meta y la persistencia se define como el tiempo que sostiene este esfuerzo. (p. 175).

2.2.2 Definición operacional

Tabla 1.

Operacionalización de la variable Motivación.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
Necesidad de logro	Mejora continua	1, 4, 7, 10, 13	Absolutamente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indiferente (3) En desacuerdo (2) Absolutamente en desacuerdo (1)	Baja motivación (15 - 24)
	Toma de decisiones			
	Logro de objetivos			
	Asunción de retos			
	Fijación de metas			
Necesidad de poder	Espíritu de competición	2, 5, 8, 11, 14	Indiferente (3) En desacuerdo (2) Absolutamente en desacuerdo (1)	Media motivación (25 -49)
	Tranquilidad ante la presión laboral			
	Participación			
	Influencia en los demás			
Necesidad de afiliación	Autocontrol	3, 6, 9, 12, 15	Absolutamente en desacuerdo (1)	Alta motivación (50 - 75)
	Socialización			
	Construcción de relaciones interpersonales			
	Trabajo en equipo			(En base al baremo original del instrumento)

2.3 Población y muestra.

2.3.1 Población

El presente estudio se realizó en la Corte de Justicia de Lima Norte, teniendo un total de 71 personas, entre trabajadores del módulo de familia y módulo laboral.

Tabla 2.

Distribución de la población de estudio.

Detalle	N
Personal del módulo de familia	38
Personal del módulo laboral	33

2.3.2 Muestra.

Debido a la poca cantidad total de personas, se tuvo que tomar el 100% de la población, teniendo en cuenta la segmentación del personal por módulo de atención correspondiendo, por lo tanto, un muestreo intencional no probabilístico.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

2.4.1. Técnica de recolección de datos.

La técnica utilizada para la presente investigación fue la encuesta, la misma que, de acuerdo a Hernández *et al* (2010) es una técnica masiva que facilita la toma de datos de una gran cantidad de sujetos de análisis. (p. 154) Así, Flick (Citado por Hernández *et al.* 2010) indicó que la encuesta es una técnica masiva de recolección de datos, en donde el anonimato es importante para asegurar la veracidad de la información recolectada.

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos.

Ficha técnica: Del instrumento de medición de la motivación laboral.

Nombre del Instrumento: Cuestionario de Motivación

Autor: Escala de Motivación de Steers R., y Braunstein D basada en los planteamientos de David McClelland (1987a, 1989b).

Año: 1976

Técnica de instrumento: Encuesta.

Objetivo: Determinar el nivel de motivación laboral del empleado.

Población: Personas adultas trabajadores en general

Número de ítem: 15 preguntas

Escala: Likert del 1 a 5 en 3 parámetros; es decir que para responder se utiliza una escala del 4 al 5 en absolutamente de acuerdo, 3 en indiferente y del 1 al 2 en absolutamente en desacuerdo, dándole mayor puntuación cuanto más de acuerdo esté con la afirmación planteada.

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: de 15 a 20 minutos

Normas de aplicación: El trabajador marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado respecto lo observado.

Niveles o rango: Baja motivación (15 - 24); Media motivación (25 -49); Alta motivación (50 - 75)

Confiabilidad: Alfa de Cronbach = 0,944

Tabla 2.

Estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach del instrumento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.944	15

2.5 Métodos de análisis de datos.

2.5.1 Método de análisis de datos.

Se hizo uso de la estadística descriptiva para los datos organizados. Se los presentó en tablas y figuras descriptivas. Dado que el análisis corresponde a una medición de diferencias, la prueba elegida fue la No paramétrica de U-Mann Whitney para dos grupos independientes (Personal de los módulos de familia y laboral), debido a que se busca encontrar la diferencia entre grupos donde se midió una variable ordinal. El nivel de significación fue de 0,05 (α).

III. Resultados

3.1 Descripción de los resultados.

Tabla 3.

Frecuencias de clasificación de la motivación por módulo del personal de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.

Motivación	Módulo de Familia		Módulo laboral	
	n	%	n	%
Baja	0	0,0	0	0,0
Media	5	13,2	11	33,3
Alta	33	86,8	22	66,7

Se observó que en el caso del personal del módulo de familia, de los 38 evaluados, el 86,8% se ubicaron en el nivel 'Alta motivación' y un 13,2% tuvieron 'Media' y ninguno en el nivel 'Bajo'. En el caso de las 33 personas del módulo laboral, el 66,7% se categorizaron en el nivel 'Alta motivación'; un 33,3% en el nivel 'Medio' y ninguno se ubicó en la categoría 'Bajo', como también se observa en la siguiente figura.

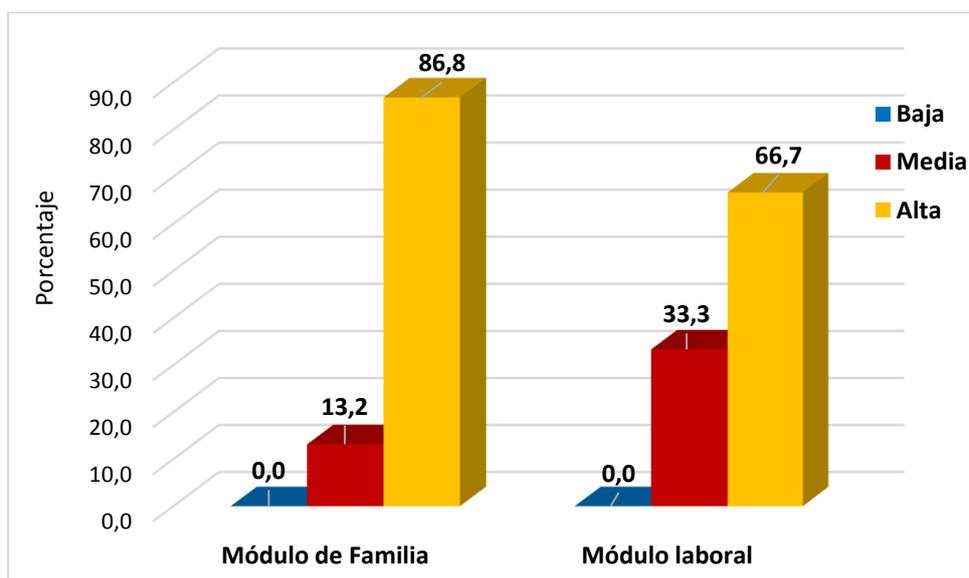


Figura 1. Distribución de frecuencias de clasificación de la motivación por módulo del personal de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.

Tabla 4.

Frecuencias de clasificación de la motivación por rango etario (años) del personal de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.

Motivación	Edad (años)					
	27 - 35		36 - 50		51 a más	
	n	%	n	%	n	%
Baja	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Media	8	11,3	8	11,3	0	0,0
Alta	22	31,0	28	39,4	5	7,0

Se observó que en el caso del personal de 27 – 35 años, el 31,0% se ubicaron en el nivel ‘Alta motivación’, en el caso de los que tuvieron entre 36 – 50 años, un 39,1% estuvieron en la misma categoría. En el caso de los que tuvieron de 51 años a más, el 7,0% se categorizaron en este mismo nivel. Solamente en los trabajadores de 27 a 50 años hubo frecuencias en la categoría ‘Media’ como también se observa en la siguiente figura.

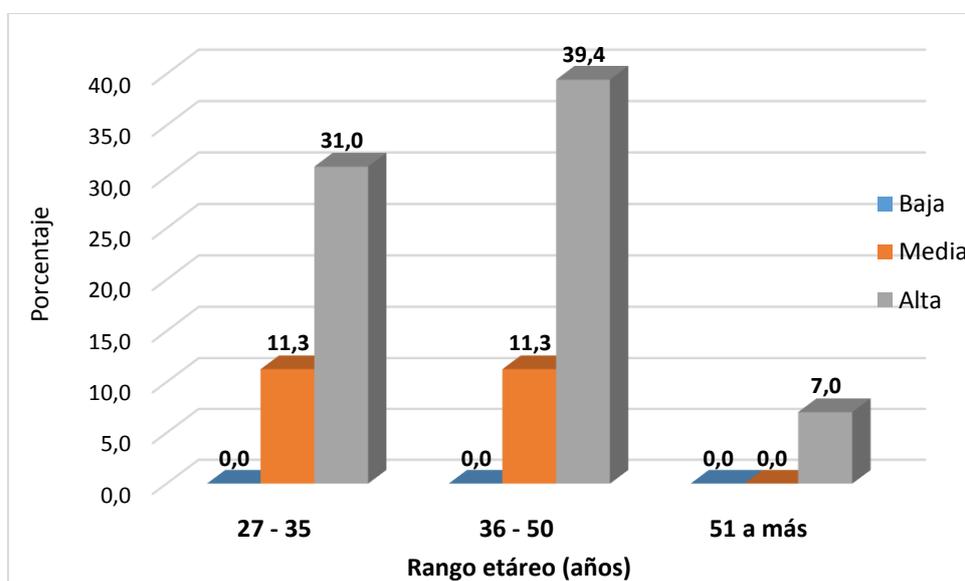


Figura 2. Distribución de frecuencias de clasificación de la motivación por rango etario (años) del personal de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.

Tabla 5.

Frecuencias de clasificación de la motivación por tiempo en las institución (años) del personal de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.

Motivación	Tiempo en la Institución (años)					
	1 - 5		6 - 10		11 a más	
	n	%	n	%	n	%
Baja	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Media	15	21,1	1	1,4	0	0,0
Alta	42	59,2	11	15,5	2	2,8

Se observó que en el caso del personal que tuvo de 1 a 5 años en la institución, el 59,2% se ubicaron en el nivel 'Alta motivación', en el caso de los que tuvieron entre de 6 a 10 años, un 15,5% estuvieron en la misma categoría. En el caso de los que estuvieron de 11 años a más, el 2,8% se categorizaron en este mismo nivel. Solamente en los trabajadores de 1 a 10 años hubo frecuencias en la categoría 'Media' como también se observa en la siguiente figura.

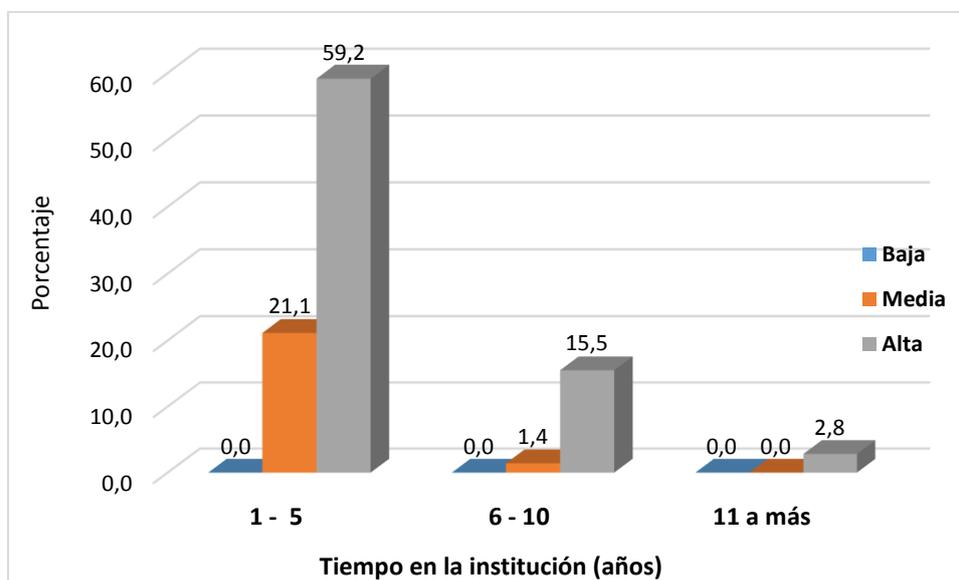


Figura 3. Distribución de frecuencias de clasificación de las dimensiones del Compromiso organizacional en el personal de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.

Tabla 6.

Frecuencias de clasificación de la Necesidad de logro por módulo en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.

D1: Necesidad de logro	Módulo			
	Módulo de Familia		Módulo laboral	
	n	%	n	%
Baja	0	0,0	0	0,0
Media	3	7,9	4	12,1
Alta	35	92,1	29	87,9

Se observó que en la dimensión 1: Necesidad de logro, las mayores frecuencias se ubicaron en la categoría 'Alta Motivación' tanto para los módulos de familia y laboral con 92,1% y 87,9% respectivamente seguidas por la categoría 'Media'. Ninguno de los encuestados se ubicaron en la categoría 'Baja', como también se aprecia en la figura.

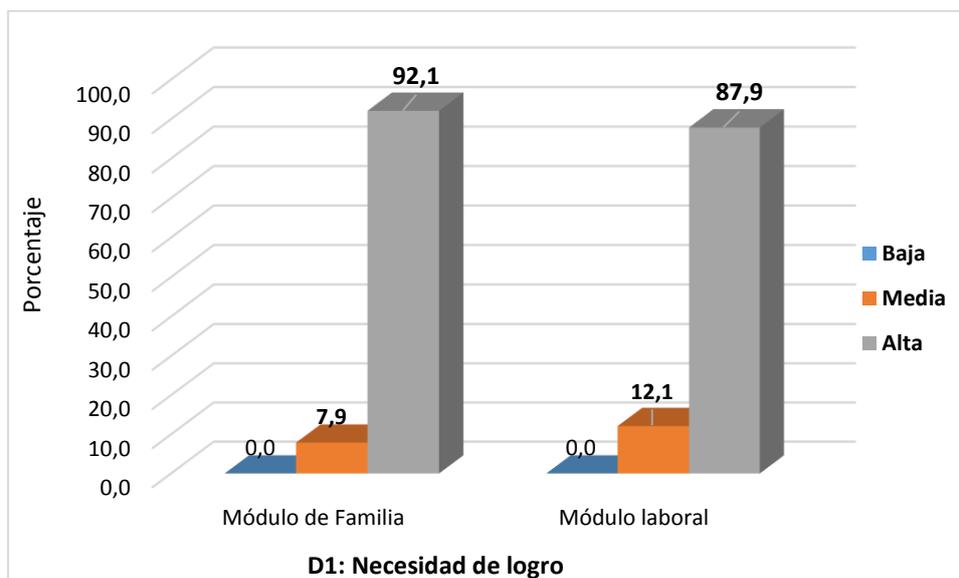


Figura 4. Distribución de frecuencias de clasificación de la Necesidad de logro por módulo en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.

Tabla 7.

Frecuencias de clasificación de la Necesidad de poder por módulo en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.

D2: Necesidad de poder	Módulo			
	Módulo de Familia		Módulo laboral	
	n	%	n	%
Baja	1	2,6	0	0,0
Media	17	44,7	19	57,6
Alta	20	52,6	14	42,4

Se observó que en la dimensión 2: Necesidad de poder, las mayores frecuencias se ubicaron en la categoría 'Alta Motivación' tanto para los módulos de familia y laboral con 52,6% y 42,4% respectivamente seguidas por la categoría 'Media' con 44,7% y 57,6% respectivamente. Solamente en los encuestados del módulo de Familia un 2,6% se ubicaron en la categoría 'Baja', como también se aprecia en la figura.

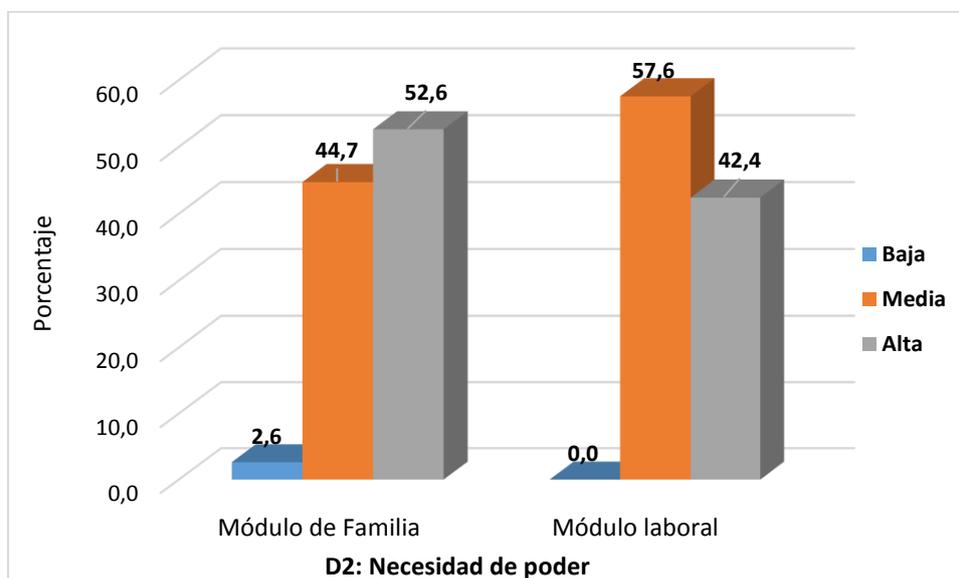


Figura 5. Distribución de frecuencias de clasificación de la Necesidad de poder por módulo en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.

Tabla 8.

Frecuencias de clasificación de la Necesidad de poder por módulo en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.

D3: Necesidad de afiliación	Módulo			
	Módulo de Familia		Módulo laboral	
	n	%	n	%
Baja	1	2,6	0	0,0
Media	1	2,6	9	27,3
Alta	36	94,7	24	72,7

Se observó que en la dimensión 3: Necesidad de afiliación, las mayores frecuencias se ubicaron en la categoría 'Alta Motivación' tanto para los módulos de familia y laboral con 94,7% y 72,7% respectivamente seguidas por la categoría 'Media' con 2,6% y 27,3% respectivamente. Solamente en los encuestados del módulo de Familia un 2,6% se ubicaron en la categoría 'Baja', como también se aprecia en la figura.

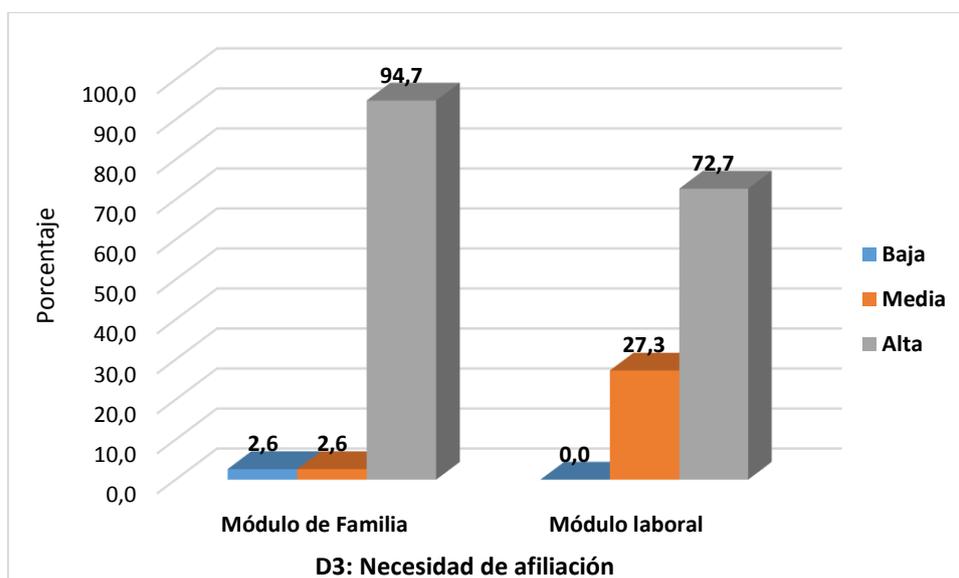


Figura 6. Distribución de frecuencias de clasificación de la Necesidad de afiliación por módulo en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.

3.2 Contraste de hipótesis.

Hipótesis general:

H1: Existe diferencia de motivación entre el personal del módulo de familia y módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.

H0: No existe diferencia de motivación entre el personal del módulo de familia y módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.

Tabla 9.

Prueba de contraste de los niveles de motivación entre el personal del módulo de familia y laboral de la Corte de Justicia de Lima Norte, 2017.

Estadísticos de contraste ^a	
	Motivación
U de Mann-Whitney	500,500
W de Wilcoxon	1061,500
Z	-2,015
Sig. asintót. (bilateral)	,044

a. Variable de agrupación: Módulo

Se vio que el valor de la significancia obtenida en la prueba fue menor que el nivel de significación propuesto ($p=0,044 < 0,05$) por lo que hay evidencia para rechazar la hipótesis nula, teniendo que afirmar que: Existe diferencia de motivación entre el personal del módulo de familia y módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017. Observando los resultados descriptivos se afirma que en los encuestados del módulo de familia se ve mayor frecuencia en la categoría 'Alta motivación', a diferencia del personal del módulo laboral.

Hipótesis específica 1:

H1: Existe diferencia de la necesidad de logro entre el personal del módulo de familia y módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.

H0: No existe diferencia de la necesidad de logro entre el personal del módulo de familia y módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.

Tabla 10.

Prueba de contraste de los niveles de necesidad de logro entre el personal del módulo de familia y laboral de la Corte de Justicia de Lima Norte, 2017.

Estadísticos de contraste^a	
	D1: Necesidad de logro
U de Mann-Whitney	600,500
W de Wilcoxon	1161,500
Z	-,592
Sig. asintót. (bilateral)	,554

a. Variable de agrupación: Módulo

Se observó que el valor de la significancia obtenida en la prueba fue mayor que el nivel de significación propuesto ($p=0,554 > 0,05$) por lo que No existe diferencia de la necesidad de logro entre el personal del módulo de familia y módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.

Hipótesis específica 2:

H1: Existe diferencia de la necesidad por el poder entre el personal del módulo de familia y módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.

H0: No existe diferencia de la necesidad por el poder entre el personal del módulo de familia y módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.

Tabla 11.

Prueba de contraste de los niveles de necesidad de poder entre el personal del módulo de familia y laboral de la Corte de Justicia de Lima Norte, 2017.

Estadísticos de contraste^a	
	D2: Necesidad de poder
U de Mann-Whitney	572,500
W de Wilcoxon	1133,500
Z	-,721
Sig. asintót. (bilateral)	,471

a. Variable de agrupación: Módulo

Se observó que el valor de la significancia obtenida en la prueba fue mayor que el nivel de significación propuesto ($p=0,471>0,05$) por lo que No existe diferencia de la necesidad de poder entre el personal del módulo de familia y módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.

Hipótesis específica 3:

H1: Existe diferencia de la necesidad afiliativa o de asociación entre el personal del módulo de familia y módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.

H0: No existe diferencia de la necesidad afiliativa o de asociación entre el personal del módulo de familia y módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.

Tabla 12.

Prueba de contraste de los niveles de necesidad afiliativa entre el personal del módulo de familia y laboral de la Corte de Justicia de Lima Norte, 2017.

Estadísticos de contraste ^a	
	D3: Necesidad de afiliación
U de Mann-Whitney	493,500
W de Wilcoxon	1054,500
Z	-2,453
Sig. asintót. (bilateral)	,014

a. Variable de agrupación: Módulo

Se observó que el valor de la significancia obtenida en la prueba fue menor que el nivel de significación propuesto ($p=0,014<0,05$) por lo que hay evidencia para rechazar la hipótesis nula, teniendo que afirmar que: Existe diferencia de la necesidad afiliativa o de asociación entre el personal del módulo de familia y módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017. En base a los resultados descriptivos se afirma que el personal del módulo de familia tuvo mayores niveles de necesidad afiliativa que los del módulo laboral

IV. Discusión

En los estadísticos descriptivos se observó que en las personas encuestadas del módulo familia un 86,8% tuvo Alta motivación, en comparación a un 66,7% de las personas del módulo laboral. En la descripción que se hizo en base al tiempo dentro de la institución se determinó que mayoritariamente se ubicaron en un tiempo entre 1 a 5 años de antigüedad dentro de la entidad. Esto corrobora las observaciones realizadas, debido a que hay mucho personal que, aun teniendo el performance y, sobre todo, el compromiso, no soportan mucho tiempo dentro de la institución. Probablemente esto se deba a que ellos no perciben un futuro promisorio que les permita hacer carrera, o quizás porque, al ingresar y ver desde adentro, la entidad mostró detalles no agradables para ellos, como también lo apreció De La Puente (2017), sin embargo de todos modos este resultado es alentador porque los niveles de motivación en el personal evaluado resultó Bueno, con mucho potencial para ser trabajado y potencializado por los directivos y/o jefes, en contraste a los resultados poco alentadores que encontró Becerra (2016) en una entidad de El Callao, en donde el panorama fue totalmente contrario al obtenido en esta entidad estatal. Ahora en el detalle por dimensiones evaluadas, en la Necesidad de logro no hubo mayor distinción de resultados comparados con los obtenidos a nivel de la variable Motivación. Lo interesante fue lo determinado en la necesidad de poder, en donde los porcentajes se inclinaron hacia una tendencia Media, siendo mayoritaria en los encuestados del módulo laboral (Ver tabla 8), esto se puede interpretar que en realidad si existe aspiraciones de poder por parte de este personal pero que se cuidan en responder cosas que podrían revelar sus intenciones, sin embargo podría ser una buena oportunidad para efectos de ampliar el estudio. En la dimensión Necesidad de afiliación si hubo una mayor tendencia Alta en el personal del módulo de familia, en comparación de los del módulo laboral.

En la determinación de la hipótesis general se demostró que hubo diferencia de motivación entre el personal del módulo de familia y módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte. Como se preveía después del análisis de los resultados descriptivos, discutidos líneas arriba. Lo interesante es que en base a esos mismos resultados se afirma que los encuestados del módulo de familia hubo mayor frecuencia en la categoría 'Alta motivación', a diferencia del personal del módulo laboral. De La Puente (2017) explica que los niveles de motivación podrían

variar de acuerdo con los objetivos de cada persona, en relación al entorno, situación que también lo explicó Robbins (1999) en base a la contextualización de la teoría de McClelland. Sin embargo a pesar de que tanto los teóricos como los investigadores explican la variabilidad de la motivación, el meollo del asunto podría ser ampliado en la búsqueda de los factores motivacionales de este personal, pudiendo dilucidar mucho mejor el panorama y, con ello, construir un plan de crecimiento profesional interno en esta entidad de justicia.

En la demostración de la primera hipótesis específica, se encontró que no existe diferencia significativa de la necesidad de logro entre el personal del módulo de familia y módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017. Esto es un reflejo de que en ambos grupos se mantienen las mismas expectativas de crecimiento profesional y personal, pues, basado en la teoría motivacional tanto de Herzberg como de las necesidades de Maslow, los requerimientos del personal resultan – en esencia- ser los mismos, no habiendo en absoluto ninguna variabilidad al respecto. En ese orden de ideas, Martín (2011) fue enfático al señalar que las necesidades de logro en su mayoría son más comunes que dispersas dentro de un mismo contexto socio cultural humano. Probablemente se requiera también de una ampliación posterior en donde se propongan investigaciones en las cuales se coligen otras variables como el desempeño laboral y el compromiso organizacional, como lo hizo Enríquez (2014).

En la demostración de la segunda hipótesis específica, se encontró que no hubo diferencia significativa de la necesidad de poder entre el personal del módulo de familia y módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, concatenándose este resultado al obtenido en la primera hipótesis específica, pues para ambos casos las expectativas son similares en todo el personal de una entidad, siendo un aspecto importante a destacar constantemente como también lo asegura Cerón (2015) cuando hizo la reflexión de la relevancia que tienen los factores motivacionales dentro de una empresa, como parte de la estrategia de mejora continua y la mística del éxito organizacional, situación que también lo abordó Huilcapi, Castro y Jácome (2017) cuando realizó un análisis de la importancia de la aplicación de las teorías motivacionales en entornos organizacionales.

En la demostración de la hipótesis específica tres se determinó que hubo diferencia significativa de la necesidad afiliativa o de asociación entre el personal del módulo de familia y módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017. El personal del módulo de familia tuvo mayores niveles de necesidad afiliativa que los del módulo laboral. Este resultado es sumamente importante debido a que, partiendo de la definición de esta dimensión, esta necesidad es el impulso que hace que las personas se relacionen socialmente con los demás. Éstas se desempeñan mejor en su trabajo cuando se les elogia por realizar bien sus tareas y por su cooperación (Suniaga, 2002), por lo que se puede desprender que muy probablemente es el personal del módulo de familia quienes están recibiendo mayores felicitaciones por sus logros y resultados, en comparación de los empleados del módulo laboral. Esto se ajusta a la realidad ya que efectivamente, debido al vertiginoso impulso que se le ha dado al tema de familia, y en especial al tema Mujer, el módulo de familia está trabajando más y mejor que sus homólogos. Esto, por supuesto, que no quita la relevancia de los dos ni tampoco valoriza más a un módulo en comparación al otro, sino que visto el tema mediático y circunstancial, este resultado coincide con lo vivenciado actualmente en esta corte de justicia, tal como también lo dejó entender Benavides (2017) cuando hizo un análisis de la motivación laboral de un grupo de profesionales egresados, teniendo como criterio el aspecto funcional y, por supuesto el tema de reconocimientos, tal como fue el caso observado en esta tesis.

V. Conclusiones

- Primera:** Existe diferencia significativa ($p=0,044<0,05$) de motivación entre el personal del módulo de familia y módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017. Los encuestados del módulo de familia mostraron mayor frecuencia en la categoría 'Alta motivación', a diferencia del personal del módulo laboral.
- Segunda:** No existe diferencia significativa ($p=0,554>0,05$) de la necesidad de logro entre el personal del módulo de familia y módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.
- Tercera:** No existe diferencia significativa ($p=0,471>0,05$) de la necesidad de poder entre el personal del módulo de familia y módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.
- Cuarta:** Existe diferencia significativa ($p=0,014<0,05$) de la necesidad afiliativa o de asociación entre el personal del módulo de familia y módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017. El personal del módulo de familia tuvo mayores niveles de necesidad afiliativa que los del módulo laboral.

VI. Recomendaciones

- Primera:** A los jefes de módulos se recomienda que propongan cursos de capacitación y programas de formación de aspectos ligados a las habilidades blandas del personal, enfatizando en los aspectos de reconocimiento de la labor que cada día hacen estos empleados.
- Segunda:** A los funcionarios de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte se recomienda que establezcan alianzas que permitan la realización estratégica de muchos trabajos de investigación, dilucidando aspectos importantes para que se tengan mayores insumos para la toma de decisiones con respecto a la gestión y al personal.
- Tercera:** A los trabajadores, de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, se recomienda que amplíen sus capacidades en manejo de liderazgo, motivación y otras competencias como parte de su formación complementaria para la mejora de la gestión administrativa y técnica de esta corte de justicia.
- Cuarta:** A los investigadores y tesisistas se recomienda profundizar el aspecto de continuidad que se determinó como significativo en esta tesis, con la finalidad de determinar más las razones de la diferencia significativa encontrada en los resultados de la necesidad afiliativa entre este personal, pudiendo ampliar esta variable con otras, como el desempeño laboral y el compromiso, dentro de este u otros contextos laborales estatales.

VII. Referencias

- Aliaga, A y Salinas, E. (2014). *Motivación laboral y Desempeño laboral en los trabajadores de servicio Parlamentario del congreso de la república, servicio de Lima*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Arias, F. (2006). *Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño*. México D. F.: Trillas.
- Barnett, R., Berny, S. y Loza, T. (2012). *Análisis de los factores motivacionales de los funcionarios de sector bancario peruano*. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú – PUCP. Perú.
- Becerra, M.T. (2016). *La Motivación y el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional del Callao, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8182>
- Benavides, O. H. (2017). *Motivación laboral de los egresados del programa de administración de empresas de la universidad de Nariño*. TENDENCIAS Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. 18 (1); 41-54. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/tend/v18n1/v18n1a02.pdf>
- Capcha, J. R. y Campomanes, J. B. (2015) *Motivación y desempeño laboral según los trabajadores administrativos del gobierno regional de Ayacucho 2014*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Perú. Recuperado de <https://goo.gl/Zv2tE6>
- CEPLAN (2011). *Perú rumbo al 2021. Plan bicentenario*. Recuperado de https://www.mef.gob.pe/contenidos/acerc_mins/doc_gestion/PlanBicentenarioversionfinal.pdf
- Cerón, J. A. (2015). *La importancia de la motivación en las empresas*. (Tesis doctoral). Universidad Militar Nueva Granada. Colombia. Recuperado de <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/7316/1/JAIME%20ARMANDO%20CERON%20RUIZ.pdf>
- Chang, A. (2010). *Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza*. (Tesis de Maestría), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú. Recuperado de <http://www.cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2513>.

- Contreras, A. (2014). *Grado de motivación y su relación con el nivel de desempeño laboral en el personal de enfermería del policlínico Pablo Bermúdez* (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Perú.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. (9a ed.) México D.F.: McGraw-Hill-Interamericana.
- Da Silva, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral en el área de carnet de la Gerencia de Salud MML 2015* (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Perú.
- Davis, K y Newstrom, J (1999): *Comportamiento Humano en el Trabajo*. (10º ed.). México, D.F.: Mc Graw-Hill,
- De la Cruz, Y. (2014). *Motivación y desempeño laboral en la Oficina de Normalización Previsional Lima* (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Perú.
- De La Puente, L. A. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/298>
- Fischman, D. (2014). *Motivación 360°*. Recuperada de <https://books.google.com.pe/books?isbn=9569587024>.
- Hernández, D. J. (2002). *Psicología de la motivación*. Recuperado de <http://gsdl.bvs.sld.cu/cgi-bin/library?e=d-00000-00---off-0psicolo1--00-0----0-10-0---0---0direct-10---4-----0-1l--11-es-50---20-about---00-0-1-00-0-0-11-1-0utfZz-8-00&d=HASH01e4ff2d345b213bef20b49>
- Hernández, R, Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación científica*. (5ta Ed.) México D.F.: McGraw Hill.
- Hersey, P y Blanchard, K. (1982): *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. Englewood Cliffs, USA: Ed.Prentice-Hall
- Huilcapi, M. R., Castro, G. A. y Jácome, G. A. (2017). *Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial*. *Dominio de las Ciencias*, 3, (2); 311-333. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5889721>

- Gonzales, S. (2014). *Gestión del Desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz*. San Martín Emprendedor. Revista de Ciencias Empresariales de la USMP. 5 (1); 14 – 34. Recuperado de <https://goo.gl/HEUxQx>
- Gonzales, M. (2006). *Habilidades Directivas*. España. Innova. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=849649313X>.
- Gordillo, D. y Moreyra, C. (2013). *Motivación y desempeño laboral de la Gerencia y potencial humano del Ministerio Publico* (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Lima.
- Martín, P. (2011). *La gestión de la motivación organizacional en el enfoque de la teoría de Herzberg* (Tesis de Maestría), Universidad Nacional de la Plata, Argentina. Recuperado de: <http://www.sedici.unlp.edu.ar> Facultad de Ciencias Económicas › Tesis
- Martínez, M. (2003). *La gestión empresarial equilibrando objetivos y valores*. (3ª ed.). Madrid, España: Díaz de Santos S.A. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=8499694489>.
- McClelland, D. C. (1987). *Human Motivation*. N.Y. USA: Scot Foresman & Co.
- McClelland, D. C. (1989). *Estudio de la Motivación Humana*. Madrid, Nancea.
- Pérez, R. (2014). *Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas*. (Tesis de maestría). PUCP. Lima. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5747>
- Ramírez, R. Abreu, L. Badii, H. (2008). *La motivación laboral, factor Fundamental para el logro de objetivos organizacionales: caso empresa manufacturera de tubo de acero*. Daena, International Journal of Good Conscience. 3(1). Recuperado de [http://www.spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%20143-185.pdf](http://www.spentamexico.org/v3-n1/3(1)%20143-185.pdf)
- Reeve, J. (2010). *Motivación y Emoción*. (5ª ed.). México D. F.: Mc. Graw-Hill.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. (8va. ed) México D.F.: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- Rojas, D. (2015). *La motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla* (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Perú

- Ruiz, S. A. (2017). *La motivación laboral y el comportamiento organizacional de la empresa La Curacao Chimbote 2016*. (Tesis de maestría). Universidad San Pedro, Perú. Recuperado de <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/2187>
- Stallworth, J. y Kleiner, B. (1996). *Recent developments in office design*. *Journal of Facilities*, 14 (1/2); 34 – 42.
- Steers, R. y Braunstein, D. A (1976). *Behaviorally Based Measure of Manifest Needs in Work Settings*. *Journal of Vocational Behaviour*, 2 (8); 254. 261.
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral* (Tesis de posgrado). Universidad Rafael Landivar, Guatemala. Recuperado de <https://www.recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>.
- Suniaga, G. (2002). *Perfil motivacional del personal de las cadenas de restaurantes de comida rápida, según la teoría de David McClelland*. (Tesis de grado). Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela. Recueprado de <https://goo.gl/p8P8dx>
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. (4ta ed.). México: LIMUSA – Noriega Editores.
- Vega, R. M. (2016). *Capacitación y motivación laboral según el personal administrativo del fondo de cooperación para el desarrollo social, Foncodes 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8002>

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VAR: MOTIVACIÓN LABORAL. DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	NIVELES
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL		INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	NIVELES
¿Cuál es la diferencia de motivación entre el personal del módulo de familia y módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017?	Determinar la diferencia de motivación entre el personal del módulo de familia y módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.	Existe diferencia de motivación entre el personal del módulo de familia y módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.	Dimensión 1: Necesidad de logro	Mejora continua Toma de decisiones Logro de objetivos Asunción de retos Fijación de metas	1, 4, 7, 10, 13	1 (Absolutamente en desacuerdo)	Baja motivación (15 - 24)
PROBLEMAS ESPECÍFICOS.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Dimensión 2: Necesidad de poder.	Espíritu de competición Tranquilidad ante la presión laboral Participación Influencia en los demás Autocontrol	2, 5, 8, 11, 14	2 (En desacuerdo)	Media motivación (25 -49)
			Dimensión 3: Necesidad de afiliación.	Socialización Construcción de relaciones interpersonales Trabajo en equipo	3, 6, 9, 12, 15	3 (Indiferente)	Alta motivación (50 - 75))
¿Cuál es la diferencia de la necesidad de logro entre el personal del módulo de familia y módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017?	Determinar la diferencia de la necesidad de logro entre el personal del módulo de familia y módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.	Existe diferencia de la necesidad de logro entre el personal del módulo de familia y módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.	Diseño de Investigación:	MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS		Método hipotético deductivo. Técnicas Estadísticas.	
			No Experimental.	Descriptivas e inferenciales:	Excel;		
			Metodología	U - Mann Whitney (0,05)	SPSS Versión 22	Escalamiento: Tipo Likert	
¿Cuál es la diferencia de la necesidad por el poder entre el personal del módulo de familia y módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017?	Determinar la diferencia de la necesidad por el poder entre el personal del módulo de familia y módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.	Existe diferencia de la necesidad por el poder entre el personal del módulo de familia y módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA		TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
			Tipo de Estudio:	Población: 71 profesionales.		Técnica:	
			Básico, Comparativo			Encuesta	
¿Cuál es la diferencia de la necesidad afiliativa o de	Determinar la diferencia de la necesidad afiliativa o de	Existe diferencia de la necesidad afiliativa o de	Muestreo: No probabilístico, intencional.	Muestra: 38 del módulo de familia y 33 del módulo laboral de la corte de justicia Lima Norte		Instrumento: Escala de Motivación de Steers R., y Braunstein D basada en los planteamientos de David McClelland (1987a, 1989b).	

asociación entre el personal del módulo de familia y módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017?	asociación entre el personal del módulo de familia y módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.	asociación entre el personal del módulo de familia y módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.			
---	---	---	--	--	--

Anexo 2. Instrumentos:

Escala de medición de la Motivación

(Escala de Motivación de Steers R., y Braunstein D basada en los planteamientos de David McClelland (1987a, 1989b).).

MÓDULO DE ATENCIÓN: Familia _____ Laboral _____

GÉNERO: F ___ M ___ EDAD _____ TIEMPO INSTITUCION _____

Indique si (1) Absolutamente en desacuerdo; (2) Desacuerdo; (3) Indiferente; (4) De acuerdo; (5) Absolutamente de acuerdo

	ASPECTOS	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 alcanzar metas realistas					
11	Me gusta influenciar en las personas para conseguir 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					

Muchas gracias por su colaboración!!

Anexo 3. Base de datos.

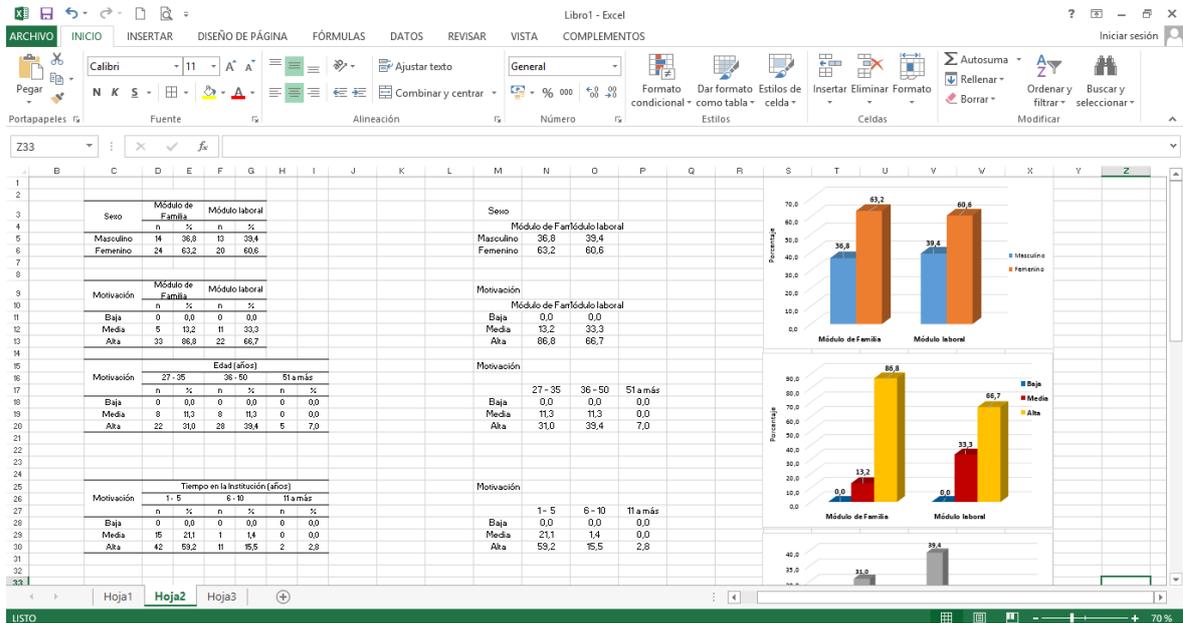
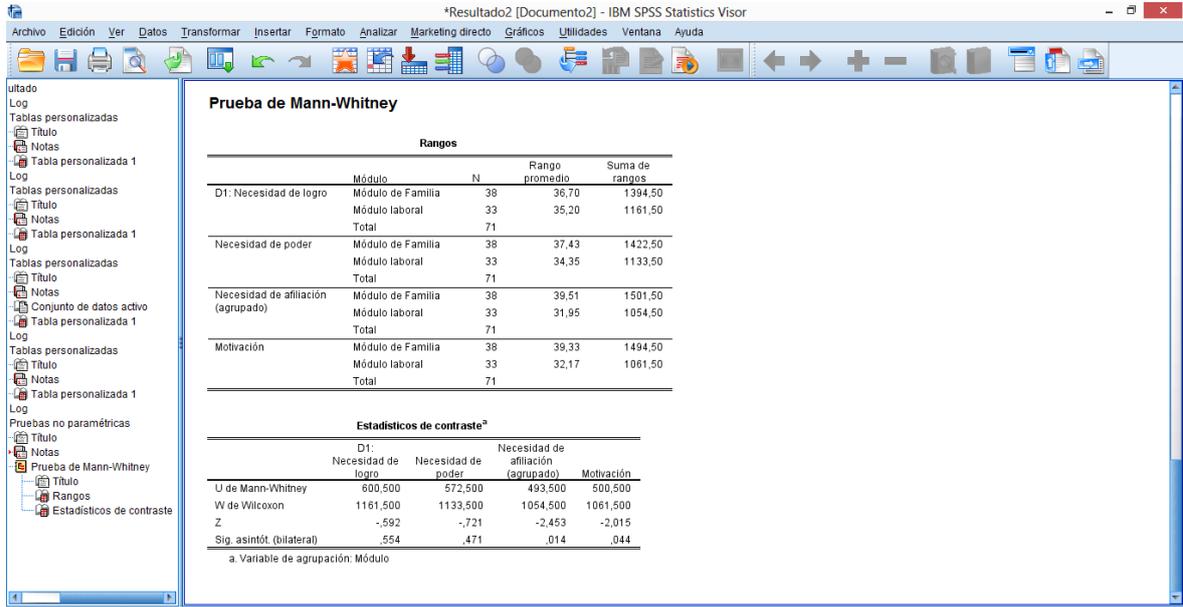
Motivación.

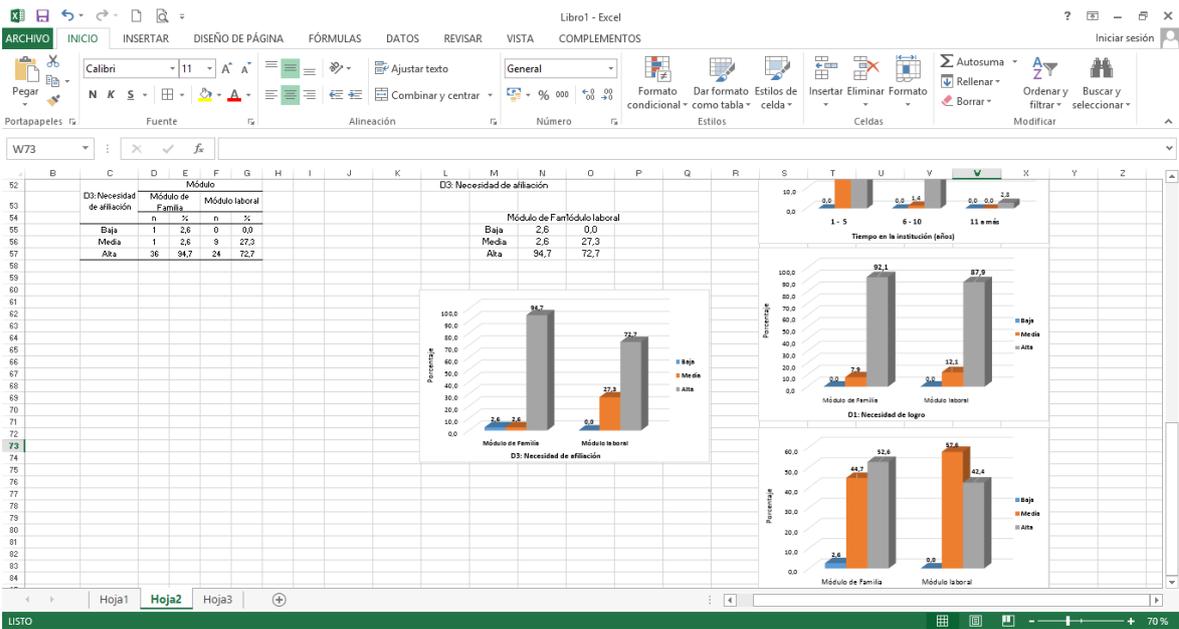
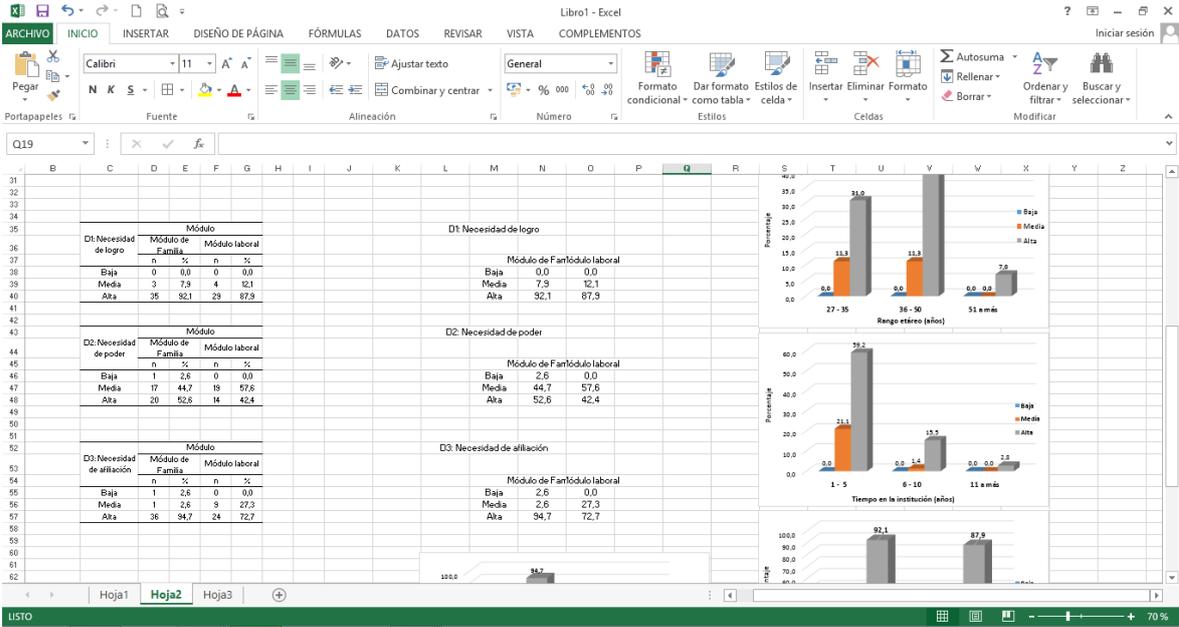
Suj.	Módulo	Sexo	Edad	Tiempo Instituc	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13	M14	M15
1	1	2	55	12	4	2	5	4	2	5	5	4	5	5	5	4	4	1	4
2	1	2	31	3	4	3	5	3	3	5	5	5	5	5	4	2	2	1	4
3	1	1	41	7	4	3	3	3	2	5	5	5	5	5	5	3	3	2	3
4	1	2	28	1	5	3	5	4	3	5	5	3	4	5	5	3	4	1	5
5	1	1	40	2	4	3	3	2	3	5	5	4	4	5	4	1	1	1	5
6	1	2	36	2	3	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	1	5
7	1	2	62	14	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4
8	1	1	30	4	5	1	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5
9	1	1	27	2	2	1	3	1	2	5	5	5	5	5	4	2	1	1	3
10	1	1	36	4	4	1	5	5	1	5	5	5	5	5	3	4	3	1	4
11	1	1	45	10	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	4	3	3	1	4
12	1	2	38	4	5	2	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
13	1	2	36	2	4	1	4	5	4	5	5	4	4	5	5	1	1	3	4
14	1	2	45	3	4	2	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	1	4
15	1	1	30	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	2	2	3	4
16	1	2	30	5	2	3	5	4	2	4	5	5	5	5	2	2	2	2	4
17	1	2	34	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5
18	1	1	29	3	3	1	4	3	2	5	5	4	4	4	3	3	2	1	4
19	1	1	37	3	4	2	4	3	2	5	5	4	5	5	4	3	3	1	3
20	1	2	36	2	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	5
21	1	1	56	10	4	1	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4

22	1	2	43	4	4	3	4	4	1	5	5	5	5	4	4	4	4	2	2
23	1	1	31	4	3	3	3	2	1	5	5	4	4	4	4	1	3	1	1
24	1	2	37	6	3	3	5	2	1	5	5	4	4	4	4	2	3	1	5
25	1	2	34	3	4	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	3	2	2
26	1	2	36	6	3	3	4	3	4	5	5	3	5	5	3	3	2	2	5
27	1	2	35	2	4	1	4	4	5	5	5	4	5	5	4	2	2	1	5
28	1	2	41	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4
29	1	1	30	2	3	1	4	3	4	5	5	4	5	4	4	3	2	1	5
30	1	1	34	6	2	3	5	1	1	5	5	5	5	5	5	1	1	2	5
31	1	2	27	2	3	2	3	4	1	5	5	4	5	4	4	3	4	1	4
32	1	2	36	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	1	4
33	1	2	45	10	3	2	4	3	2	5	5	5	5	4	5	2	2	1	5
34	1	2	38	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	4	3
35	1	2	36	2	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	1	3	5
36	1	2	45	3	5	2	4	3	2	5	5	4	5	5	4	2	2	3	5
37	1	2	30	2	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	2	1	5
38	1	1	30	5	1	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5
39	2	1	34	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4
40	2	2	29	3	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	2	2	4
41	2	1	37	3	4	1	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	3	1	5
42	2	2	36	2	2	3	4	2	3	4	4	4	5	4	3	2	3	1	4
43	2	1	56	10	4	2	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	2	5
44	2	2	27	2	3	3	3	3	1	5	5	4	5	5	5	2	2	1	4
45	2	2	36	4	3	2	4	3	1	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1
46	2	2	45	10	4	2	5	5	3	4	5	5	5	5	5	2	2	1	5
47	2	2	38	4	4	2	4	3	2	5	5	4	4	4	4	3	3	1	5
48	2	2	36	2	4	2	4	4	2	5	5	5	5	5	5	3	3	1	5
49	2	1	45	3	4	1	5	5	4	5	5	5	5	5	1	4	4	4	5

50	2	1	30	2	5	1	5	4	3	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4
51	2	2	30	5	3	3	5	1	1	5	5	5	5	5	5	2	2	1	4
52	2	2	37	5	4	2	3	4	1	5	5	5	5	5	5	4	4	1	5
53	2	2	34	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	2	2	4
54	2	2	36	4	4	1	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4
55	2	2	44	5	4	1	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	2	3	4
56	2	2	38	4	3	3	3	4	2	5	5	5	5	5	5	3	2	1	3
57	2	1	36	2	3	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	2	1	1	4
58	2	2	50	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	3	3	4
59	2	2	30	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	2	1	3
60	2	1	30	5	4	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	2	1	1	2
61	2	1	34	4	5	1	5	4	2	5	5	5	4	4	3	1	1	2	4
62	2	1	29	3	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	1	1	1	4
63	2	1	38	5	3	3	5	1	1	5	5	4	5	5	4	1	1	3	5
64	2	2	36	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3
65	2	2	60	10	5	2	5	4	2	5	3	4	4	3	5	5	5	5	3
66	2	2	44	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1
67	2	1	31	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4
68	2	2	45	7	5	5	5	4	2	4	3	3	3	3	5	3	5	4	2
69	2	2	34	4	5	5	5	3	1	3	3	4	2	3	5	5	5	5	4
70	2	1	32	6	5	4	5	4	2	5	4	4	4	5	5	5	4	5	3
71	2	1	33	3	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5	5	5	2

Anexo 4. Pantallazo de resultados.



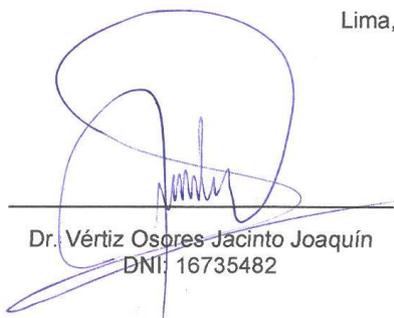


ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Dr. Vertiz Osores Jacinto Joaquín, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **“Motivación en el personal del módulo de familia y módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.”**; de la estudiante **Siancas Blas, Hayme Olivia**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 23% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 25 de marzo de 2018



Dr. Vertiz Osores Jacinto Joaquín
DNI: 16735482

Feedback Studio - Google Chrome
Es seguro | https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=935678786&u=1049816754&rc=103&s=13&lang=es

feedback studio Tesis Maestría 1era entrega /5 103 de 103

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Motivación en el personal del módulo de familia y
módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima
Norte, 2017.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestra en Gestión Pública**

AUTOR:
Br. Siancas Blas, Hayme Olivia

Página: 1 de 74 Número de palabras: 14345

Text-only Report

21:38
25/03/2018

Resumen de coincidencias

23 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver Fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

23	1	Entregado a Universida...	7 %	>
		<small>Trabajo del estudiante</small>		
	2	docplayer.es	3 %	>
		<small>Fuente de internet</small>		
	3	www.scielo.org.co	1 %	>
		<small>Fuente de internet</small>		
	4	www.scribd.com	1 %	>
		<small>Fuente de internet</small>		
	5	dialnet.unirioja.es	1 %	>
		<small>Fuente de internet</small>		
	6	repository.unimilitar.ed	1 %	>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

SIANCAS BLAS HAYME OLIVIA

D.N.I. : 40173520

Domicilio : Av. Los Pinos #719 - El Cenitano - Independencia

Teléfono : Fijo : Móvil : 990537299

E-mail : hayme.siancas@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Post Grado

Maestría Doctorado

Grado : MAESTRA

Mención : Gestión Pública

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

SIANCAS BLAS HAYME OLIVIA

Título de la tesis:

MOTIVACIÓN en el personal del Módulo de familia
y Módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima
NORTE, 2017.

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha :

14/06/2018

109-18
Segundo
Perez



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

Visto bueno para
empastar

ESCUELA DE POSGRADO

Hayme Oliva Sarcas Blas con DNI N° 40173520
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)
domiciliado (a) en Av. Los Pinos 719 Urb. El Emisario
(Calle / Lote / Mz. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)
ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: Gestión Pública del programa: Gestión Pública
(Promoción) (Nombre del programa)
identificado con el código de matrícula N° 6000170816
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:
Que habiendo sustentado la tesis para obtener el
grado de Maestría en Gestión Pública y aprobada,
solicito a sus despacho disponer a quien corres-
ponda la revisión para el visto bueno para empas-
tado.

Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima, de de 2018

[Firma]
(Firma del solicitante)

- Documentos que adjunto:
- a. Copia de tesis de sustentación
 - b. Copia de Dictamen de sustentación
 - c. Copia de Acta de Aprobación
 - d. de Originalidad
- 4-(01) Tesis Anillado

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfono: **ESCUELA DE POSGRADO**
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Email: **CAMPUS LIMA NORTE**
OFICINA DE INVESTIGACIÓN
16 MAYO 2018
RECIBIDO
Hora: 4:20 PM Firma: [Firma]