



INSTITUTO DE GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA

**FORMACIÓN PROFESIONAL Y MOTIVACIÓN COMO  
FACTORES RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO LABORAL  
EN LOS TRABAJADORES DE LOS JUZGADOS DE FAMILIA DE  
LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA-PERÚ, 2018**

**PRESENTADA POR  
BEATRIZ ANDREA RIOS BRAVO**

**ASESOR:  
ARMANDO EDGARDO FIGUEROA SÁNCHEZ**

**TESIS  
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**LIMA – PERÚ**

**2018**



**Reconocimiento - No comercial - Compartir igual  
CC BY-NC-SA**

La autora permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



**USMP**  
UNIVERSIDAD DE  
SAN MARTIN DE PORRES

**INSTITUTO DE GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA**

**“FORMACIÓN PROFESIONAL Y MOTIVACIÓN COMO  
FACTORES RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO  
LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LOS JUZGADOS  
DE FAMILIA DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE  
LIMA-PERÚ, 2018”**

**TESIS PARA OPTAR  
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO  
EN GESTIÓN PÚBLICA**

**PRESENTADO POR:  
Br. BEATRIZ ANDREA RIOS BRAVO**

**ASESOR:  
Dr. ARMANDO FIGUEROA SÁNCHEZ**

**LIMA – PERÚ  
2018**

## **TÍTULO**

**“FORMACIÓN PROFESIONAL Y MOTIVACIÓN COMO FACTORES RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LOS JUZGADOS DE FAMILIA DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA-PERÚ, 2018”**

## **ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO**

### **ASESOR:**

Dr. Armando Figueroa Sánchez

### **PRESIDENTE DEL JURADO:**

Dr.

### **MIEMBROS DEL JURADO:**

Dr. (Mg.) Iván Hidalgo Romero

Dr. (Mg.) Renán Quispe Llanos

Dr. (Mg.) Ana María Angeles Lazo

## **DEDICATORIA**

A mis hijos César y Andrea por estar ahí, por ser parte de mi vida. Por ser el mayor incentivo a seguir creciendo.

## **AGRADECIMIENTOS**

En Primer lugar, agradezco al Instituto de Gobierno y Gestión Pública de la Universidad de San Martín de Porres, por haberme brindado los conocimientos necesarios en las áreas que comprende la Gestión Pública, me alegra haber decidido estudiar el post grado en una casa de estudios que no sólo ha mostrado la parte académica ceñida a los estándares que se necesitan en un Estado moderno, sino que tiene el plus de tener una plana docente de primer nivel que tiene amplia experiencia en el Sector Público, maestros que han tenido el alto honor de servir a nuestro país y ser protagonistas del crecimiento económico de nuestro Perú. Experiencias que al compartirlas en las aulas nos brindan un panorama realista, con hechos in situ, los cuales se deben tener presente a la hora de resolver en cada uno de los sectores que conforma la estructura orgánica de nuestro país.

Debo agradecer, a mi asesor de Tesis el Dr. Armando Figueroa Sánchez, quien ha tenido la paciencia de poder guiarme en la travesía de la presente investigación, a pesar de la distancia y los hechos que la vida presenta de manera imprevista, como la gran ausencia de un ser amado. Este camino ha servido para superar cada obstáculo y superarlo. Las constantes comunicaciones y revisiones de la presente Tesis por parte del Dr. Figueroa han permitido su culminación.

Agradezco también al Dr. Rolando Alonzo Martell Chang Presidente de la Corte Superior de Justicia de Lima por haberme autorizado a realizar mi Tesis en los órganos jurisdiccionales de Familia, a los Magistrados y al personal jurisdiccional por sus comentarios y aportes.

No puedo culminar sin agradecer a mis compañeros de trabajo al Lic. Luis Gonzáles Herrera Asistente Administrativo de la Gerencia de Administración de la Corte de Lima, al Lic. Manuel Butrón Salcedo y al Lic. Moisés Galindo Vallejos Administradores del Módulo de Familia de la Corte Superior de Justicia de Lima, quienes me brindaron su apoyo incondicional a pesar de sus múltiples obligaciones para la realización de la presente Tesis.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

TÍTULO.....	ii
ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO .....	3
DEDICATORIA .....	4
AGRADECIMIENTO .....	5
ÍNDICE DE TABLAS .....	9
ÍNDICE DE GRÁFICOS ESTADÍSTICOS .....	12
RESUMEN .....	15
INTRODUCCIÓN .....	17
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	19
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	19
1.2 Formulación del problema .....	22
1.2.1 Problema general.....	22
1.2.2 Problemas específicos.....	22
1.3 Objetivos de la investigación.....	23
1.3.1 Objetivo general.....	23
1.3.2 Objetivos específicos .....	23
1.4 Justificación de la investigación .....	23
1.4.1 Justificación Teórica .....	24
1.4.2 Justificación Metodológica .....	24
1.4.3 Justificación Práctica .....	24
1.5 Limitaciones de la investigación.....	24
1.6 Viabilidad de la investigación .....	25
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	26
2.1 Antecedentes de la investigación .....	26
Internacional .....	26
Nacional.....	32
2.2 Bases teóricas.....	37
2.2.1 Las teorías implícitas en la formación ocupacional y profesional. 37	
2.2.2. La Motivación.....	38
Teorías de explican la motivación.....	40
Ciclo De La Motivación .....	43
Tipos de Motivación.....	44
2.2.3. La Evaluación de Desempeño .....	46
Beneficios de la Evaluación de Desempeño .....	48



Razones para realizar una evaluación de desempeño: .....	49
Lineamientos Básicos para la Evaluación de Desempeño .....	50
Puntos débiles de la Evaluación del Desempeño .....	511
2.3 Definiciones conceptuales:.....	52
2.4 Formulación de hipótesis .....	543
2.4.1 Hipótesis general .....	54
2.4.2 Hipótesis específicas .....	54
2.4.3 Variables .....	54
CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO .....	55
3.1 Diseño de la investigación.....	55
3.2 Población y muestra.....	55
3.2.1 Población .....	55
3.2.2 Muestra.....	55
3.2.3 Criterios de Inclusión .....	56
3.2.4 Criterios de Exclusión .....	56
3.3 Operacionalización de variables (CUADRO).....	56
Cuadro de operacionalización de variables .....	60
3.4 Técnicas para la recolección de datos .....	61
3.4.1 Descripción de los instrumentos .....	61
3.4.2 Validez y confiabilidad de los instrumentos: .....	61
3.5 Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos.....	61
3.6 Aspectos éticos: .....	61
CAPÍTULO IV: RESULTADOS .....	62
4.1. Formación profesional de los trabajadores. ....	62
4.2.- La motivación de los trabajadores. ....	63
4.2.1 Motivación intrínseca de los trabajadores.....	63
4.2.2 Motivación extrínseca de los trabajadores.....	78
4.3. Desempeño de los trabajadores. ....	90
4.3.1.- Eficiencia de los trabajadores.....	90
4.3.2.- Eficacia de los trabajadores.....	94
4.4. Formación profesional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores. ....	100
4.4.1 Formación profesional y su relación con la eficiencia.....	103
4.4.2 Formación profesional y su relación con la eficacia.....	105
4.5. Motivación intrínseca y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores. ....	107

4.6. Motivación extrínseca y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores.....	109
DISCUSIÓN.....	112
CONCLUSIONES.....	118
RECOMENDACIONES.....	125
FUENTES DE INFORMACIÓN.....	129
ANEXO 1. Matriz de Consistencia.....	136
ANEXO 2. Instrumentos para la recolección de datos 1.....	137
ANEXO 3 Instrumentos para la recolección de datos 2.....	139
ANEXO 4. Validación de instrumentos. ....	140
ANEXO 5. Validación de instrumentos (cont.) .....	141
ANEXO 6. Validación de instrumentos (cont.) .....	142
ANEXO 7. Base de datos.....	143
ANEXO 8. Base de datos (cont.).....	144
ANEXO 9. Base de datos (cont.).....	145

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Formación Profesional.....	62
Tabla 2 Considero que con mi trabajo puedo mantener un estándar de vida adecuado para mi familia .....	63
Tabla 3 Me llevo bien con mis compañeros de trabajo y colaborando con ellos. ....	65
Tabla 4 Participo en las actividades de gestión de la institución (por ejemplo, asistir a las reuniones de Coordinación.....	66
Tabla 5 Recibo información de retorno positiva cuando desempeño el trabajo adecuadamente.....	67
Tabla 6 Siento que recibo apoyo de mis compañeros en la unidad de trabajo	69
Tabla 7 Considero que mi trabajo es importante.....	70
Tabla 8 Siento respeto hacia mí como persona y/o como profesional en mi trabajo .....	71
Tabla 9 Tengo libertad e independencia en mi puesto de trabajo .....	72
Tabla 10 Me agradan las funciones y tareas que realizo en mi puesto de trabajo .....	73
Tabla 11 Tengo oportunidad para experimentar sensación de logro .....	74
Tabla 12 Promedios de los indicadores de Motivación Intrínseca.....	75
Tabla 13 Tengo las garantías de un puesto de trabajo estable.....	78
Tabla 14 Me agradan las condiciones físicas de trabajo.....	79
Tabla 15 El periodo de descanso diario es adecuado .....	80
Tabla 16 Tengo vacaciones garantizadas.....	81
Tabla 17 Recibo un buen sueldo.....	82
Tabla 18 Mi jefe da instrucciones claras, y me dice que es lo que espera de mí .....	83

Tabla 19 Estoy conforme con los beneficios que recibo. ....	84
Tabla 20 Existen medio para promocionar y avanzar dentro de la institución ..	85
Tabla 21 Recibo incentivo por los logros que alcanzo.....	86
Tabla 22 Oportunidad para desempeñar trabajos desafiantes y significativos .	87
Tabla 23 Promedios de indicadores de la Motivación Extrínseca .....	88
Tabla 24 ¿Cumple sus metas diarias en el tiempo solicitado?.....	90
Tabla 25 ¿Cumple con los objetivos que establece su cargo, en el tiempo determinado? .....	91
Tabla 26 ¿Utiliza los materiales en su área laboral, reduciendo costos? .....	92
Tabla 27 ¿Cuándo realiza sus actividades, lo hace sin exponer a riesgos a sus compañeros?.....	93
Tabla 28 ¿Realiza las actividades que usted le asigna? .....	94
Tabla 29 ¿Es proactivo en el cumplimiento de sus metas y tareas?.....	95
Tabla 30 ¿Sus habilidades intelectuales, son las requeridas para su puesto de trabajo? .....	96
Tabla 31 ¿Comprende las tareas, funciones, procedimientos y técnicas para desarrollar su trabajo?.....	97
Tabla 32 Según lo que usted observa, ¿El trabajador se siente bien desarrollando sus funciones?.....	98
Tabla 33 Formación profesional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores. ....	100
Tabla 34 Chi cuadrado .....	102
Tabla 35 - Prueba de hipótesis de Spearman de relación entre formación profesional, y desempeño .....	103
Tabla 36 Formación profesional y su relación con la eficiencia.....	103

Tabla 37 Pruebas de chi-cuadrado para establecer la relación entre formación profesional y la eficiencia .....	104
Tabla 38 Formación profesional y su relación con la eficacia .....	105
Tabla 39 Chi Cuadrado .....	106
Tabla 40 Motivación intrínseca y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores .....	107
Tabla 41 Correlaciones de los promedios de la motivación intrínseca y el promedio general del desempeño .....	109
Tabla 42 Motivación extrínseca y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores. ....	109
Tabla 43 Correlaciones del promedio de la motivación extrínseca y el promedio general del desempeño.....	111

## ÍNDICE DE GRÁFICOS ESTADÍSTICOS

Gráfico 1 Formación Profesional .....	62
Gráfico 2 Considero que con mi trabajo puedo mantener un estándar de vida adecuado para mi familia .....	64
Gráfico 3 <i>Me llevo bien con mis compañeros de trabajo y colaborando con ellos.</i> .....	65
Gráfico 4 Participo en las actividades de gestión de la institución (por ejemplo, asistir a las reuniones de Coordinación.....	66
Gráfico 5 Recibo información de retorno positiva cuando desempeño el trabajo adecuadamente.....	68
Gráfico 6 Siento que recibo apoyo de mis compañeros en la unidad de trabajo .....	69
Gráfico 7 Considero que mi trabajo es importante .....	70
Gráfico 8 Siento respeto hacia mí como persona y/o como profesional en mi trabajo .....	72
Gráfico 9 Tengo libertad e independencia en mi puesto de trabajo .....	73
Gráfico 10 Me agradan las funciones y tareas que realizo en mi puesto de trabajo .....	75
Gráfico 11 Tengo oportunidad para experimentar sensación de logro.....	73
Gráfico 12 Promedios de la motivación intrínseca .....	77
Gráfico 13 Tengo las garantías de un puesto de trabajo estable .....	78
Gráfico 14 Me agradan las condiciones físicas de trabajo. ....	79
Gráfico 15 El periodo de descanso diario es adecuado .....	80
Gráfico 16 Tengo vacaciones garantizadas .....	81
Gráfico 17 Recibo un buen sueldo .....	82

Gráfico 18 Mi jefe da instrucciones claras, y me dice que es lo que espera de mí .....	83
Gráfico 19 Estoy conforme con los beneficios que recibo. ....	84
Gráfico 20 Existen medio para promocionar y avanzar dentro de la institución	85
Gráfico 21 Recibo incentivo por los logros que alcanzo .....	86
Gráfico 22 Oportunidad para desempeñar trabajos desafiantes y significativos .....	87
Gráfico 23 Promedios de indicadores de la Motivación Extrínseca .....	89
Gráfico 24 ¿Cumple sus metas diarias en el tiempo solicitado? .....	91
Gráfico 25 ¿Cumple con los objetivos que establece su cargo, en el tiempo determinado? .....	90
Gráfico 26 ¿Utiliza los materiales en su área laboral, reduciendo costos? .....	93
Gráfico 27 ¿Cuándo realiza sus actividades, lo hace sin exponer a riesgos a sus compañeros? .....	94
Gráfico 28 ¿Realiza las actividades que usted le asigna? .....	95
Gráfico 29 ¿Es proactivo en el cumplimiento de sus metas y tareas? .....	96
Gráfico 30 ¿Sus habilidades intelectuales, son las requeridas para su puesto de trabajo? .....	97
Gráfico 31 ¿Comprende las tareas, funciones, procedimientos y técnicas para desarrollar su trabajo? .....	98
Gráfico 32 Según lo que usted observa, ¿El trabajador se siente bien desarrollando sus funciones? .....	99
Gráfico 33 Formación profesional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores .....	101
Gráfico 34 Formación profesional y su relación con la eficiencia .....	104

Gráfico 35 Formación profesional y su relación con la eficacia.....	106
Gráfico 36 Motivación intrínseca y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores .....	108
Gráfico 37 Motivación extrínseca y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores .....	110



## RESUMEN

La presente investigación se desarrolló con la finalidad de conocer como la formación profesional y motivación se relacionan con el desempeño laboral en los trabajadores de los Juzgados de Familia de la Corte Superior de Justicia de Lima. La investigación fue no experimental, descriptiva, y correlacional. Se utilizaron dos cuestionarios estructurados, uno de motivación, aplicado a una muestra de 58 trabajadores de los juzgados, y el otro de desempeño laboral, a los Jueces. Entre los resultados se tiene: Los promedios de la motivación intrínseca, arrojaron que, los trabajadores están de acuerdo con su trabajo y se sienten parcialmente motivados. En promedios de la motivación extrínseca, los trabajadores se manifiestan indiferentes. En cuanto a la dimensión eficiencia de los trabajadores, según sus indicadores, y de acuerdo a lo expresado por los Jueces, se determinó que más del 60% siempre y casi siempre, realizan sus actividades; se observó que más del 50% de los trabajadores siempre y casi siempre, cumplen con la eficacia. Luego se determinó que, no hay relación significativa entre la formación profesional y el desempeño laboral de los trabajadores. A su vez, se determinó que, no hay relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral. Así mismo, para la motivación extrínseca y el desempeño de los trabajadores, no existe relación significativa.

**Palabras claves:** Formación profesional, motivación, desempeño, trabajadores.

## **ABSTRACT**

The present investigation was developed with the purpose of knowing how the professional formation and motivation are related to the labor performance in the workers of the Family Courts of the Superior Court of Justice of Lima. The research was non-experimental, descriptive, and correlational. Two structured questionnaires were used, one of motivation, applied to a sample of 58 workers of the courts, and the other of labor performance, to the Judges. Among the results we have: The averages of intrinsic motivation, showed that workers agree with their work and feel partially motivated. In averages of extrinsic motivation, workers are indifferent. Regarding the efficiency dimension of the workers, according to their indicators, and according to what was expressed by the Judges, it was determined that more than 60% always and almost always carry out their activities; It was observed that more than 50% of the workers always and almost always, comply with the effectiveness. Then it was determined that, there is no significant relationship between professional training and the work performance of workers. In turn, it was determined that there is no significant relationship between intrinsic motivation and work performance. Likewise, for extrinsic motivation and the performance of workers, there is no significant relationship.

**Keywords:** Professional training, motivation, performance, workers

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación consta de cinco capítulos. El primer capítulo sobre planteamiento del problema, se describen los problemas y los objetivos de la investigación. Tanto en los problemas como en los objetivos, se consideraron como variables, la formación profesional, la motivación y el desempeño laboral.

En el segundo capítulo, el marco teórico, se han analizado los antecedentes de la investigación con bibliografía nacional y extranjera, bases teóricas como, Las teorías implícitas en la formación ocupacional y profesional, la motivación, tipos de motivación; la evaluación de desempeño, sus beneficios, lineamientos básicos; definiciones conceptuales, así como las hipótesis y las variables de la investigación. En las hipótesis se ha considerado que, la formación profesional, y la motivación tienen una relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de los Juzgados de Familia de la Corte Superior de Justicia de Lima, teniendo como dimensiones en la formación profesional, al grado académico; las dimensiones de la motivación: extrínseca e intrínseca y el de desempeño laboral: eficacia, y eficiencia.

En el capítulo tercero sobre diseño metodológico, se ha precisado la muestra de 58 trabajadores de los juzgados de familia de la corte superior de justicia de Lima, a los que se le aplicó el cuestionario de motivación; y 12 Jueces de los juzgados, quienes respondieron el cuestionario de desempeño laboral de los 58 trabajadores, habiéndose utilizado como técnica para la recolección de datos, la encuesta, siendo el tipo de instrumento los dos cuestionarios aplicados.

En el capítulo cuarto, se presenta los resultados de la investigación realizada, considerando las respuestas a las preguntas del cuestionario, respecto a la formación profesional, motivación extrínseca e intrínseca, eficacia, y eficiencia. Finalmente, en el capítulo quinto, se presenta la discusión, conclusiones y recomendaciones, donde se pudo concluir que, no existe relación significativa entre, la formación profesional, y la motivación, con el desempeño laboral de los trabajadores de los Juzgados de Familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1 Descripción de la realidad problemática**

En el documento preparado por (Gamero, 2015, pág. 47), consultor de la División de Desarrollo Económico de la División Económica para América Latina y el Caribe, sobre la formación profesional se dice:

“La formación profesional en el Perú se encuentra vinculada estrechamente a los temas de educación y trabajo y de acuerdo a la Constitución Política, corresponde al Estado promover condiciones para el progreso social y económico mediante el desarrollo de políticas de educación para el trabajo. La legislación interna establece competencias específicas para los sectores de Educación y Trabajo, así como señala ámbitos de confluencia en la implementación de los sistemas de educación y formación profesional”.

La inserción en el mundo del trabajo está influida por dos dimensiones. La que corresponde al proceso formativo, desde la educación básica hasta la superior y, la segunda por la experiencia laboral que se va acumulando en el ejercicio mismo de la profesión u oficio. El sistema educativo formal tiene como objetivo que los individuos acumulen capital humano, a través del conocimiento, para poder insertarse en el mercado laboral. Pero, además ese conocimiento adquirido debe reunir un par de las siguientes condiciones: responder a las

necesidades del mercado y su calidad debe ser reconocida por las empresas. (Gamero, 2015, págs. 14-15).

La formación profesional, hace referencia a la preparación de la persona para ingresar y pertenecer al mundo laboral de cualquier ámbito en el que se haya preparado. En su artículo (Casanova, 2003), la formación profesional y definida como:

“Es una actividad cuyo objetivo es descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria. En función de ello, quienes participan de actividades de formación profesional deberían poder comprender individual o colectivamente cuanto concierne a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir sobre ellos”.

Se puede decir que, con la formación profesional la persona también está preparada para afrontar la vida, gracias al trabajo que consigue puede mantenerse y dar soporte a su familia.

La motivación es un elemento importante del comportamiento organizacional, que permite canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta en general del trabajador, permitiéndole sentirse mejor respecto a lo que hace y estimulándolo a que trabaje más para el logro de los objetivos que interesan a la organización (Serrano, 2016). Para (Chiavenato I. , 2000), la motivación es aquello que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o, por lo menos, que origina una propensión hacia el comportamiento específico, este impulso a actuar puede provocarlo un estímulo externo (que proviene del ambiente), o puede ser generado internamente en los procesos mentales del individuo.

De la misma forma, la evaluación del desempeño de los trabajadores es un elemento importante para la organización, ya que constituye una técnica de dirección para los procesos administrativos. Para (Chiavenato I. , 2000), la evaluación de desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial del desarrollo futuro. (Pág. 357). Mediante esta técnica, se logran identificar y encontrar problemas en el desarrollo del trabajo del trabajador o colaborador de la organización (recurso humano). El desempeño de los colaboradores es la piedra angular para desarrollar la eficiencia y eficacia, por lo tanto, el éxito de una institución. Al que realiza la evaluación, lo beneficia en el sentido que permite conocer las debilidades y fortalezas, con los que cuenta su equipo de trabajo, para el evaluado, es beneficioso, permitiéndole conocer cómo va su progreso en el cumplimiento de las funciones asignadas a su cargo o puesto de trabajo, de ese modo el trabajador conocer las oportunidades y beneficios a los que puede acceder.

En la corte superior de justicia, también, el pilar de toda organización son los trabajadores, entonces para que esta funcione de manera excelente y se logren alcanzar con todos los objetivos, se requiere de trabajadores o colaboradores, preparados profesionalmente, así como también motivados, para que de ese modo puedan cumplir y desempeñarse de manera óptima y eficiente en todas sus funciones y tareas que les son asignadas, en un periodo de tiempo establecido.

Esto invita a la reflexión si es que, un trabajador que se encuentra poco preparado profesionalmente y desmotivado, ¿sería capaz de desempeñarse de

manera adecuada y cumplir con las tareas y funciones asignadas? De ahí el interés de la investigación.

La formación profesional y la motivación son elementos para obtener un desempeño laboral, ahora bien, se quiere establecer si existe o no una relación con el desempeño en las funciones y tareas en los Juzgados de Familia de la Corte Superior de Justicia de Lima. Siendo que la formación profesional consiste en todos los estudios que debe tener un trabajador judicial, estos aprendizajes están orientados no sólo a desarrollar sus labores sino a obtener un aumento considerable en la calidad del trabajo, asimismo la motivación, aspecto que pudo haberse notado deficiente, es un factor que puede resultar a favor del desempeño de los trabajadores, existiendo la posibilidad de que el desempeño sea mayor en el rendimiento, sin embargo ello va a depender de la personalidad y del sistema o medio en el que se devuelve.

Por las razones expuestas precedentemente, se propone el siguiente problema científico:

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cómo la formación profesional y la motivación, se relacionan con el desempeño laboral en los trabajadores de los Juzgados de Familia de la Corte Superior de Justicia de Lima- Perú, 2018?

### **1.2.2 Problemas específicos**

**PE1:** ¿De qué forma la formación profesional, se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de los Juzgados de Familia de la Corte Superior de Justicia de Lima- Perú, 2018?



**PE2:** ¿De qué manera la motivación intrínseca, se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de los Juzgados de Familia de la Corte Superior de Justicia de Lima- Perú, 2018?

**PE3:** ¿De qué modo la motivación extrínseca, se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de los Juzgados de Familia de la Corte Superior de Justicia de Lima- Perú, 2018?

### **1.3 Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Conocer como la formación profesional y motivación se relacionan con el desempeño laboral en los trabajadores de los Juzgados de Familia de la Corte Superior de Justicia de Lima-Perú, 2018

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

**OE1:** Determinar como la formación profesional se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de los Juzgados de Familia de la Corte Superior de Justicia de Lima-Perú, 2018.

**OE2:** Explicar de qué forma la motivación intrínseca se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de los Juzgados de Familia de la Corte Superior de Justicia de Lima-Perú, 2018.

**OE3:** Inferir de qué forma la motivación extrínseca se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de los Juzgados de Familia de la Corte Superior de Justicia de Lima-Perú, 2018.

### **1.4 Justificación de la investigación**

La justificación de la investigación se manifiesta de tres maneras:

#### **1.4.1 Justificación Teórica**

La presente investigación se justifica porque se pudo conocer cómo se relacionan los factores de formación profesional y motivación con el desempeño laboral de los trabajadores de los 21 Juzgados de Familia, de la Corte Superior de Justicia de Lima. La Formación Profesional y la preparación que cada trabajador tiene, es un factor importante para la realización de labores jurisdiccionales.

#### **1.4.2 Justificación Metodológica**

Se utilizó la técnica de la encuesta, para lo cual se elaboraron dos instrumentos, que se validaron por criterios de expertos, los mismos que servirán para ser aplicados en otras investigaciones similares. Los cuestionarios, fueron de preguntas cerradas con 5 opciones de respuesta. Estos cuestionarios fueron aplicados, uno a los trabajadores, y el otro a los Jueces de los Juzgados de Familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

#### **1.4.3 Justificación Práctica**

El aporte práctico de la presente investigación, está relacionado con la evaluación de la formación profesional, motivación y el desempeño laboral, a fin de descubrir dimensiones y aspectos que se puedan manifestar como débiles o deficientes, y proponer algunas recomendaciones de mejora de la gestión pública.

#### **1.5 Limitaciones de la investigación**

En el proceso de recopilación de la información para la presente investigación se tuvo limitaciones de orden laboral por cuanto se tuvo que esperar el

cumplimiento de las labores de los trabajadores y Jueces, a fin de que puedan brindar la información.

### **1.6 Viabilidad de la investigación**

Fueron las siguientes

1. Administrativa: Se mostró interés por parte de las autoridades de la Corte Superior de Justicia de Lima – Juzgados de Familia en conocer la relación entre la formación profesional y la motivación, con el desempeño laboral de los trabajadores.
2. Económica: Se contó con los recursos económicos para llevar a cabo la investigación.
3. Técnica: La accesibilidad a la información por parte de los actores y autoridades.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes de la investigación**

#### **Internacional**

Por otra parte (Sierra & Santiago, 2013), en su trabajo de investigación, “Evaluación de desempeño laboral en el sector público colombiano (2010-2012)”, en Colombia, sostienen que:

“Analizaron los factores críticos que afectan o favorecen la aplicación de la evaluación de desempeño en las entidades públicas, así mismo establecieron lineamientos para que estas entidades desarrollen sistemas de evaluación de desempeño propios, los cuales permitieron generar un desarrollo estratégico de la entidad y un crecimiento de las competencias técnicas y comportamentales de los evaluados. Para el desarrollo del proyecto de investigación, se definieron dos tipos de métodos: el histórico y el descriptivo. El método descriptivo se define teniendo en cuenta se investigará la manera como las entidades del Estado manejan el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, analizando y permitiendo

conocer a fondo la realidad de cómo este proceso se lleva a cabo y a su vez proponer lineamientos o mecanismos que permitan solucionar y/o mejorar dichas evaluaciones con el fin de que el talento humano prevalezca y los servidores públicos obtengan un alto grado de satisfacción por sus labores realizadas. Adicionalmente, incentivar y motivar a todas las personas responsables involucradas en el proceso con el fin de obtener una mayor objetividad a la hora de calificar. Se obtuvieron las siguientes conclusiones; se puede afirmar que se presenta alta inconformidad con la evaluación y calificación que se hace a los servidores públicos de carrera administrativa ya que en algunos casos no es objetiva y no se le da la importancia del caso. La responsabilidad y compromiso frente al proceso de evaluación del desempeño corresponde en igual medida tanto al evaluador (jefe inmediato) como al evaluado (servidor público sujeto de evaluación), en las entidades ha sido una práctica constante que esta responsabilidad se deje solamente en cabeza del evaluador, presentándose así muchas circunstancias que hacen que el proceso no sea objetivo y transparente. Es importante que los evaluados también asuman su responsabilidad frente al sistema de evaluación, el omitir esta responsabilidad puede acarrear sanciones disciplinarias. Al asumir la responsabilidad frente al proceso de evaluación, las partes directamente involucradas; se podría avanzar paulatinamente en la apropiación y fortalecimiento del proceso, así como en el propósito de destinar la evaluación del desempeño como la herramienta

principal con que se cuenta en la administración pública para identificar la contribución individual frente al cumplimiento de los cometidos institucionales y así poder llegar en un futuro (mediano plazo) próximo a alcanzar esos estándares de coherencia en el desempeño institucional y por ende en el cumplimiento de los fines del Estado”.

Del mismo modo, (Lopez Z. , 2014), en su investigación, “Identificación de los factores que contribuyen en al estrés laboral en los maestros de escuela superior del Departamento de Educación y su impacto en el desempeño de sus funciones docentes: un estudio de exploración en secuencia de fases”, en Puerto Rico, sostiene que:

“El diseño de investigación que se utilizó incluyó una metodología mixta de exploración en secuencia de fases (Fase I- Cualitativa y Fase II- Cuantitativa). El estudio se llevó a cabo a nivel de toda la Isla, esto incluyó las siete Regiones Educativas que componen al Departamento de Educación de Puerto Rico. La muestra de la Fase I- Cualitativa, consistió de cinco maestros pertenecientes a una escuela superior a los que se les realizó una entrevista. La Fase II Cuantitativa, consistió de 379 maestros, en la que se desarrolló, administró y validó un instrumento de medición fundamentado en los hallazgos de la Fase I- Cualitativa. Los procesos utilizados en el desarrollo de la investigación fueron rigurosos y sistemáticos,

cumpliendo con lo establecido en los procesos de metodología del estudio. Sus objetivos fueron: a) identificar los factores que contribuyen al estrés laboral en los maestros de escuela superior pertenecientes al Departamento de Educación de Puerto Rico y su impacto en el desempeño de sus funciones docentes; b) el desarrollo, la validación y la administración de un instrumento de medición sobre los factores que contribuyen al estrés laboral y c) determinar la relación que existía entre esos factores y su impacto en el desempeño docente en maestros de escuela superior del sistema educativo público de Puerto Rico. Los hallazgos y resultados de ambas fases del estudio permitieron identificar y describir los factores que contribuyen al estrés laboral de los maestros de escuela superior. De igual manera, se concluyó que el instrumento desarrollado es válido y confiable. En términos de la relación entre los factores de estrés laboral y el desempeño de los docentes, los resultados indicaron que no existe una relación inversa estadísticamente significativa entre estos factores y el desempeño (a mayor estrés, menor desempeño). No obstante, se evidenció que existe una relación directa, de moderada a poca, entre algunos de los factores de estrés laboral y el desempeño de los docentes (a mayor estrés, mayor desempeño)".

Por último, (Moreno, 2015), en su trabajo de investigación, "La motivación y el rendimiento laboral del personal de la Corporación Nacional de telecomunicaciones, del Cantón Ambato, Provincia de Tungurahua", en Ecuador, sostiene que:

“La presente investigación está basada en el enfoque cualitativo – cuantitativo. Es cualitativo, porque hace un estudio contextualizado del problema existente en la organización, busca tener una perspectiva hacia dentro de su realidad única e irrepetible, para establecer mecanismos que permitan cambiar esa realidad existente en función de una hipótesis, poniendo énfasis en el proceso de investigación. Es cuantitativo, debido a que se enfoca en la objetividad de los resultados, trata de explicar el problema a través de una medición controlada; acto seguido, a partir de los datos inferidos en la encuesta trata de generalizar dicha información, para la búsqueda de una alternativa factible de solución al problema. Se aplicó una encuesta que permitió explorar la relación existente entre las variables Motivación y Rendimiento Laboral, del personal de la “Corporación Nacional de Telecomunicaciones”. Entre los resultados se tiene que: Una minoría del 19% de los empleados está totalmente de acuerdo en que sí son tomados en cuenta para cubrir las vacantes de la empresa; mientras que, el 49% siente que sus esfuerzos son muy reconocidos cuando buscan ser ascendidos o promovidos dentro de la organización; por otra parte, el 27% restante está poco de acuerdo y el 5% está en desacuerdo con las políticas de promoción laboral. El 24% respondió que está totalmente de acuerdo con sus condiciones laborales actuales; sin embargo, el 66% ratificó que las condiciones laborales no alcanzan el nivel satisfacción óptimo y un 10% está poco de acuerdo con dichos contextos, concluye que, de acuerdo con los datos inferidos,



se puede deducir que el factor Motivacional del personal de la CNT sí incide directamente en su desempeño profesional”.

(Manzo, Rivera, & Rodriguez, 2006), en su investigación “La educación de posgrado y su repercusión en la formación del profesional iberoamericano”, en Cuba, sostienen que:

“Se realizó una valoración que sustenta la importancia de estos estudios avanzados y la necesidad de profundizar en la didáctica particular, lo que le da peculiaridades específicas como proceso de problematización, donde el profesor se torna un orientador que propicia situaciones de aprendizaje para que el alumno construya sus conocimientos y logre los objetivos deseados. Concluyeron lo siguiente, 1.- La educación de posgrado se estructura de forma general en dos subsistemas o vertientes que integran diferentes figuras de enseñanza aprendizaje en este importante nivel formativo. De lo expuesto en este artículo se precisan como vertientes fundamentales; la educación posgraduada continua o superación profesional y la educación posgraduada formal o formación académica. La calidad de las diferentes modalidades de posgrado podrá medirse fundamentalmente por su pertinencia e impacto social y su relevancia científico-técnica.

2.- La educación de posgrado en el ámbito de la educación permanente constituye un requerimiento fundamental para el fortalecimiento y mantenimiento de la competencia profesional y en última instancia para elevar la calidad de la actividad laboral.

3.- El proceso enseñanza-aprendizaje en la educación de posgrado cumple con los aspectos más generales y esenciales de los procesos formativos, en el ámbito de las características propias de este modelo de enseñanza, lo cual le imprime peculiaridades específicas como sello distintivo de una didáctica particular.

Constituye un proceso de problematización donde el profesor se torna un orientador que propicia situaciones de aprendizaje para que el alumno construya sus conocimientos y logre los objetivos deseados”.

### **Nacional**

Del mismo modo, (Zarate, 2011), en su investigación tuvo como objetivo, establecer la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas de Primaria del distrito de Independencia - Lima.

Como conclusión general, se expresa que:

“En esta investigación se utilizó el método descriptivo. Mediante este método se estudiará el problema de investigación describiendo las variables uno y variable dos sin afectar el problema ni manipular alguna variable. Las variables a describir serán la relación que existe entre el liderazgo director y el desempeño docente. La relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel Primaria se muestra con aceptación según los docentes ya que los resultados

estadísticos arrojan que el Chi cuadrado es de 27.13 considerado alto. La existencia de un alto grado de correlación lineal entre el liderazgo directivo y desempeño docente con sus respectivas dimensiones. Esto significa que, despliega el líder director en su labor en las dimensiones Gestión pedagógica, Institucional y Administrativo como consecuencia el desempeño docente en sus dimensiones profesional, personal y social resulta óptimo de la misma forma alcanza ocurrir a la inversa. Existe una dependencia”

Por su parte (Toala, 2014), en su investigación, “Diseño del clima organizacional como mecanismo de atención y su incidencia en el desempeño profesional de los servidores públicos del ilustre Municipio de Jipijapa 2014”, señala que:

“Tuvo como objetivo, analizar la incidencia del modelo de diseño de clima organizacional para un mejor desempeño profesional de los servidores públicos de los servidores públicos del Ilustre Municipio de la Jipijapa, se aplicó el método analítico-sintético, este método estudia los hechos, partiendo de la descomposición del objeto de estudio en cada una de sus partes para estudiarlas en forma individual (análisis), y luego se integran dichas partes para estudiarlas de manera holística e integral (síntesis). Entre sus resultados se tiene: Con relación a la pregunta ¿Cómo considera Usted las relaciones interpersonales dentro del ambiente de trabajo?, el 22% indico que buenas, el 57% señalo que regular, el 21% indico que malas, hay una tendencia a determinar que las relaciones interpersonales son un problema frígido dentro de la

institución. Al analizar las respuestas de los funcionarios encuestados sobre la pregunta ¿Ha recibido incentivos y motivación en su trabajo?, el 26% considera que si ha recibido de alguna forma y el 74% en forma tácita respondió que en la institución no hay incentivos de ninguna clase por ende no existe motivación alguna. Se concluyó que: En el Ilustre Municipio de Jipijapa debe existir una efectiva y oportuna comunicación para que mejoren las relaciones interpersonales entre autoridades y servidores públicos”.

(Rodriguez & Soledad, 2014), en su investigación, “La motivación medida en su factores extrínsecos e intrínsecos y su relación con la satisfacción laboral del personal del colegio Unión, 2009”, sostiene que:

“Tuvo como objetivo determinar la relación de la motivación medida en sus factores extrínsecos e intrínsecos y la satisfacción laboral del personal del Colegio Unión. El método fue descriptivo correlacional canónica y de corte transversal; la población estuvo conformada por 51 trabajadores del Colegio Unión; la técnica fue la encuesta y el instrumento una ficha de evaluación tipo cuestionario con escala de Likert, encontrándose los siguientes resultados: Existe relación conjunta significativa entre las variables predictoras factores extrínsecos o de higiene y factores intrínsecos o motivadores (Motivación) y las variables de criterio contenido del trabajo, trabajo en equipo, incentivos laborales, condiciones de trabajo (Satisfacción laboral), ( $F_{(1,49)}=1.872$ ,  $p=.000$ ). En conclusión, el análisis de regresión multivariado (MANOVA), muestra que existe relación conjunta significativa entre las variables predictoras, factores

extrínsecos o de higiene y factores intrínsecos o motivadores (Motivación) y las variables de criterio contenido del trabajo, trabajo en equipo, incentivos laborales, condiciones de trabajo (Satisfacción laboral)”.

También, (Quispe, 2015), en su investigación, denominada, “Clima Organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas 2015”, sostiene que:

“El estudio tuvo como objetivo principal determinar la relación existente entre el clima organizacional y desempeño laboral, así mismo permitió conocer el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en base a tres dimensiones productividad laboral, eficacia y eficiencia laboral. La metodología utilizada, corresponde al enfoque cuantitativo, que se centraliza en los aspectos observables y susceptibles de cuantificación de los fenómenos, utiliza la metodología empírico analítico y se sirve de pruebas estadísticas para el análisis de datos. Para la obtención de la información se aplicó una encuesta a los 64 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha entre hombres y mujeres, los cuales vienen brindando su trabajo en esta institución, durante el período, 2015. En relación al instrumento de recolección de datos, se aplicó un cuestionario para cada variable. Entre los resultados se tiene que, el 25% de los encuestados manifiestan muy pocas veces logran la eficiencia laboral, seguido del 25% que manifiesta que logran algunas veces la eficiencia laboral. Por otro lado, el 23.4% de los encuestados manifiestan que casi siempre logran la eficiencia

laboral. El 32.8 % de los trabajadores encuestados manifiestan que muy pocas veces han tenido la eficacia; seguido del 29,7 % que manifestó que nunca han logrado la eficacia. Seguido por 23.4 % que manifiestan que algunas veces han logrado la eficacia”.

Por último, (Ayay, 2016), en su investigación, “Relación entre la formación profesional y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas”, sostiene que:

“El método fue, analítico – sintético, se utilizó en el procesamiento de la información recolectada durante el proceso y ejecución del proyecto. Inductivo – Deductivo, para explicar supuestos teóricos contenidos en las diferentes informaciones y teorías; y matemático, para hacer el cálculo de los valores colectados durante la investigación: presentar y analizar los datos. El objetivo fue determinar la relación que existe entre la formación profesional y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; para tal propósito se realizó aplicando una encuesta y como instrumento un cuestionario validado estadísticamente con un Alfa de Crombach de confiabilidad aceptable ( $\alpha=85\%$ ). Se obtuvo una muestra probabilística con afijación proporcional en forma aleatoria de 90 de 118 docentes. Los resultados indicaron que; existe relación significativa entre la formación profesional y el desempeño laboral, en los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2014.

La formación profesional en los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2014 es de nivel regular (64%); es decir, solo el 24% presenta un nivel bueno.

El desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2014 es de nivel regular (53%); es decir, solo el 26% presenta un nivel bueno.”

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Las teorías implícitas en la formación ocupacional y profesional.**

(Sosa & Tejada, 1996), en su artículo, “Las teorías implícitas en la Formación Ocupacional y Profesional”, sostiene que:

“Este sistema de formación obedece a principios semejantes a los que fundamentan y explican el sistema educativo. El proceso de formación profesional parte de un estudio de necesidades presentes y futuras a corto y a medio plazo, enfocado a los usuarios del proceso: productores de bienes y servicios, expertos en formación y los propios sujetos de formación. Estas necesidades debidamente analizadas, jerarquizadas y sistematizadas, serán la pauta que indique el derrotero que habrá de seguir el proceso de formación.

(Sosa & Tejada, 1996), sostiene hay teorías que en las que se fundamenta la formación profesional, que se detallan a continuación:

- *La teoría Productiva* implica el eterno desequilibrio entre la eficiencia (hacerlo bien) y la eficacia que sería el logro de los objetivos de la formación entre los procesos y los productos educativos, la creencia productiva se queda con los últimos.

- *La teoría expresiva* se manifiesta partidaria del “aprender haciendo”. El alumno realiza actividades de aprendizaje permanentemente, esas actividades le sirven como representación sensible de sus ideas, deseos y/o sentimientos. Esto le prepara para la vida.
- *La teoría interpretativa* lo importante para este punto de vista es encontrar el significado o explicación de un mensaje o fenómeno dado. Es paidocéntrica y enfatizar la enseñanza en el proceso más que en el producto, en la eficiencia más que en la eficacia. Las relaciones entre el docente y el alumno son democráticas.
- *La teoría emancipatoria* consiste en creer que la formación tiene un propósito, librar al alumno de cualquier clase de dependencia, sobre todo política, ideológica y moral; se contrapone a las teorías reproductivas sociales. Esta teoría es crítica y estimula el análisis y la participación crítica de los alumnos. El contexto social influye en el proceso educativo y hay que valorizarlo en esa dimensión”.

### **2.2.2. La Motivación.**

Así mismo, (Garrido, 2000), en su investigación “La Motivación: Mecanismo de Regulación de la acción”, sostiene que:

“A lo largo del siglo XX, la Psicología ha desarrollado múltiples teorías de la motivación humana, de manera que para poder tener una visión de conjunto sobre las tendencias dominantes se hace necesario introducir algún criterio ordenador. Existen tipologías motivacionales muy diversas, pero, sin duda, la tradición dualista,



que ha prevalecido a lo largo de la historia del pensamiento occidental, ha dejado una impronta potente en el estudio psicológico de la motivación. En fechas recientes, el profesor Garrido ha analizado las principales confrontaciones en la representación del comportamiento humano, a través de polaridades referidas a “libre voluntad *versus* determinismo” “anticipación de metas *versus* mecanicismo” o “el sujeto como sistema auto-regulador *versus* la metáfora del individuo-máquina”. La forma concreta en que se ha resuelto cada una de estas confrontaciones ha ejercido una notable influencia en el desarrollo de la psicología motivacional”.

(Ryan & Deci, 2000), en su investigación, “La teoría de la Autodeterminación y la facilitación de la motivación Intrínseca, el desarrollo social y el bienestar”, indica que:

“La motivación es concerniente a la energía, la dirección, la persistencia y la equifinalidad - todos aspectos de la activación y de la intención. La motivación ha sido un asunto central y perenne en el campo de la psicología, dado que se encuentra en el corazón de la regulación biológica, cognitiva, y social”.

(Chiavenato I. , 2000), en su libro, “Administración de los Recursos Humanos”, sostiene que:

“En lo que atañe a la motivación, las personas son diferentes: las necesidades varían de individuo a individuo y producen diversos patrones de comportamiento. Los valores sociales y la capacidad

individual para alcanzar los objetivos también son diferentes. Además, las necesidades, los valores sociales y las capacidades del individuo varían con el tiempo. No obstante, esas diferencias, el proceso que dinamiza el comportamiento son más o menos semejante en todas las personas. En otras palabras, aunque varíen los patrones de comportamiento, en esencia el proceso que los origina es el mismo para todas las personas”.

### **Teorías que explican la motivación**

(Barberá, 2002) , en su artículo, “Modelos Explicativos en Psicología de la Motivación”, menciona que:

- “Teorías Reactivas

Consideran al sujeto como un ser reactivo, cuyas actuaciones responden a cambios producidos en el estado de una situación estimular concreta. La motivación se inicia, por tanto, como reacción ante una determinada emoción (miedo), una necesidad biológica (hambre) o psicológica (curiosidad), y, también, ante la presencia de estímulos externos (apetitivos/aversivos). En cualesquiera de estos casos, la meta de la conducta motivacional siempre consiste en satisfacer una demanda y, por ende, reducir la presión.

En la base de esta representación motivacional subyace la noción de homeostasis, concepto procedente de la Fisiología, introducido por Cannon en referencia al equilibrio dinámico que mantiene dentro de una variabilidad limitada, el medio interno. La investigación psico-fisiológica se interesó, en un principio, por las orientaciones motivacionales primarias, tales como alimentarse, huir o evitar el

dolor, y para explicarlas desarrolló tanto teorías locales (del hambre o de la sed) como otras que implican la intervención de estados motivacionales centrales -*Central Motive State*. En cada una de ellas, o bien la estimulación de determinados puntos periféricos o bien la actividad de los centros excitadores del hipotálamo activan una serie de conductas orientadas a mantener el equilibrio homeostático”.

- Teorías de la Activación

Este enfoque parte de la consideración del ser humano como agente causal de sus propias acciones. La motivación se interpreta como una actividad que, a menudo, se manifiesta de forma *espontánea*, sin necesidad de reducirse a mera reacción ante una situación estimular específica. Además, la conducta motivada se considera *propositiva* puesto que, en gran medida, se desarrolla impulsada por planes, metas y objetivos.

A diferencia de los planteamientos reactivos, la motivación humana en las teorías activadoras se caracteriza básicamente por las propiedades de espontaneidad y propositividad. La curiosidad, el afán exploratorio o el sentido de autodeterminación de la conducta son, en sí mismos, capaces de activación psicológica y el objetivo de tal actividad no consiste en restablecer la situación previa ni restaurar el equilibrio roto, sino guiar el comportamiento hacia caminos nuevos, desconocidos y desafiantes. La importancia motivacional de la intencionalidad y el peso que la voluntad ejerce sobre la conducta propositiva se han ido consolidando, en años

recientes, en torno a una teoría general de la acción claramente separada del esquema tradicional alrededor de la conducta. (Barberá, 2002).

- Teoría Bifactorial de Herzberg (1959).

También llamada teoría de la motivación-higiene. El supuesto básico de este autor es que los factores que dan lugar a la satisfacción e insatisfacción en el trabajo no son dos polos opuestos de una única variable, sino que hay dos factores distintos:

1) El factor satisfacción-no satisfacción está influenciado por los factores intrínsecos o motivadores del trabajo como el éxito, el reconocimiento, la responsabilidad, la promoción y el trabajo en sí mismo.

2) El factor insatisfacción-no insatisfacción depende de los factores extrínsecos, de higiene o ergonómicos, que no son motivadores en sí mismos, pero reducen la insatisfacción. Entre estos factores están la política de la organización, la dirección, la supervisión, las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo o los salarios.

De acuerdo con Herzberg, los factores que conducen a la satisfacción en el trabajo están separados y son distintos de aquellos que llevan a la insatisfacción en el trabajo. Por tanto, los gerentes que buscan eliminar los factores que crean la insatisfacción en el trabajo podrán traer más paz, pero no necesariamente motivación. Estarán apaciguando a su fuerza de trabajo, pero no motivándola. Como resultado, tales características, como la política de la compañía y la gerencia, la supervisión, las relaciones

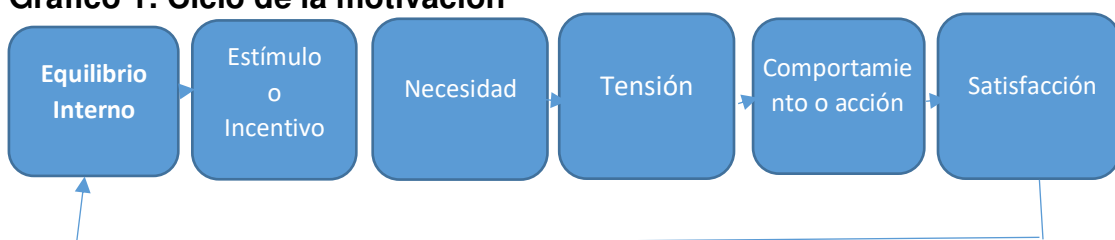
interpersonales, las condiciones de trabajo y el salario, se caracterizaron por Herzberg como factores de higiene. Cuando estos son adecuados, la gente no estará insatisfecha; sin embargo, tampoco estará satisfecha. Si queremos motivar a la gente en su trabajo, Herzberg sugiere enfatizar el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo, la responsabilidad y el crecimiento. Estas son las características que la gente encuentra intrínsecamente recompensantes. (Ramirez, Abreu, & Badii, 2008).

### **Ciclo De La Motivación**

Según, (Chiavenato I. , 2000, pág. 71), en su libro “Administración de los Recursos Humanos”, sostiene que:

“El ciclo motivacional comienza cuando surge una necesidad. Esta es una fuerza dinámica y persistente que origina comportamiento. Cada vez que aparece una necesidad, esta rompe con el estado de equilibrio del organismo y produce un estado de tensión, insatisfacción, inconformismo y desequilibrio que lleva al individuo a desarrollar un comportamiento o acción capaz de descargar la tensión y liberarlo de la inconformidad y del desequilibrio. Si el comportamiento es eficaz, el individuo satisfará la necesidad y, por ende, descargar, el organismo recobra su estado de equilibrio anterior, su manera de adaptarse al ambiente.

**Gráfico 1: Ciclo de la motivación**



*Fuente:* (Chiavenato I. , 2000)

A medida que el ciclo se repite con el aprendizaje y la repetición (refuerzos), los comportamientos se vuelven gradualmente más eficaces en la satisfacción de ciertas necesidades. Una vez satisfecha, la necesidad deja de ser motivadora de comportamiento, puesto que ya no causa tensión o inconformidad.

Cuando se presenta una frustración de la necesidad en el ciclo motivacional, la tensión provocada por el surgimiento de la necesidad encuentra una barrera u obstáculo que impide su liberación; al no hallar la salida normal, la tensión represada en el organismo busca una vía indirecta de salida, bien sea mediante lo psicológico (agresividad, descontento, tensión emocional, apatía, indiferencia, etc.) o bien mediante lo fisiológico (tensión nerviosa, insomnio, repercusiones cardiacas o digestivas, etc.)”.

## **Tipos de Motivación**

### **Extrínseca**

La motivación extrínseca es uno de los tipos de motivación laboral que más suele utilizarse en el entorno laboral. Está relacionada con lo que un trabajador puede, o no, conseguir. Los incentivos económicos, oportunidades de promoción laboral, sentirse valorado por la empresa, reconocimiento de los éxitos y logros, etc. (Sanchez, 2017).

La motivación extrínseca se refiere a la motivación que viene de afuera de un individuo. Los factores motivadores son recompensas externas, o del exterior,

como dinero o calificaciones. Estas recompensas proporcionan satisfacción y placer que la tarea en sí misma puede no proporcionar.

Una persona extrínsecamente motivada trabajará en una tarea, incluso cuando tiene poco interés en ella, debido a la satisfacción anticipada que se obtiene de una recompensa.

Las recompensas pueden ser algo tan simple como una cara sonriente a algo importante, como fama o fortuna. Por ejemplo, una persona extrínsecamente motivada que no le gusta las matemáticas puede trabajar duro en una ecuación matemática, porque quiere la recompensa por completarla. En el caso de un estudiante, la recompensa es una buena calificación en un trabajo o en la clase.

La motivación extrínseca no significa, sin embargo, que una persona no obtendrá ningún placer de trabajar en una tarea o completarla. Sólo quiere decir que el placer que anticipan de alguna recompensa externa seguirá siendo un motivador, incluso cuando la tarea a realizar tenga poco o ningún interés. (Bainbridge, 2016).

### **Intrínseca:**

La motivación intrínseca en el entorno laboral, se produce cuando la profesión que se desempeña es vocacional. Está relacionada con lo que un trabajador puede, o no, conseguir internamente. Mejorar en la actividad que realiza, crecer en ese ámbito, aprender. (Sanchez, 2017).

El constructo de la motivación intrínseca describe esta inclinación natural hacia la asimilación, el alcanzar dominio, el interés espontáneo, y la exploración que son tan esenciales para el desarrollo cognitivo y social que representan una

fuerza principal de disfrute y vitalidad a través de toda la vida. (Ryan & Deci, 2000)

### **2.2.3. La Evaluación de Desempeño**

En el artículo de (Perez, 2009), se define la evaluación de desempeño como:

“Lo podemos considerar como un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de ausentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado y si podrá mejorar su rendimiento futuro, que permite implantar nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño, ayuda a tomar decisiones de ascensos o de ubicación, permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo”.

Así mismo, (Chiavenato I. , 2008, pág. 245), en su libro, “Gestión del Talento Humano”, sostiene que:

“La evaluación le da al trabajador la oportunidad para hacer autoevaluación y autocrítica para su autodesarrollo y autocontrol. Con ella se estimula el trabajo en equipo y se procura desarrollar las acciones pertinentes para motivar a la persona y conseguir su identificación con los objetivos de la empresa. Es un instrumento para mantener una relación de justicia y equidad con todos los trabajadores. Estimula a los empleados para que brinden a la organización sus mejores esfuerzos y vela por qué esa lealtad y



entrega sean debidamente recompensadas. Atiende con prontitud los problemas y conflictos, y si es necesario toma las medidas disciplinarias que se justifican. Estimula la capacitación entre los evaluados y la preparación para las promociones.

La evaluación del desempeño es una valoración, sistemática, de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo. Es un proceso que sirve para juzgar o estimar el valor, la excelencia y las competencias de una persona, pero, sobre todo, la aportación que hace al negocio de la organización. Este proceso recibe distintos nombres, como evaluación de méritos, evaluación personal, informes de avance, evaluación de la eficiencia individual o grupal, etc., y varía enormemente de una organización a otra. En realidad, es un proceso dinámico que incluye al evaluado, a su gerente y las relaciones entre ellos y que, en la actualidad, es una técnica de dirección imprescindible para la actividad administrativa. Es un excelente medio para detectar problemas de supervisión, administración, la integración de las personas a la organización, el acoplamiento de la persona al puesto, la ubicación de posibles disonancias o de carencias de entrenamiento para la construcción de competencias y, por consiguiente, sirve para establecer los medios y los programas que permitirán mejorar continuamente el desempeño humano. En el fondo, es un potente medio para resolver problemas de desempeño y para mejorar la calidad del trabajo y la

calidad de vida en las organizaciones”. (Chiavenato I. , 2008, pág. 245).

### **Beneficios de la Evaluación de Desempeño**

(Chiavenato I. , 2000, págs. 365-366), detalla los beneficios de la siguiente manera:

1. Beneficios para el jefe
  - Evaluar mejor el desempeño y el comportamiento de los subordinados, con base en las variables y los factores de evaluación y, sobre todo, contando con un sistema de mediación capaz de neutraliza la subjetividad.
  - Proponer medidas y disposiciones orientadas a mejores el estándar de desempeño de sus subordinados.
  - Comunicarse con sus subordinados para que comprendan la mecánica de evaluación del desempeño como un sistema objetivo, y que mediante ese sistema puedan conocer cuál es su desempeño.
2. Beneficios para el subordinado:
  - Conocer las reglas del juego, es decir, los aspectos de comportamiento y de desempeño que más valora la empresa en sus empleados.
  - Conocer cuáles son las expectativas de su jefe acerca de su desempeño, y sus fortalezas y debilidades, según la evaluación del jefe.
  - Saber que disposición o medidas toma el jefe para mejorar su desempeño (programas de entrenamiento, capacitación, etc.), y las que el propio subordinado deberá tomar por su cuenta

(autocorrección, mayor esmero, mayor atención al trabajo, cursos por su propia cuenta, etc.).

- Autoevaluar y autocriticar su autodesarrollo y autocontrol.

### 3. Beneficios para la organización

- Puede evaluar su potencial humano a corto, mediano y largo plazo, y definir la contribución de cada empleado.
- Puede identificar los empleados que necesitan actualización o perfeccionamiento en determinadas áreas de actividad, y seleccionar a los empleados que tiene condiciones para ascenderlos o transferirlos.
- Puede dar mayor dinámica a su política de recursos humanos, ofreciendo oportunidades a los empleados (no solo ascensos, sino de progreso y de desarrollo personal), estudiando la productividad y mejorando las relaciones humanas en el trabajo.

### **Razones para realizar una evaluación de desempeño:**

(Chiavenato I. , 2008, págs. 246-247), expresa lo siguiente:

1. *Recompensas.* La evaluación del desempeño ofrece un juicio sistemático que permite argumentar aumentos de salario, promociones, transferencias y, muchas veces, despidos de trabajadores. Es la evaluación por méritos.
2. *Realimentación.* La evaluación proporciona información de la percepción que tienen las personas con las que interactúa el colaborador, tanto de su desempeño, como de sus actitudes y competencias.
3. *Desarrollo.* La evaluación permite que cada colaborador sepa exactamente cuáles son sus puntos fuertes (aquello que podrá aplicar con

más intensidad en el trabajo) y los débiles (aquellos que deben mejorar por medio del entrenamiento o el desarrollo personal).

4. *Relaciones*. La evaluación permite a cada colaborador mejorar sus relaciones con las personas que le rodean (gerentes, pares, subordinados) porque sabe qué tan bien evalúan su desempeño.
5. *Percepción*. La evaluación proporciona a cada colaborador medios para saber lo que las personas en su derredor piensan respecto a él. Esto mejora la percepción que tiene de sí mismo y de su entorno social.
6. *Potencial de desarrollo*. La evaluación proporciona a la organización medios para conocer a fondo el potencial de desarrollo de sus colaboradores, de modo que puede definir programas de evaluación y desarrollo, sucesión, carreras, etcétera.
7. *Asesoría*. La evaluación ofrece, al gerente o al especialista de recursos humanos, información que le servirá para aconsejar y orientar a los colaboradores.

### **Lineamientos Básicos para la Evaluación de Desempeño**

(Chiavenato I. , 2008, págs. 247-248), dice al respecto lo siguiente:

1. La evaluación debe cubrir no sólo el desempeño actual de las actividades, sino también la consecución de metas y objetivos. El desempeño y los objetivos deben ser temas inseparables de la evaluación del desempeño.
2. La evaluación debe dar importancia al colaborador que ocupa el puesto y no en la impresión que se tiene respecto a los hábitos personales que observa en el trabajo. La evaluación se debe concentrar en un análisis objetivo del desempeño y no en una evaluación subjetiva de los hábitos personales. Empeño y desempeño son cosas muy diferentes.

3. La evaluación debe ser aceptada por las dos partes, el evaluador y el evaluado. Los dos deben estar de acuerdo en que la evaluación producirá algún beneficio para la organización y para el colaborador.
4. La evaluación del desempeño debe servir para mejorar la productividad del colaborador en la organización y lo debe llevar a estar mejor equipado para producir con eficacia y eficiencia.

### **Puntos débiles de la Evaluación del Desempeño**

Para (Chiavenato I. , 2008), son los descritos, de la siguiente manera:

- Que las personas implicadas en la evaluación del desempeño la perciban como una situación que recompensa o sanciona el desempeño anterior.
- Que la importancia del proceso recae más en llenar formularios que en la evaluación crítica y objetiva del desempeño.
- Que las personas evaluadas perciben el proceso como injusto y tendencioso. La inequidad perjudica enormemente el proceso de evaluación.
- Que los comentarios desfavorables del evaluador provocan una reacción negativa del evaluado y su resistencia a aceptarlos.
- Que la evaluación sea inocua, es decir, que se base en factores de evaluación que no llevan a nada y que no agregan valor para nadie.

El punto de vista teórico que asume el investigador, está basado en lo establecido por (Sanchez, 2017), quien sostiene que, “La motivación extrínseca es uno de los tipos de motivación laboral que más suele utilizarse en el entorno laboral. Está relacionada con lo que un trabajador puede, o no, conseguir. Los incentivos económicos, oportunidades de promoción laboral,

sentirse valorado por la empresa, reconocimiento de los éxitos y logros. La motivación intrínseca en el entorno laboral, se produce cuando la profesión que se desempeña es vocacional. Está relacionada con lo que un trabajador puede, o no, conseguir internamente. Mejorar en la actividad que realiza, crecer en ese ámbito, aprender”, puesto que, esas dimensiones son las que se tomaron en consideración como fundamento teórico, y así elaborar el instrumento de recopilación de datos, que fue aplicado en la presente investigación.

## **2.3 Definiciones conceptuales:**

### **Formación Profesional**

Creación de conocimientos, habilidades y destrezas para la vinculación a un empleo. (Organización de Estado Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2009, pág. 4).

### **Motivación Laboral**

La motivación, dentro del ámbito laboral, es definida actualmente como un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados. (Lopez J. , 2005, pág. 26).

### **Desempeño**

Aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización. García (2001), citado por (Perez, 2009, pág. 4).

### **Desempeño Laboral**

La evaluación del desempeño es una valoración, sistemática, de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeña, las metas y los

resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo. (Chiavenato I. , 2008, pág. 245).

### **Eficacia**

Consiste en alcanzar las metas establecidas en la empresa. (Instituto Nacional de Emprendedores, 2016).

### **Eficiencia**

Se refiere a lograr las metas con la menor cantidad de recursos. Obsérvese que el punto clave en esta definición es ahorro o reducción de recursos al mínimo. (Instituto Nacional de Emprendedores, 2016).

### **Efectividad**

Es el grado en que un individuo logra el resultado que se espera en su posición. (Fresco, 2000).

### **Gestión Pública**

La gestión pública está referida a cómo se va a lograr cumplir con este mandato. Ello implica contar con operadores (gestores públicos) que deben ser capaces de combinar los distintos elementos necesarios como recursos financieros, capital, trabajo y factores adicionales de tal forma de poder ofrecer a la población lo ofrecido. Como se hace lo que se debe hacer. (Predidencia de Consejo de Ministros, 2015).

### **Vínculo Laboral**

Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen. El vínculo laboral implica la disposición activa y concreta del

trabajador bajo las órdenes e instrucciones del empleador. (Córdova & Miranda, 2015)

## **Legislación Laboral**

La legislación laboral en el Perú regula las relaciones entre el empleador y los trabajadores, así como la actividad de los sindicatos y la actuación del estado especialmente en materia de la seguridad social en el Perú. (Barreto, 2016).

### **2.4 Formulación de hipótesis**

#### **2.4.1 Hipótesis general**

La formación profesional, y la motivación tienen una relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de los Juzgados de Familia de la Corte Superior de Justicia de Lima - Perú, 2018.

#### **2.4.2 Hipótesis específicas**

**HE1.** La formación profesional tiene una relación significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de los Juzgados de Familia de la Corte Superior de Justicia de Lima- Perú, 2018.

**HE2.** La motivación intrínseca tiene una relación significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de los Juzgados de Familia de la Corte Superior de Justicia de Lima- Perú, 2018.

**HE3.** La motivación extrínseca tiene una relación significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de los Juzgados de Familia de la Corte Superior de Justicia de Lima- Perú, 2018.

#### **2.4.3 Variables**

- **Variables independientes:**



Formación Profesional

Motivación.

- **Variable Dependiente:**

Desempeño Laboral

## **CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO**

### **3.1 Diseño de la investigación**

La investigación fue No experimental puesto que no hubo manipulación de alguna variable. Fue descriptivo, correlacional y explicativo. El enfoque fue Cuantitativo puesto que se realizó a través de encuestas en que se utilizaron cuestionarios debidamente estructurado. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

### **3.2 Población y muestra**

#### **3.2.1 Población**

##### **Población de trabajadores**

La población de trabajadores es de 122, distribuidos en 21 juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

##### **Población de Jueces**

La población de Jueces es de 21, por tratarse de 21 juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

#### **3.2.2 Muestra**

##### **Muestra de trabajadores**

La muestra de trabajadores fue calculada a partir de la población de 122 trabajadores, aplicando la siguiente formula:

$$n = \frac{Z^2 pq N}{E^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

Cuyos valores son los siguientes:

n = Muestra

N = 122 es la población de trabajadores

Z = 1.96 para el nivel de confianza 95%

E = 0.056 es el error permitido

P = 0.9 es la probabilidad de ocurrencia

q = 0,1 es la probabilidad de no ocurrencia

Introducimos los valores en la formula y obtenemos lo siguiente:

$$n = \frac{(1,96^2)(0,9)(0,1)(122)}{(0,056^2)(122 - 1) + (1,96^2)(0,9)(0,1)}$$

Teniendo como resultado n = 58 trabajadores a quienes se les aplicó el cuestionario de motivación.

### **Muestra de Jueces**

La muestra de Jueces está conformada por 12 Jueces, que para la presente investigación son aquellos cuyos trabajadores respondieron el cuestionario de motivación.

#### **3.2.3 Criterios de Inclusión**

- Trabajadores que se encontraban en actividad laboral.
- Trabajadores hombres y mujeres

#### **3.2.4 Criterios de Exclusión**

- Trabajadores que estuvieron con permiso, licencia o vacaciones.

### **3.3 Operacionalización de variables (CUADRO)**

Independientes

#### **➤ Formación Profesional**

##### **Definición conceptual**

Creación de conocimientos, habilidades y destrezas para la vinculación a un empleo.

## **Definición operacional**

La Formación Profesional es aquella que se ha obtenido luego de realizar estudios o aprendizaje, para incorporarse al mundo laboral a lo largo de su vida.

## **Dimensiones**

- 1.- Técnico
- 2.- Profesional
- 3.- Profesional Post Grado

## **Escala de Medición**

Nominal.

### ➤ **Motivación**

#### **Definición Conceptual**

Proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados.

#### **Definición Operacional**

La motivación es el conjunto de acciones que realiza la persona para la obtención de metas o fines, puede persistir en ellas o no y esto será de acuerdo al grado de voluntad e interés que tenga en alcanzar su objetivo.

#### **Dimensiones**

##### 1. Motivación Intrínseca

Podría definirse como el auto deseo de buscar cosas nuevas y nuevos retos, para analizar la capacidad de uno mismo, observar y adquirir más conocimiento. La motivación intrínseca puede ser de larga duración y auto-sostenible.

## 2. Motivación extrínseca

Esta motivación está basada en la incentivación externa de ciertos factores que por lo general están vinculadas a bienes materiales tales como el dinero.

### **Indicadores**

1. Estándar de Vida.
2. Relación con compañeros.
3. Participación en Actividades
4. Retorno de información positiva
5. Apoyo de los compañeros
6. Trabajo importante
7. Respeto como persona
8. Libertad e independencia
9. Agrado por las funciones
10. Sensación de logro
11. Puesto estable
12. Condiciones físicas de trabajo
13. Descanso diario
14. Vacaciones
15. Buen sueldo
16. Instrucciones claras
17. Beneficios
18. Promocionar y avanzar dentro de la institución

19. Incentivos por logros

20. Trabajos desafiantes y significativos.

### **Escala de Medición**

Nominal.

Dependiente

#### ➤ **Desempeño Laboral**

##### **Definición conceptual**

La evaluación del desempeño es una valoración, sistemática, de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo.

##### **Definición operacional**

El desempeño laboral es la forma en que los empleados realizan su trabajo.

##### **Dimensiones**

- 1.- Eficacia
- 2.- Eficiencia

##### **Indicadores**

1. Metas diarias
2. Objetivos del cargo
3. Utiliza materiales
4. Realiza actividades
5. Cumple con actividades asignadas
6. Es proactivo

7. Habilidades intelectuales requeridas para el puesto

8. Comprende tareas

9. Se siente desarrollado

### Escala de Medición

Nominal.

### Cuadro de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
FORMACIÓN PROFESIONAL	Creación de conocimientos, habilidades y destrezas para la vinculación a un empleo	La Formación Profesional es aquella que se ha obtenido luego de realizar estudios o aprendizaje, para incorporarse al mundo laboral a lo largo de su vida.	Técnico	. NO (0) . Sí (1)	Nominal
			Profesional		
			Profesional Post Grado		
MOTIVACIÓN	Proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados.	La motivación es el conjunto de acciones que realiza la persona para la obtención de metas o fines, puede persistir en ellas o no y esto será de acuerdo al grado de voluntad e interés que tenga en alcanzar su objetivo.	INTRÍNSECA	1. Estándar de Vida.	Nominal
				2. Relación con compañeros.	
				3. Participación en Actividades	
				4. Retorno de información positiva	
				5. Apoyo de los compañeros	
				6. Trabajo importante	
				7. Respeto como persona	
				8. Libertad e independencia	
				9. Agrado por la funciones	
				10. Sensación de logro	
			EXTRÍNSECA	11. Puesto estable	
				12. Condiciones físicas de trabajo	
				13. Descanso diario	
				14. Vacaciones	
				15. Buen sueldo	
				16. Instrucciones claras	
				17. Beneficios	
				18. Promocionar y avanzar dentro de la institución	
				19. Incentivos por logros	
				20. Trabajos desafiantes y significativos.	
DESEMPEÑO LABORAL	La evaluación del desempeño es una valoración, sistemática, de la actuación de	El desempeño laboral es la forma en que los empleados	Eficacia	1. Meta diarias	Nominal
				2. Objetivos del cargo	
				3. Utiliza materiales	

cada persona en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo.	realizan su trabajo.		4. Realiza actividades
		Eficiencia	5. Cumple con actividades asignadas
			6. Es proactivo
			7. Habilidades intelectuales requeridas para el puesto
			8. Comprende tareas
			9. Se siente desarrollado

### 3.4 Técnicas para la recolección de datos

Se utilizó la técnica de encuesta

#### 3.4.1 Descripción de los instrumentos

Se utilizó dos instrumentos uno de motivación, y el otro de Desempeño laboral.

El cuestionario de motivación fue aplicado a 58 trabajadores, y el cuestionario de Evaluación de desempeño fue aplicado a los Jueces que tienen relación laboral con los 58 trabajadores.

#### 3.4.2 Validez y confiabilidad de los instrumentos:

La validación de los instrumentos se realizó mediante juicio de expertos.

### 3.5 Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos

- Procesamiento de datos: Utilización de medios informáticos; Excel, Word (Aplicación de Microsoft Office), SPSS Versión 25
- Análisis de datos: Estadística Descriptiva, Estadística Inferencial.

### 3.6 Aspectos éticos:

Las fuentes de la presente investigación son auténticas, cuidando de mencionarlos de acuerdo a las normas APA.

Se guardó la reserva de la identidad de las personas encuestadas, y la información proporcionada por ellos.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

### 4.1. Formación profesional de los trabajadores.

Antes de describir los indicadores de la variable motivación, a continuación, se presenta, la formación profesional de los trabajadores:

En la tabla 1 se aprecia que, el 74,1% de los trabajadores que laboran en los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima, son **profesionales**, el 13,8% son **técnicos** y solo el 12,1% son profesionales con estudios de **postgrado**.

**Tabla 1 Formación Profesional**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Técnico	8	13,8	13,8
Profesional	43	74,1	87,9
Válido Profesional (Post-Grado)	7	12,1	100,0
Total	58	100,0	

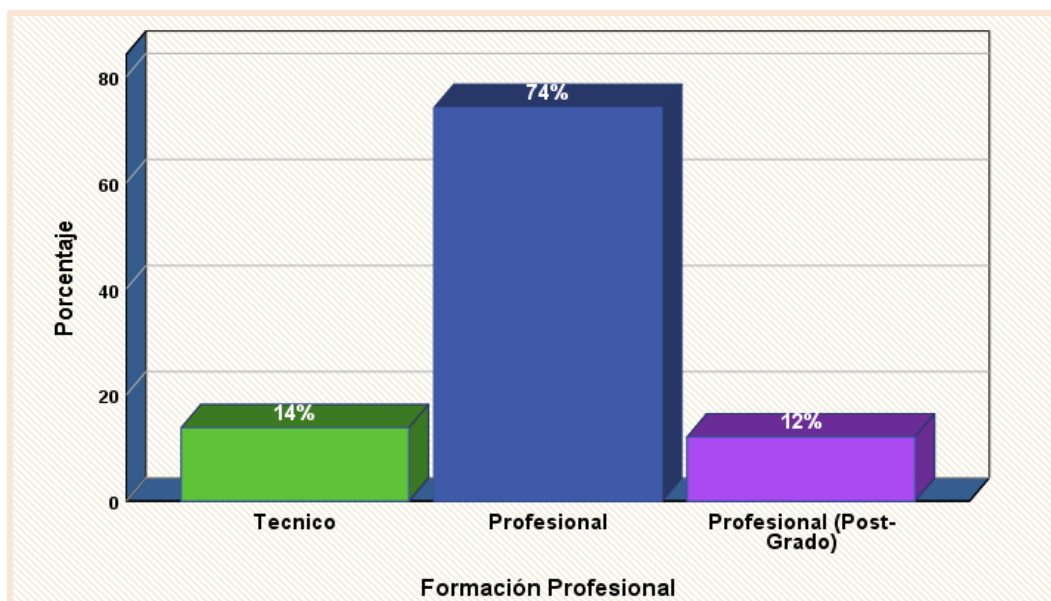
Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

Los resultados obtenidos en la tabla 1, también se pueden ver en el gráfico 1.

**Gráfico 1 Formación Profesional**





Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

## 4.2.- La motivación de los trabajadores.

A continuación, se presenta la descripción de todos los indicadores que corresponden al cuestionario de motivación.

### 4.2.1 Motivación intrínseca de los trabajadores.

Seguidamente se presenta los resultados de los siguientes indicadores concernientes a la motivación intrínseca de los trabajadores:

#### 4.2.1.1 *Considero que con mi trabajo puedo mantener un estándar de vida adecuado para mi familia.*

En la tabla 2, se observa que, de acuerdo a la información recopilada: El 29,3% de los trabajadores están **de acuerdo** en considerar que, con su trabajo pueden mantener un estándar de vida adecuado para su familia, sin embargo, el 27,6% expresó estar **en desacuerdo**, el 24,1% Indiferente y solo el 19% estuvo **muy en desacuerdo**.

**Tabla 2** *Considero que con mi trabajo puedo mantener un estándar de vida adecuado para mi familia*

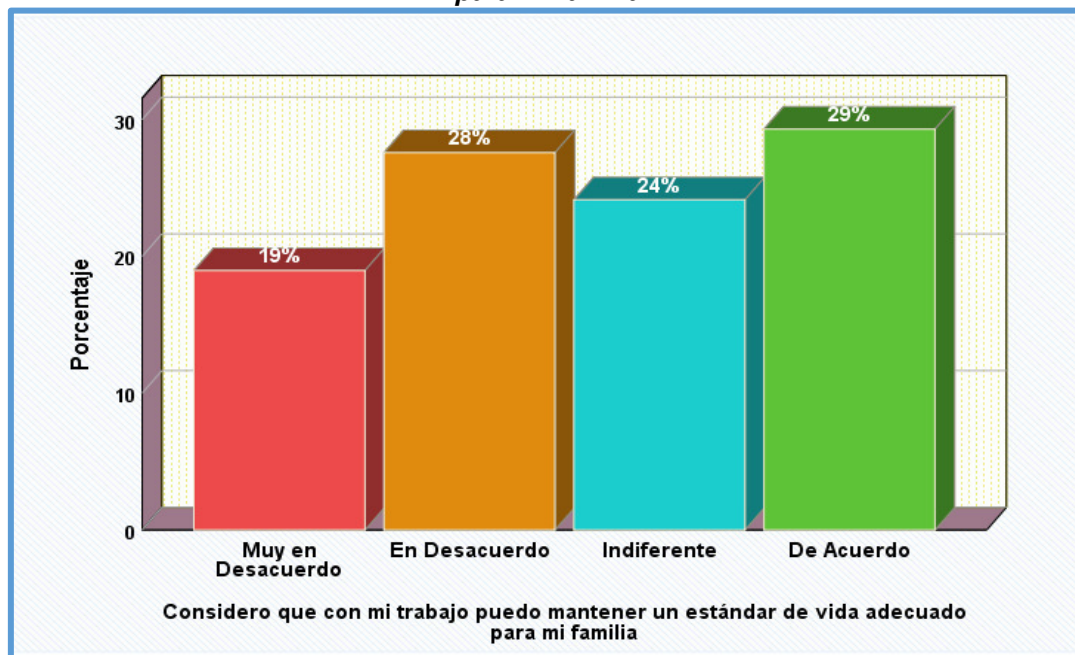
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en Desacuerdo	11	19,0	19,0
En Desacuerdo	16	27,6	46,6
Válido Indiferente	14	24,1	70,7
De Acuerdo	17	29,3	100,0
Total	58	100,0	

Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

Los resultados mencionados en la tabla 2, se pueden observar en el gráfico 2 a continuación.

**Gráfico 2 Considero que con mi trabajo puedo mantener un estándar de vida adecuado para mi familia**



Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

#### 4.2.1.2 Me llevo bien con mis compañeros de trabajo y colaborando con ellos.

En la tabla 3 se indica que, el 62,1% de los trabajadores manifestaron estar **de acuerdo** a la buena relación entre compañeros y la colaboración entre ellos, el otro 27,6% **muy de acuerdo**, sin embargo, el 6,9% expreso **indiferente** y solo el 3,4% estuvo **en desacuerdo**.

**Tabla 3 Me llevo bien con mis compañeros de trabajo y colaborando con ellos.**

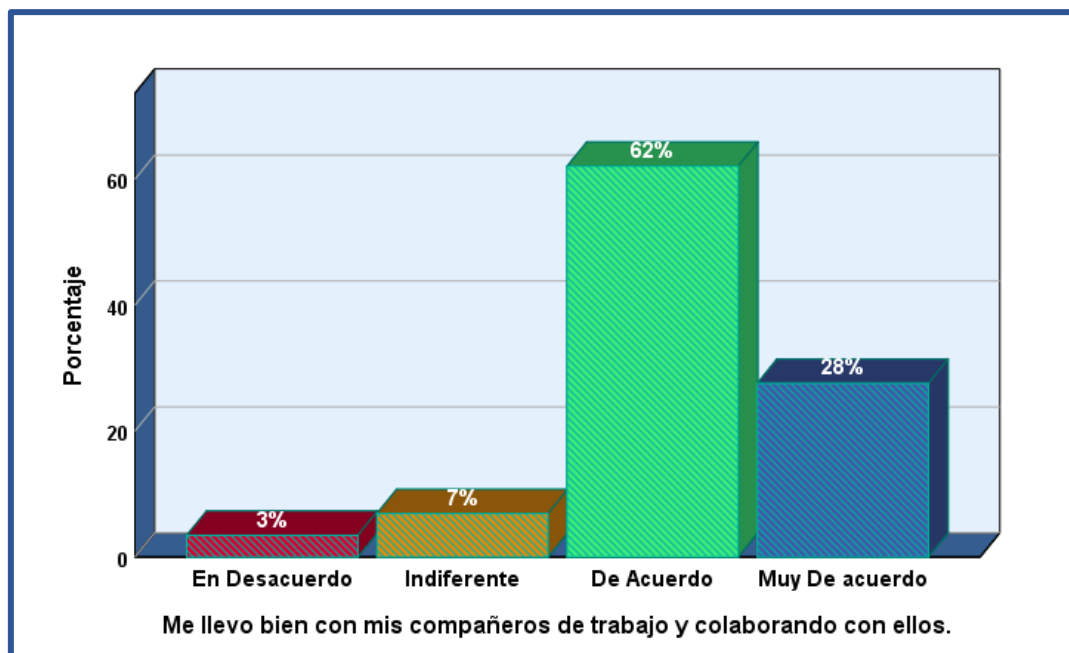
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	2	3,4	3,4
Indiferente	4	6,9	10,3
Válido De Acuerdo	36	62,1	72,4
Muy De acuerdo	16	27,6	100,0
Total	58	100,0	

Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

Los resultados observados en la tabla 3, se pueden apreciar en el gráfico 3.

**Gráfico 3 Me llevo bien con mis compañeros de trabajo y colaborando con ellos.**



Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

#### **4.2.1.3 Participo en las actividades de gestión de la institución (por ejemplo, asistir a las reuniones de Coordinación).**

En la tabla 4, se presenta que el 65,5% de los trabajadores expresaron estar **de acuerdo** en la participación de las actividades de gestión de la institución, el 13,8% **muy de acuerdo**, mientras que el 12,1% se mantuvo **indiferente** a las participaciones de actividades y solo el 8,6% manifestó estar **en desacuerdo**.

**Tabla 4 Participo en las actividades de gestión de la institución (por ejemplo, asistir a las reuniones de Coordinación**

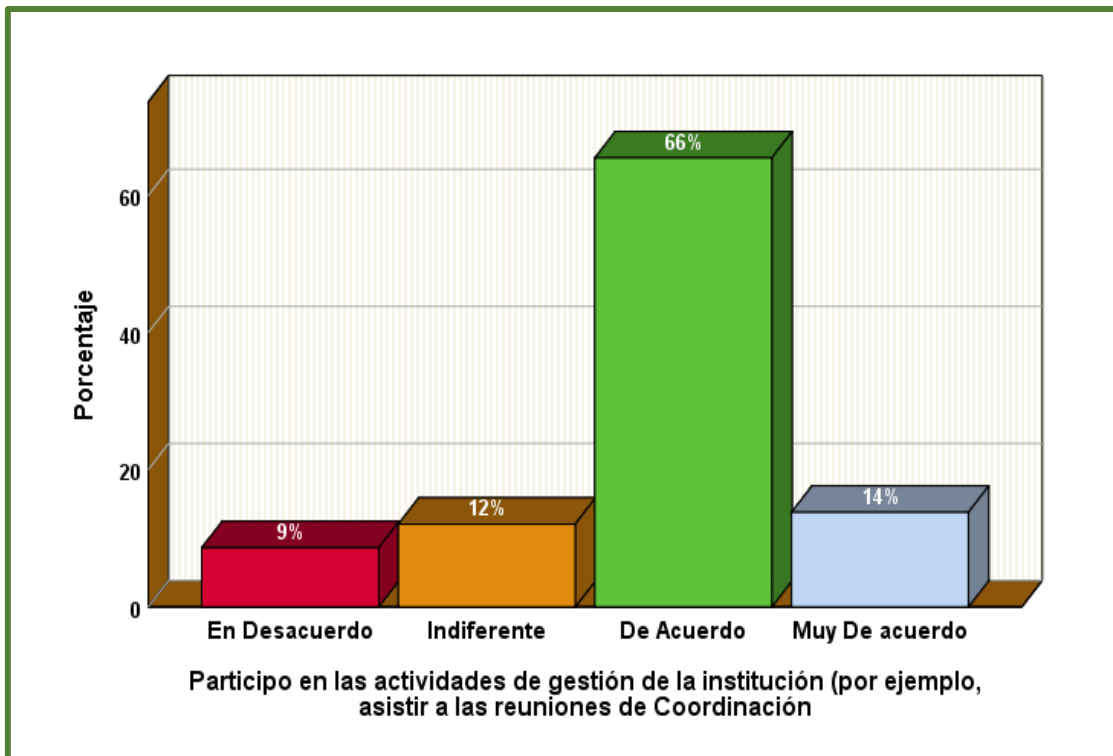
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	5	8,6	8,6
Indiferente	7	12,1	20,7
Válido De Acuerdo	38	65,5	86,2
Muy De acuerdo	8	13,8	100,0
Total	58	100,0	

Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

En el gráfico 4 se puede observar los resultados de la tabla 4.

**Gráfico 4 Participo en las actividades de gestión de la institución (por ejemplo, asistir a las reuniones de Coordinación**



Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

#### ***4.2.1.4 Recibo información de retorno positiva cuando desempeño el trabajo adecuadamente.***

Se presenta en la tabla 5, que el 46,6% de los trabajadores expresaron estar **de acuerdo** a el recibimiento de información de retorno positiva cuando se desempeñan en el trabajo adecuadamente, el 31% manifestó **indiferente**, el otro 12,1% expresaron estar **en desacuerdo**, el 6,9% **muy de acuerdo** y solo el 3,4% manifestaron **muy en desacuerdo**.

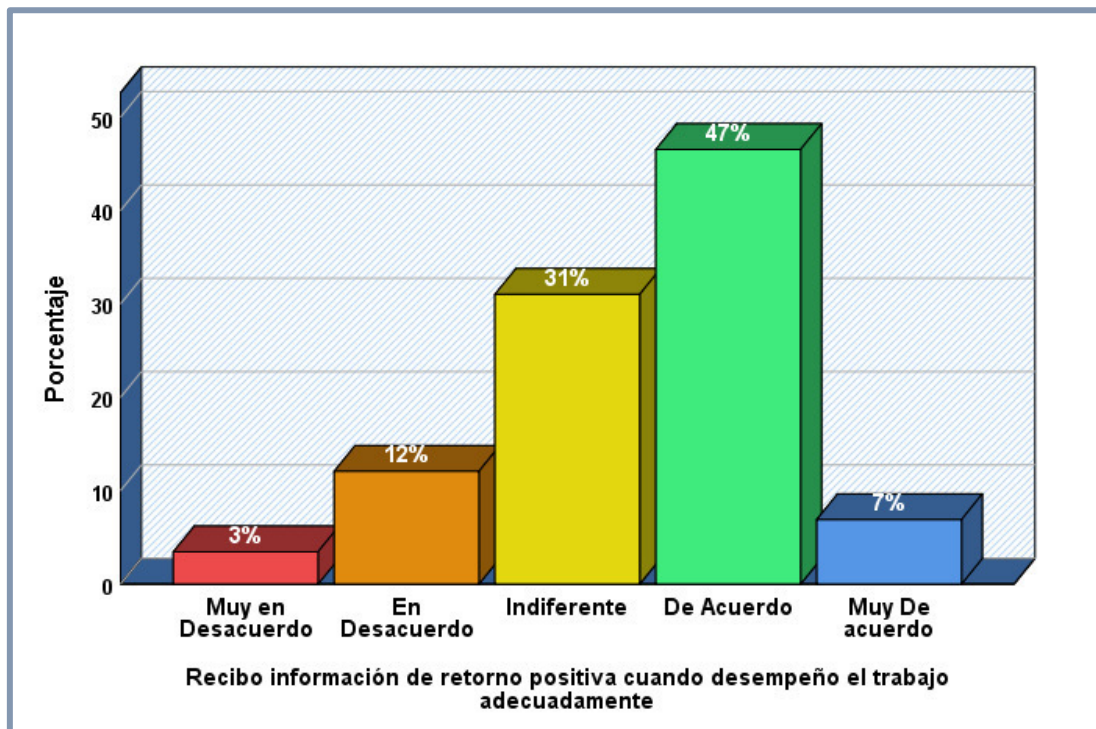
**Tabla 5** Recibo información de retorno positiva cuando desempeño el trabajo adecuadamente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	2	3,4
	En Desacuerdo	7	12,1
	Indiferente	18	31,0
	De Acuerdo	27	46,6
	Muy De acuerdo	4	6,9
	Total	58	100,0

Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.  
Elaboración: Propia

Los resultados de la tabla 4 anterior, se pueden apreciar en el gráfico 4.

**Gráfico 5 Recibo información de retorno positiva cuando desempeño el trabajo adecuadamente**



Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.  
Elaboración: Propia

#### 4.2.1.5 Siento que recibo apoyo de mis compañeros en la unidad de trabajo.

En la tabla 6 se puede observar que, el 55,2% manifestaron estar **de acuerdo** a el apoyo que reciben de parte de sus compañeros, el 22,4% **indiferente**, mientras que el 10,3% estuvo **muy de acuerdo**, sin embargo, se presenta que el 10,3% manifestaron estar **en desacuerdo** y solo el 1,7% **muy en desacuerdo**.

**Tabla 6 Siento que recibo apoyo de mis compañeros en la unidad de trabajo**

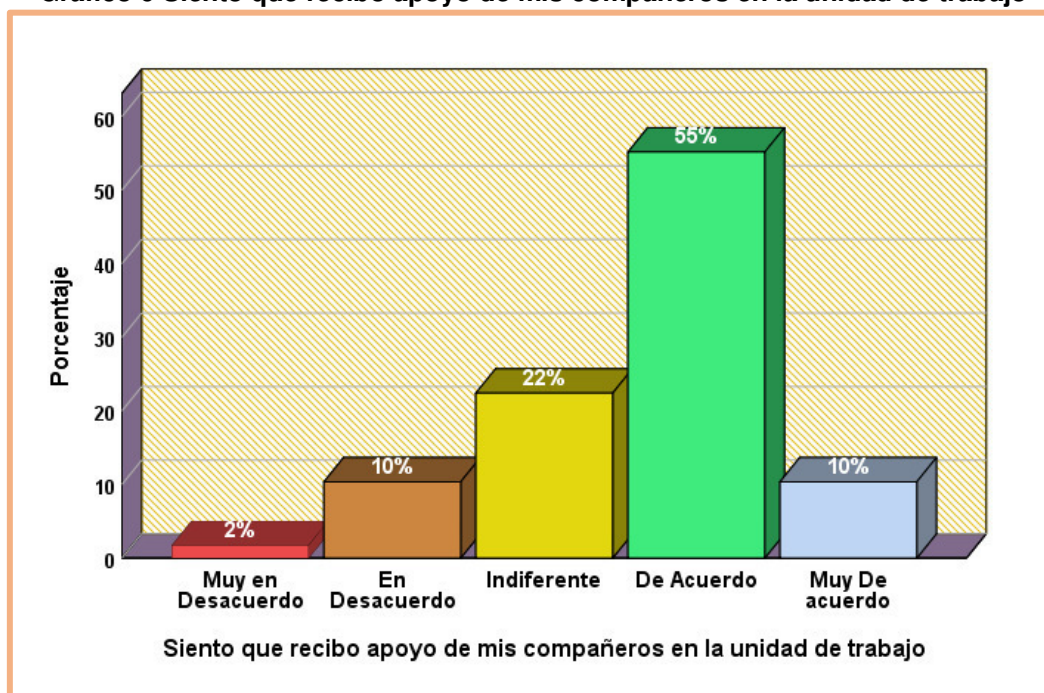
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en Desacuerdo	1	1,7	1,7
En Desacuerdo	6	10,3	12,1
Indiferente	13	22,4	34,5
De Acuerdo	32	55,2	89,7
Muy De acuerdo	6	10,3	100,0
Total	58	100,0	

Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

Los resultados de la tabla 6 se pueden visualizar a gráfico 6 a continuación.

**Gráfico 6 Siento que recibo apoyo de mis compañeros en la unidad de trabajo**



Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.  
 Elaboración: Propia

#### 4.2.1.6 Considero que mi trabajo es importante.

En la tabla 7 se presenta que el 51,7% de los trabajadores están **de acuerdo** en considerar que su trabajo es importante, el otro 43,1% **muy de acuerdo**, mientras que el 3,4% manifestó estar **indiferente** y solo el 1,7% consideró no importante su trabajo estando muy **en desacuerdo**.

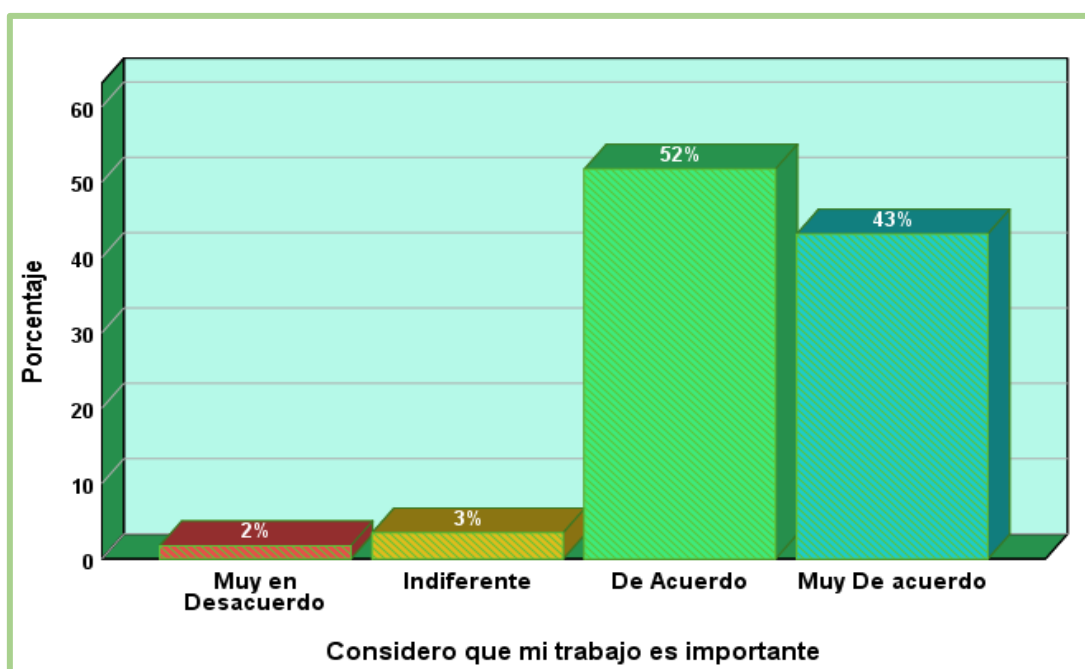
**Tabla 7 Considero que mi trabajo es importante**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en Desacuerdo	1	1,7	1,7
Indiferente	2	3,4	5,2
Válido De Acuerdo	30	51,7	56,9
Muy De acuerdo	25	43,1	100,0
Total	58	100,0	

Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.  
 Elaboración: Propia

En el gráfico 7 se puede apreciar los resultados mencionados de la tabla 7.

**Gráfico 7 Considero que mi trabajo es importante**





Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

#### **4.2.1.7 Siento respeto hacia mí como persona y/o como profesional en mi trabajo**

Se puede observar en la tabla 8 que los trabajadores expresaron con el 55,2%, estar **de acuerdo**, en sentir respeto hacia ellos mismos como persona y como profesional en su trabajo, mientras que el 37,9% está en **muy de acuerdo**, el 3,4% está en **desacuerdo**, y el 1,7% **indiferente**, solo el 1,7 manifestó estar **muy en desacuerdo**.

**Tabla 8 Siento respeto hacia mí como persona y/o como profesional en mi trabajo**

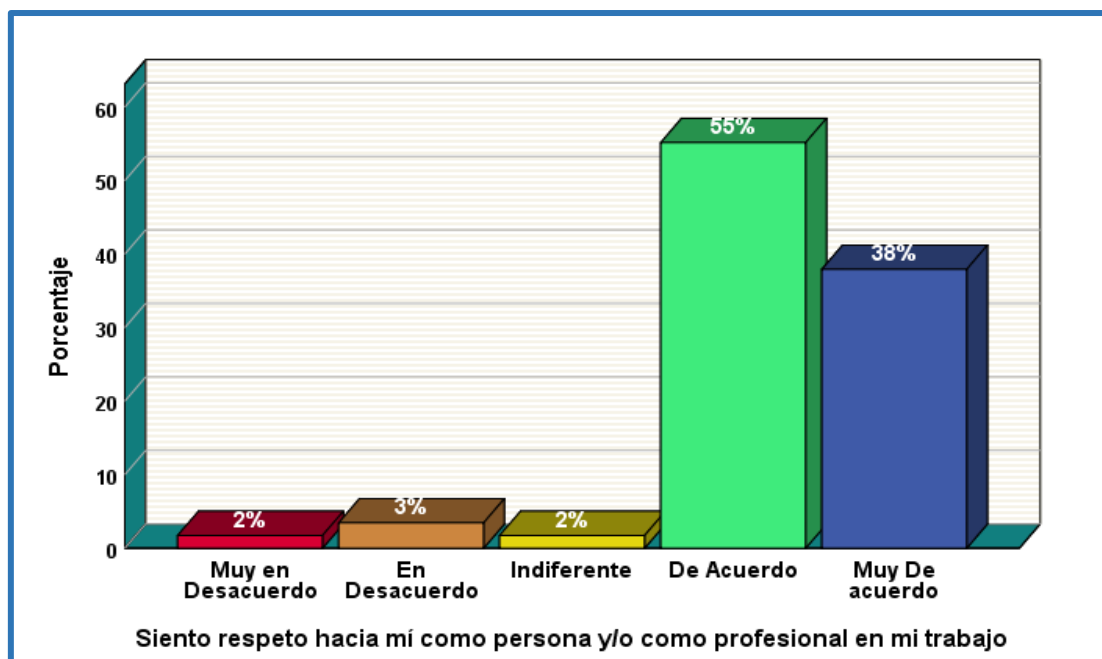
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido			
Muy en Desacuerdo	1	1,7	1,7
En Desacuerdo	2	3,4	5,2
Indiferente	1	1,7	6,9
De Acuerdo	32	55,2	62,1
Muy De acuerdo	22	37,9	100,0
Total	58	100,0	

Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

En el gráfico 8 a continuación se observa los resultados de la tabla 8.

#### **Gráfico 8 Siento respeto hacia mí como persona y/o como profesional en mi trabajo**



Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

#### 4.2.1.8 Tengo libertad e independencia en mi puesto de trabajo.

En la tabla 9 se presenta la libertad e independencia que tienen cada trabajador en su puesto de trabajo donde el 56,9% de los trabajadores manifestaron estar **de acuerdo**, el 15,5% lo expreso **en desacuerdo**, mientras que el 13,8% **indiferente**, el otro 12,1% estuvo **muy de acuerdo** y solo el 1,7% **muy en desacuerdo**.

**Tabla 9 Tengo libertad e independencia en mi puesto de trabajo**

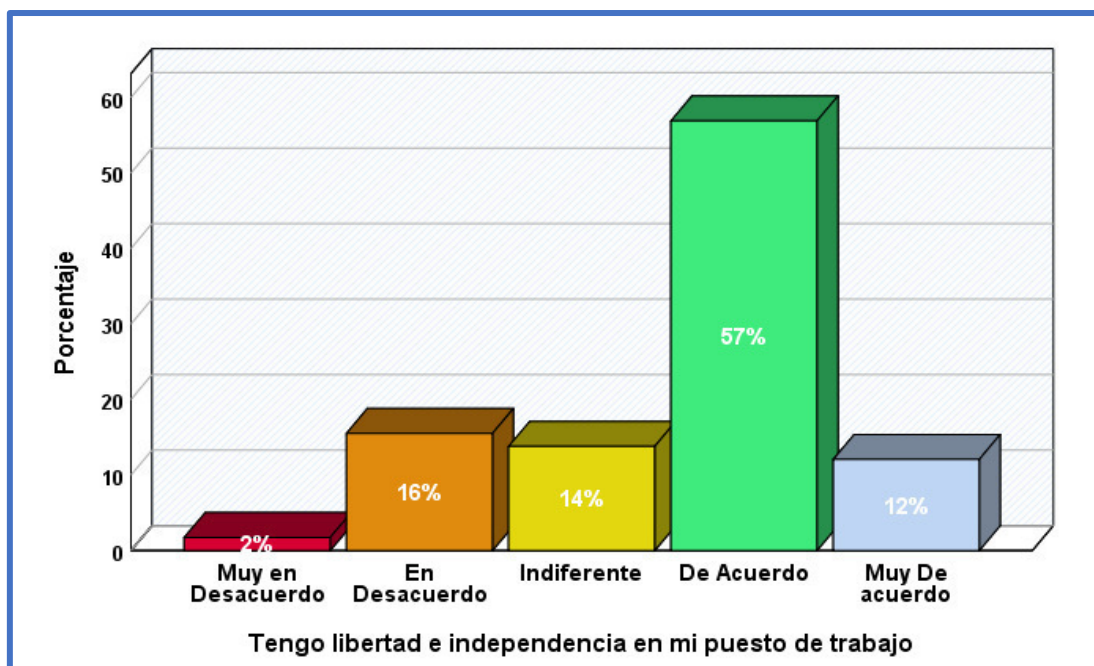
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en Desacuerdo	1	1,7	1,7
En Desacuerdo	9	15,5	17,2
Indiferente	8	13,8	31,0
De Acuerdo	33	56,9	87,9
Muy De acuerdo	7	12,1	100,0
Total	58	100,0	

Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

Los resultados expresados en la tabla 9 se pueden observar en el gráfico 9.

**Gráfico 9 Tengo libertad e independencia en mi puesto de trabajo**



Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

#### **4.2.1.9 Me agradan las funciones y tareas que realizo en mi puesto de trabajo.**

Se puede observar en la tabla 9 que el 63,8% de los trabajadores está **de acuerdo** en las funciones y tareas que realizan en su puesto de trabajo, el otro 22,4% **muy de acuerdo**, mientras que el 10,3% lo manifiesta **indiferente**, y solo el 3,4% está **en desacuerdo**.

**Tabla 10 Me agradan las funciones y tareas que realizo en mi puesto de trabajo**

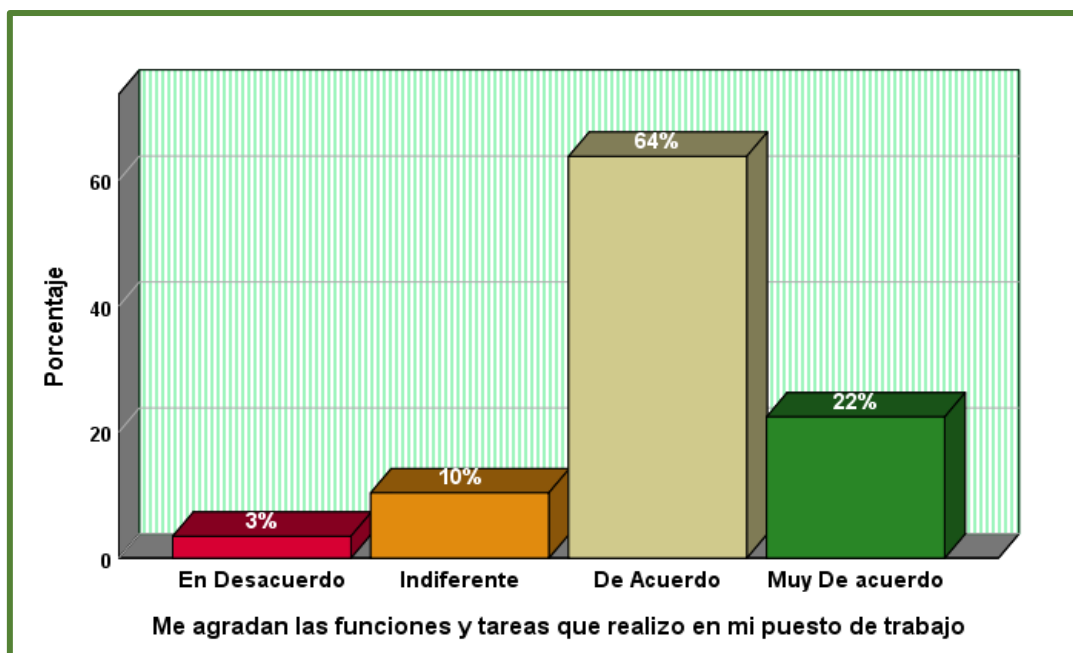
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
En Desacuerdo	2	3,4	3,4
Indiferente	6	10,3	13,8
Válido De Acuerdo	37	63,8	77,6
Muy De acuerdo	13	22,4	100,0
Total	58	100,0	

Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

Los resultados de la tabla 10 se pueden observar en el gráfico 10 a continuación.

**Gráfico 10 Me agradan las funciones y tareas que realizo en mi puesto de trabajo**



Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

#### 4.2.1.10 Tengo oportunidad para experimentar sensación de logro.

En la tabla 11, se observa que el 63,7% de los trabajadores expresaron que están **de acuerdo** y **muy de acuerdo** en que, tienen oportunidad para experimentar sensación de logro en su trabajo, el otro 17,2% lo manifiesta **indiferente**, y el 19% **está en desacuerdo**, y **muy en desacuerdo**.

**Tabla 11 Tengo oportunidad para experimentar sensación de logro**

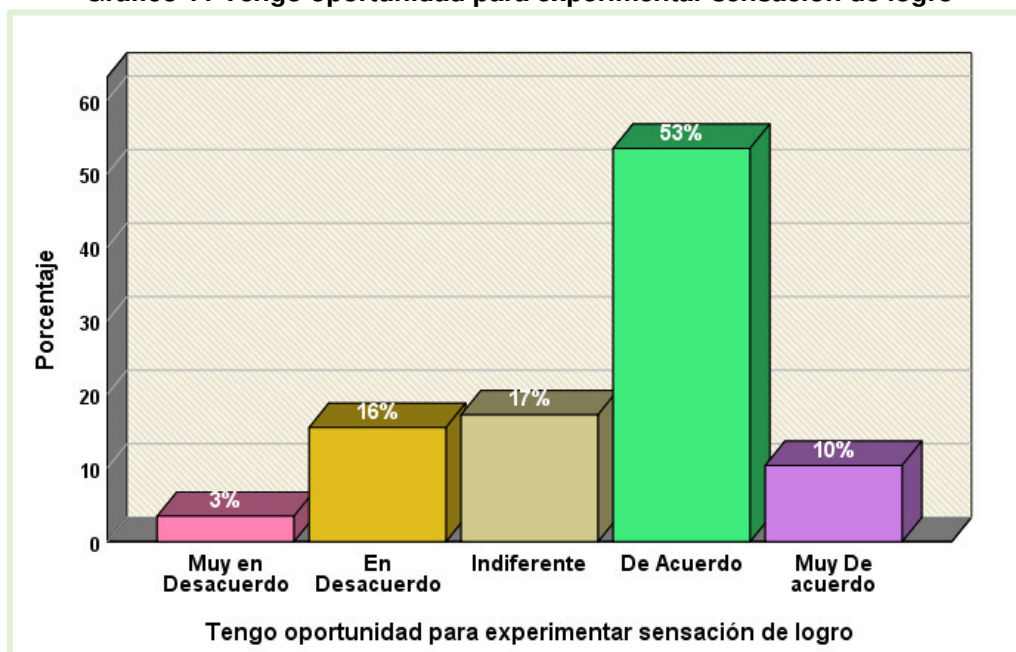
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en Desacuerdo	2	3,4	3,4
En Desacuerdo	9	15,5	19,0
Indiferente	10	17,2	36,2
De Acuerdo	31	53,4	89,7
Muy De acuerdo	6	10,3	100,0
Total	58	100,0	

Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

Los resultados mencionados en la tabla 11, se pueden observar en el gráfico 11.

**Gráfico 11 Tengo oportunidad para experimentar sensación de logro**



Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

#### **4.2.1.11 Promedios de la motivación intrínseca.**

En el gráfico 12, se muestra los promedios de la motivación intrínseca, donde se puede apreciar que, los trabajadores están **de acuerdo** con su trabajo y se sienten motivados.

**Tabla 12 Promedios de los indicadores de Motivación Intrínseca**

Indicadores	Valor	Valor Cualitativo
<b>Cuantitativo</b>		
Considero que con mi trabajo puedo mantener un estándar de vida adecuado para mi familia	2,64	Indiferente
Me llevo bien con mis compañeros de trabajo y colaborando con ellos.	4,14	De Acuerdo
Participo en las actividades de gestión de la institución (por ejemplo, asistir a las reuniones de Coordinación	3,84	De Acuerdo
Recibo información de retorno positiva cuando desempeño el trabajo adecuadamente	3,41	Indiferente
Siento que recibo apoyo de mis compañeros en la unidad de trabajo	3,62	De Acuerdo
Considero que mi trabajo es importante	4,34	De Acuerdo
Siento respeto hacia mí como persona y/o como profesional en mi trabajo	4,24	De Acuerdo

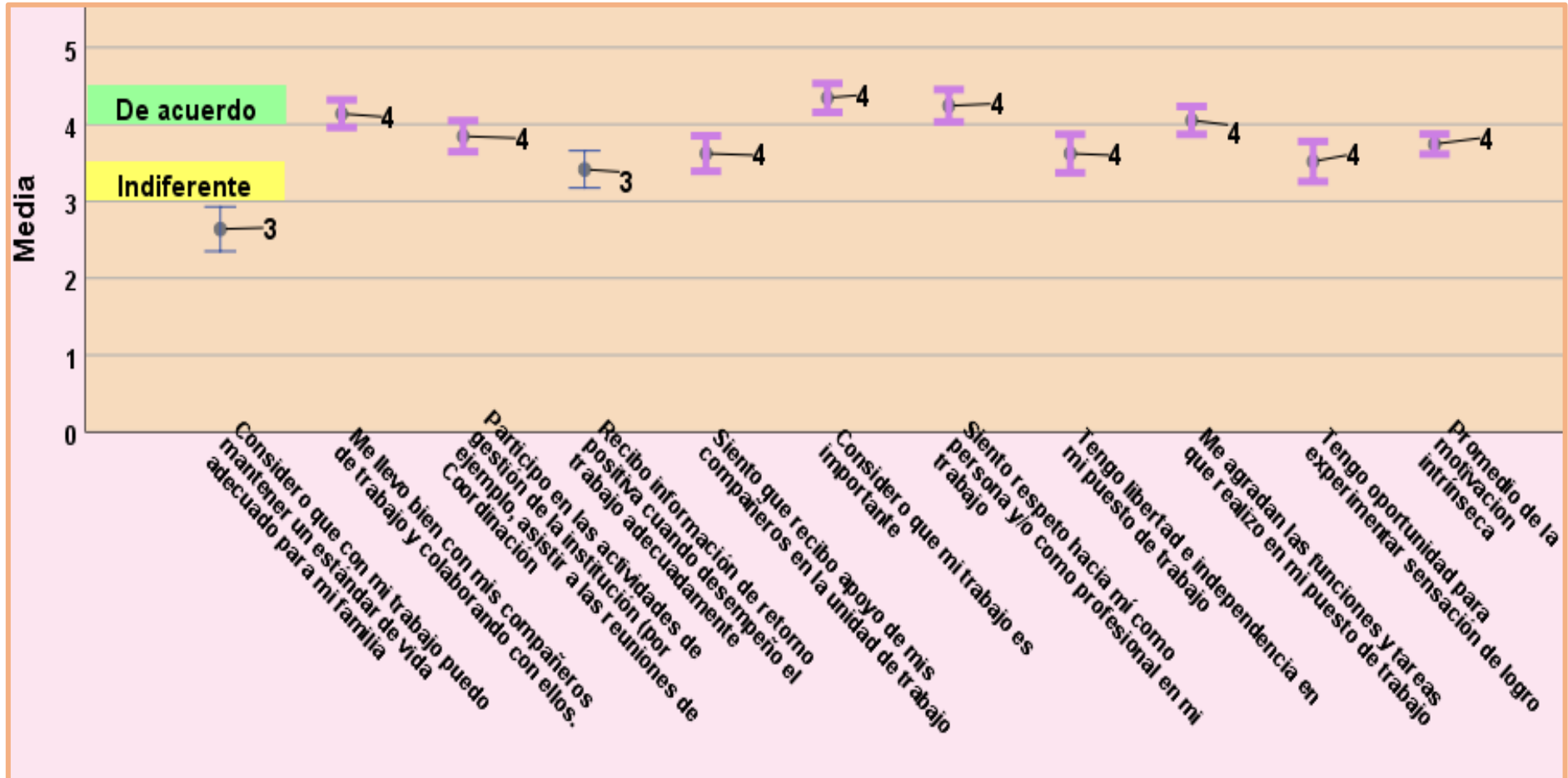
Tengo libertad e independencia en mi puesto de trabajo	3,62	De Acuerdo
Me agradan las funciones y tareas que realizo en mi puesto de trabajo	4,05	De Acuerdo
Tengo oportunidad para experimentar sensación de logro	3,52	De Acuerdo
<u>Promedio de la motivación intrínseca</u>	<u>3,7431</u>	<u>De Acuerdo</u>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

Los resultados de la tabla 12 se pueden apreciar en el gráfico 12.

Gráfico 12 Promedios de la motivación intrínseca



Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.  
 Elaboración: Propia

#### 4.2.2 Motivación extrínseca de los trabajadores.

A continuación, se presenta los resultados de los siguientes indicadores concernientes a la motivación extrínseca de los trabajadores:

##### 4.2.2.1 Tengo las garantías de un puesto de trabajo estable.

En los resultados de la tabla 13, se observa que el 50% de los trabajadores manifiestan que tienen las garantías de un puesto de trabajo estable por lo tanto están de **acuerdo** y **muy de acuerdo**, mientras que el 24,1% lo manifestó **indiferente**, solo el 25,9% están **en desacuerdo** y **muy en desacuerdo**.

**Tabla 13 Tengo las garantías de un puesto de trabajo estable**

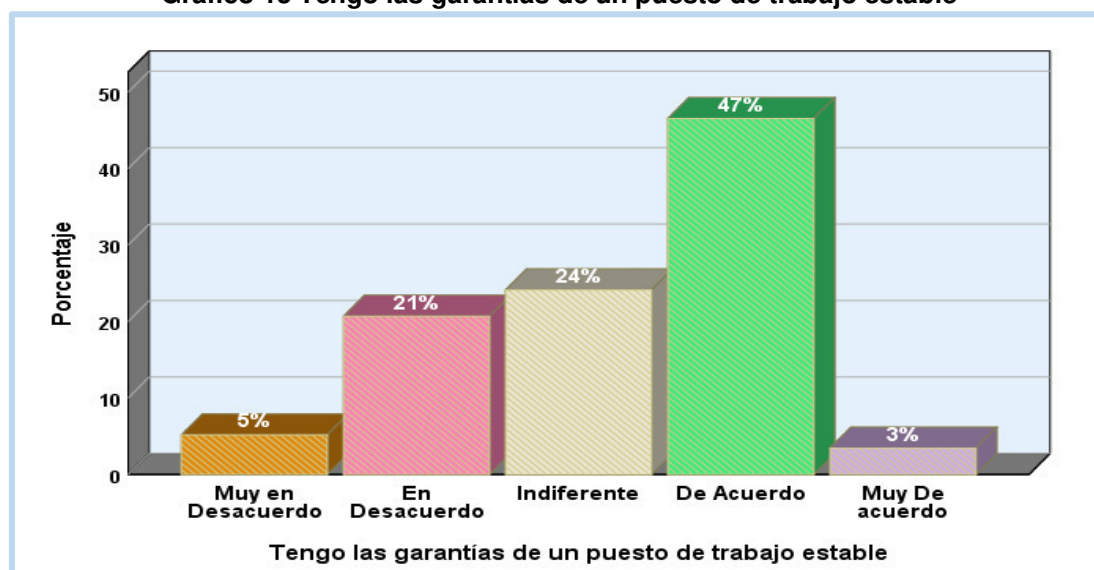
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en Desacuerdo	3	5,2	5,2
En Desacuerdo	12	20,7	25,9
Indiferente	14	24,1	50,0
De Acuerdo	27	46,6	96,6
Muy De acuerdo	2	3,4	100,0
Total	58	100,0	

Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

Los resultados de la tabla 13, se aprecian en el gráfico 13 a continuación.

**Gráfico 13 Tengo las garantías de un puesto de trabajo estable**



Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia



#### 4.2.2.2 Me agradan las condiciones físicas de trabajo.

En la tabla 14 se observa que el 18,9% de los trabajadores, expreso estar **de acuerdo** y **muy de acuerdo** con las condiciones físicas de su trabajo, mientras que el 25,9% lo manifiesta **indiferente**, el otro 37,9% está **en desacuerdo**, el 17,2% **muy en desacuerdo**.

**Tabla 14 Me agradan las condiciones físicas de trabajo.**

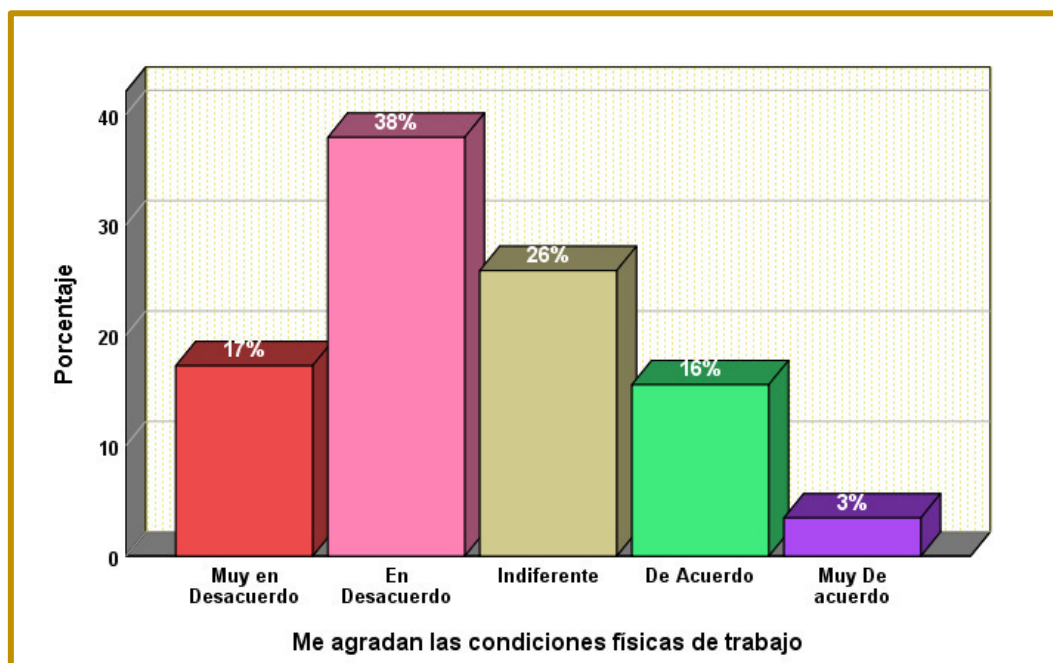
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en Desacuerdo	10	17,2	17,2
En Desacuerdo	22	37,9	55,2
Indiferente	15	25,9	81,0
De Acuerdo	9	15,5	96,6
Muy De acuerdo	2	3,4	100,0
Total	58	100,0	

Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

En el gráfico 14 se puede observar los resultados de la tabla 14.

**Gráfico 14 Me agradan las condiciones físicas de trabajo.**



Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

#### 4.2.2.3 El periodo de descanso diario es adecuado.

En la tabla 15 se aprecia que el 34.5% de los trabajadores expresan que están **de acuerdo y muy de acuerdo** en el periodo de descanso diario, mientras que el 32,8% lo manifiesta **indiferente**, el otro 17,2% lo considera **en desacuerdo** y por último el 15,5% está **muy en desacuerdo**.

**Tabla 15 El periodo de descanso diario es adecuado**

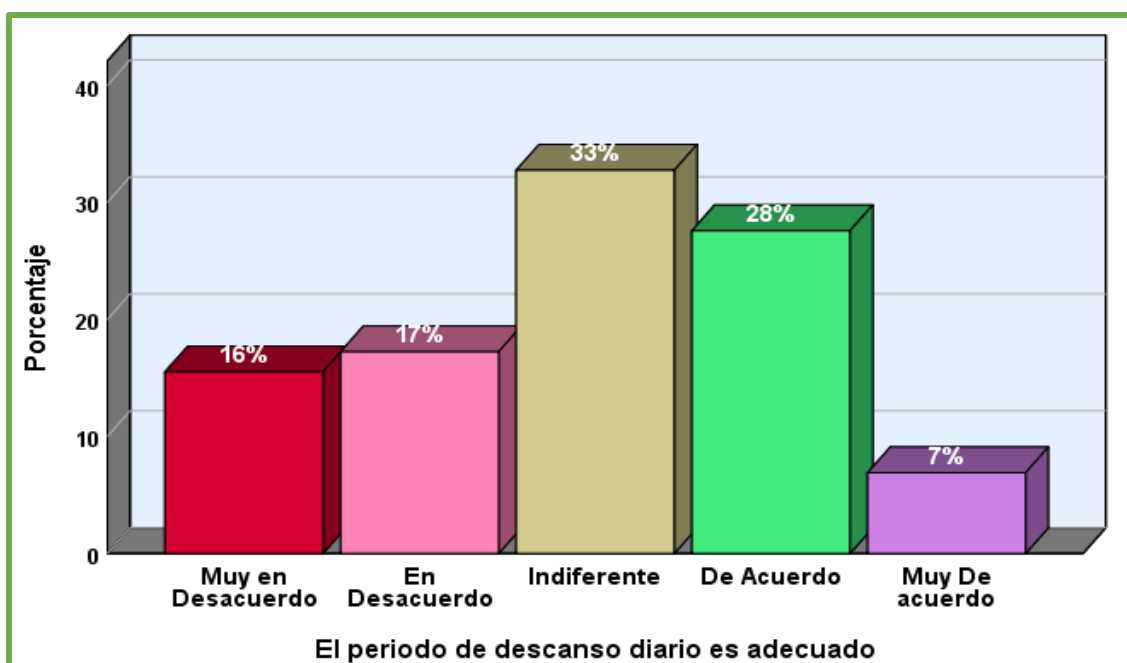
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	9	15,5
	En Desacuerdo	10	17,2
	Indiferente	19	32,8
	De Acuerdo	16	27,6
	Muy De acuerdo	4	6,9
	Total	58	100,0

Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

Los resultados de la tabla 15, se pueden visualizar en el gráfico 15 a continuación.

**Gráfico 15 El periodo de descanso diario es adecuado**



Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

#### 4.2.2.4 Tengo vacaciones garantizadas.

En la tabla 16 se aprecia que, el 55,2% de los trabajadores manifiestan que tienen sus vacaciones garantizadas y están **de acuerdo**, el otro 19% está **muy de acuerdo**, mientras que el 10,3% lo expreso **indiferente**, y solo el 15,5% lo considero **en desacuerdo** y **muy en desacuerdo**.

Tabla 16 Tengo vacaciones garantizadas.

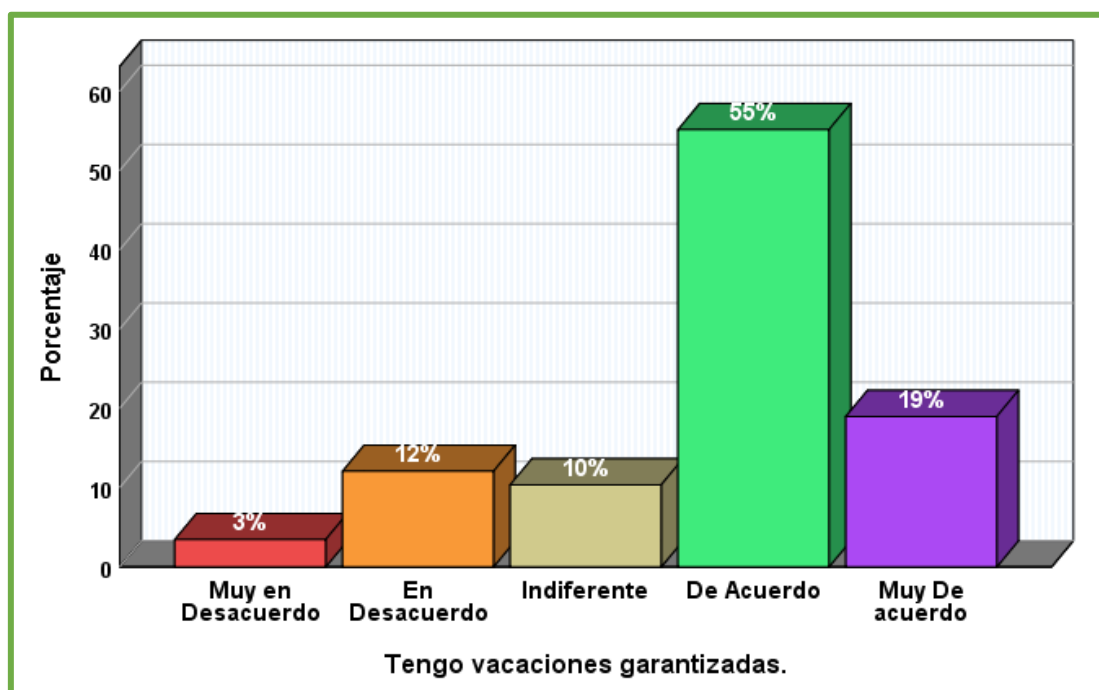
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	2	3,4
	En Desacuerdo	7	12,1
	Indiferente	6	10,3
	De Acuerdo	32	55,2
	Muy De acuerdo	11	19,0
Total	58	100,0	

Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

En el gráfico 16, se puede visualizar los resultados de la tabla 16.

Gráfico 16 Tengo vacaciones garantizadas



Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

#### 4.2.2.5 Recibo un buen sueldo.

Se puede apreciar en la tabla 17 que el 51,7% de los trabajadores expresaron **en desacuerdo** el sueldo que reciben, el otro 31% **muy en desacuerdo**, mientras que el 10,3% lo mostro **indiferente**, y solo el 6,9% manifestó estar **de acuerdo**.

**Tabla 17 Recibo un buen sueldo.**

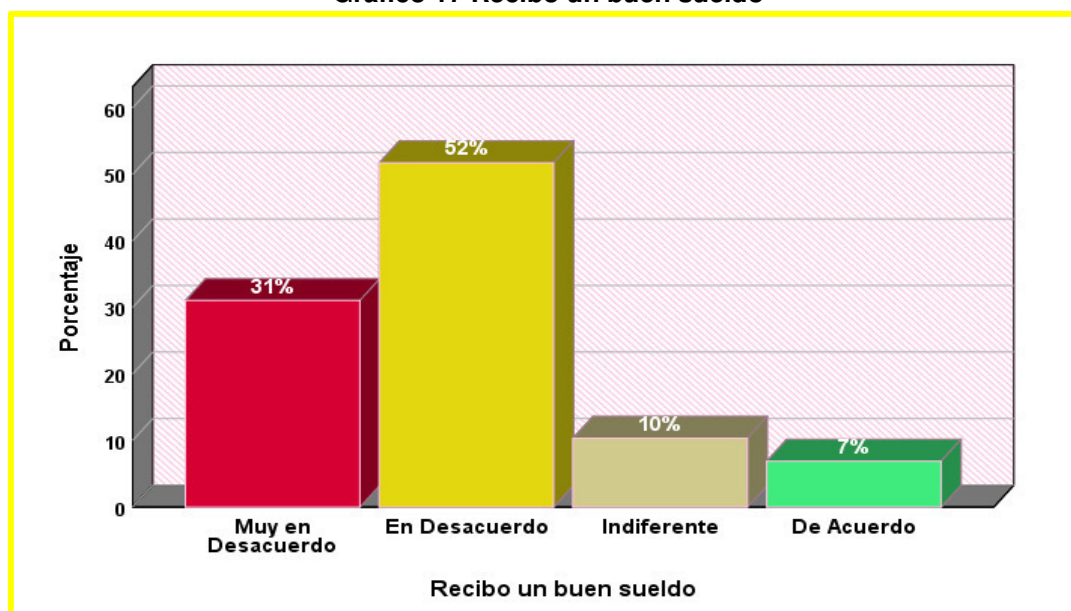
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en Desacuerdo	18	31,0	31,0
En Desacuerdo	30	51,7	82,8
Válido Indiferente	6	10,3	93,1
De Acuerdo	4	6,9	100,0
Total	58	100,0	

Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

En el gráfico 17 a continuación se visualizan los resultados de la tabla 17.

**Gráfico 17 Recibo un buen sueldo**



Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

#### 4.2.2.6 *Mi jefe da instrucciones claras, y me dice que es lo que espera de mí.*

En los resultados de la tabla 18, se puede observar que el 72,4% de los trabajadores manifestaron estar de acuerdo y muy de acuerdo cuando los jefes dan las instrucciones claras y dicen que es lo que esperan de ellos, mientras que el 19% lo considero indiferente, y solo el 8,6% estuvieron en desacuerdo y muy en desacuerdo.

**Tabla 18 Mi jefe da instrucciones claras, y me dice que es lo que espera de mí**

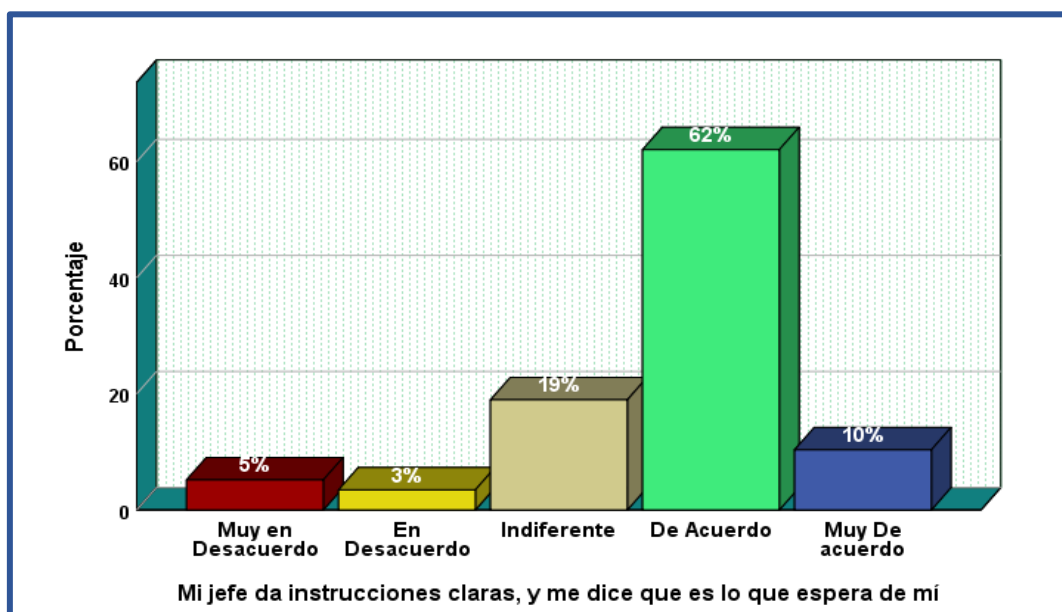
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en Desacuerdo	3	5,2	5,2
En Desacuerdo	2	3,4	8,6
Indiferente	11	19,0	27,6
De Acuerdo	36	62,1	89,7
Muy De acuerdo	6	10,3	100,0
Total	58	100,0	

Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

Los resultados de la tabla 18 se pueden apreciar en el gráfico 18.

**Gráfico 18 Mi jefe da instrucciones claras, y me dice que es lo que espera de mí**



Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

#### 4.2.2.7 Estoy conforme con los beneficios que recibo.

En la tabla 19 se aprecia que, el 56,9% de los trabajadores manifestaron estar **en desacuerdo** con los beneficios que reciben, el otro 22,4% está muy en desacuerdo, mientras que el 13,8% está de acuerdo, y solo se mostró indiferente un 6.9%.

**Tabla 19 Estoy conforme con los beneficios que recibo.**

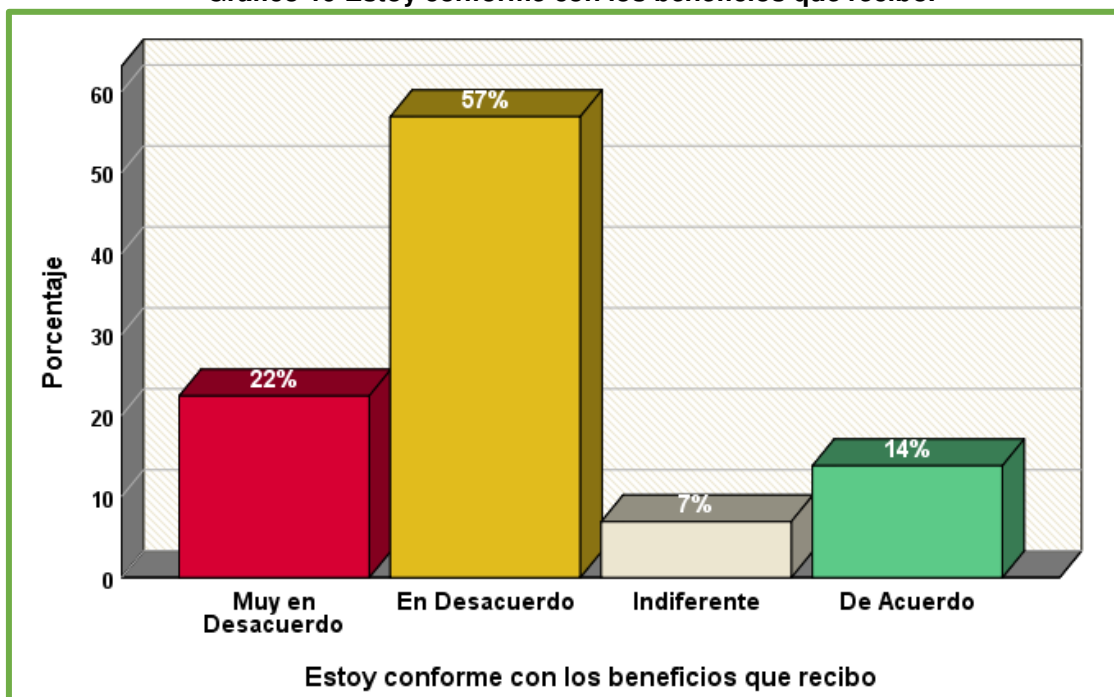
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en Desacuerdo	13	22,4	22,4
En Desacuerdo	33	56,9	79,3
Válido Indiferente	4	6,9	86,2
De Acuerdo	8	13,8	100,0
Total	58	100,0	

Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

En el gráfico 19 a continuación, se muestra los resultados de la tabla 19.

**Gráfico 19 Estoy conforme con los beneficios que recibo.**



Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

#### 4.2.2.8 Existe medios para promocionar y avanzar dentro de la institución.

En la tabla 20 se puede observar que, el 24,1% de los trabajadores expresaron estar **de acuerdo** y **muy de acuerdo**, en la existencia del medio para promocionar y avanzar dentro de la institución, mientras que el 50% manifestaron estar **muy en desacuerdo** y **en desacuerdo**, y solo el 25.9% se mostró **indiferente**.

**Tabla 20 Existen medio para promocionar y avanzar dentro de la institución**

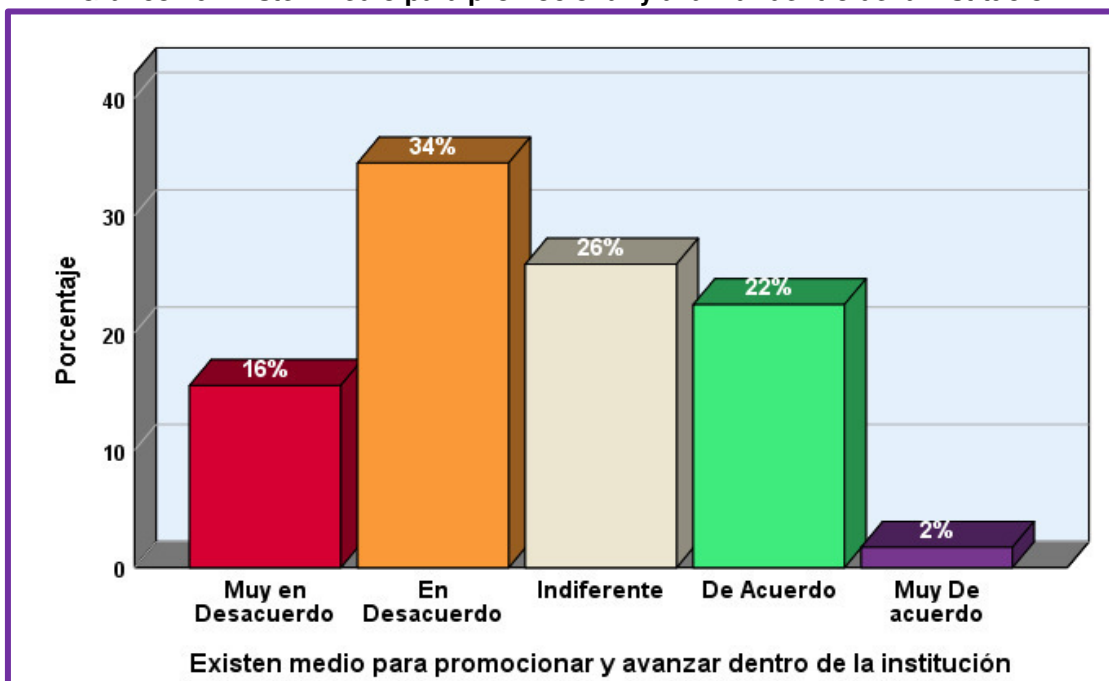
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en Desacuerdo	9	15,5	15,5
En Desacuerdo	20	34,5	50,0
Indiferente	15	25,9	75,9
De Acuerdo	13	22,4	98,3
Muy De acuerdo	1	1,7	100,0
Total	58	100,0	

Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

Los resultados de la tabla 20, se pueden visualizar en el gráfico 20.

**Gráfico 20 Existen medio para promocionar y avanzar dentro de la institución**



Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

#### 4.2.2.9 Recibo incentivo por los logros que alcanzo.

En los resultados de la tabla 21, se puede observar 81.1% de los trabajadores manifestaron estar en **muy desacuerdo** y en **desacuerdo**, por el recibo de incentivo por los logros que alcanzaron, mientras que el 10.3% expreso estar **de acuerdo** y solo el 8.6% lo mostro **indiferente**.

**Tabla 21 Recibo incentivo por los logros que alcanzo.**

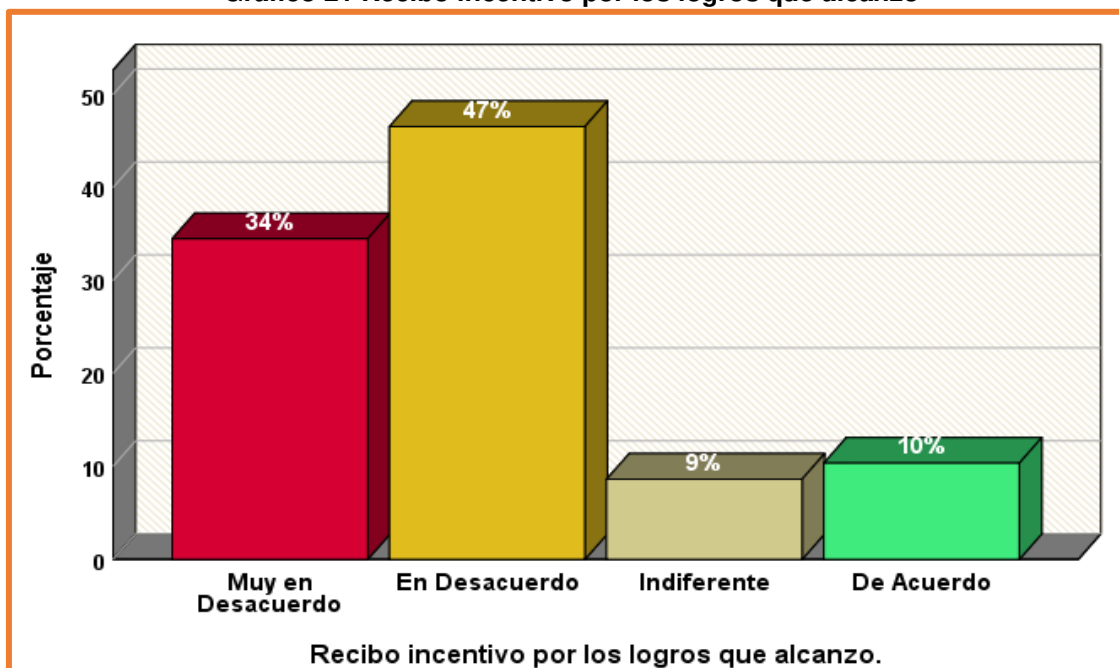
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en Desacuerdo	20	34,5	34,5
En Desacuerdo	27	46,6	81,0
Válido Indiferente	5	8,6	89,7
De Acuerdo	6	10,3	100,0
Total	58	100,0	

Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

Los resultados de la tabla 21, se pueden visualizar en el gráfico 21.

**Gráfico 21 Recibo incentivo por los logros que alcanzo**



Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia



#### 4.2.2.10 Oportunidad para desempeñar trabajos desafiantes y significativos.

En la tabla 22 se puede apreciar que el 36.2% de los trabajadores manifestaron estar **de acuerdo** y **muy de acuerdo** en la oportunidad para desempeñar trabajos desafiantes y significativos, mientras que el otro 36,2% lo considero indiferente, el 27,6% está **en desacuerdo**, y solo el 8,6% **muy en desacuerdo**.

**Tabla 22 Oportunidad para desempeñar trabajos desafiantes y significativos**

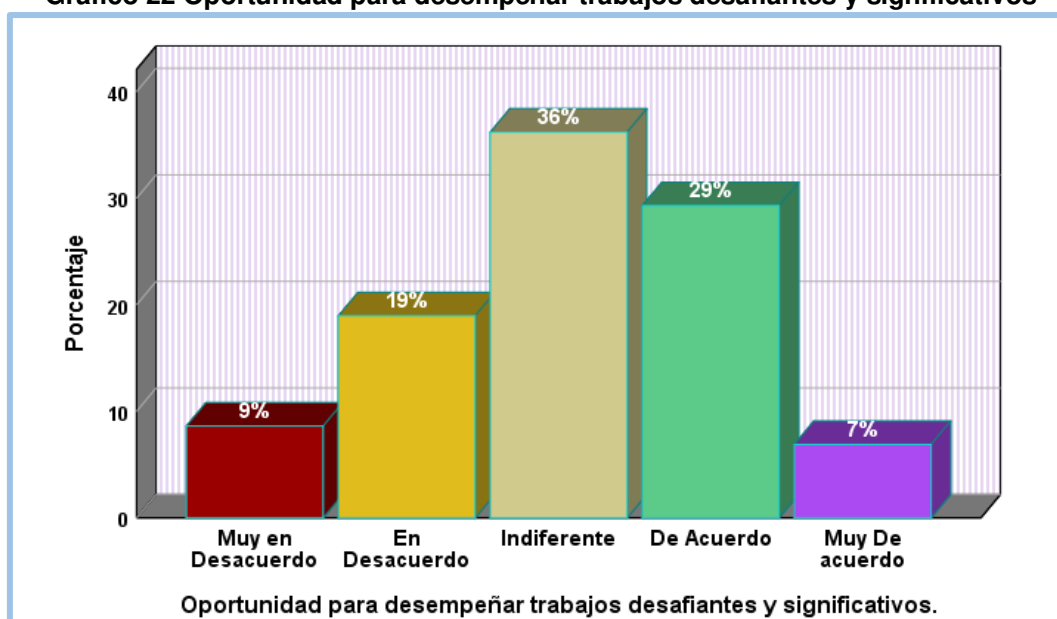
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en Desacuerdo	5	8,6	8,6
En Desacuerdo	11	19,0	27,6
Indiferente	21	36,2	63,8
De Acuerdo	17	29,3	93,1
Muy De acuerdo	4	6,9	100,0
Total	58	100,0	

Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

Los resultados apreciados en la tabla 22, también se observan en el gráfico 22.

**Gráfico 22 Oportunidad para desempeñar trabajos desafiantes y significativos**



Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

#### 4.2.2.11 Promedios de la motivación extrínseca

En el gráfico 23, se muestra los promedios de la motivación extrínseca, donde se puede apreciar que, los trabajadores se manifiestan **indiferentes** con su trabajo.

**Tabla 23 Promedios de indicadores de la Motivación Extrínseca**

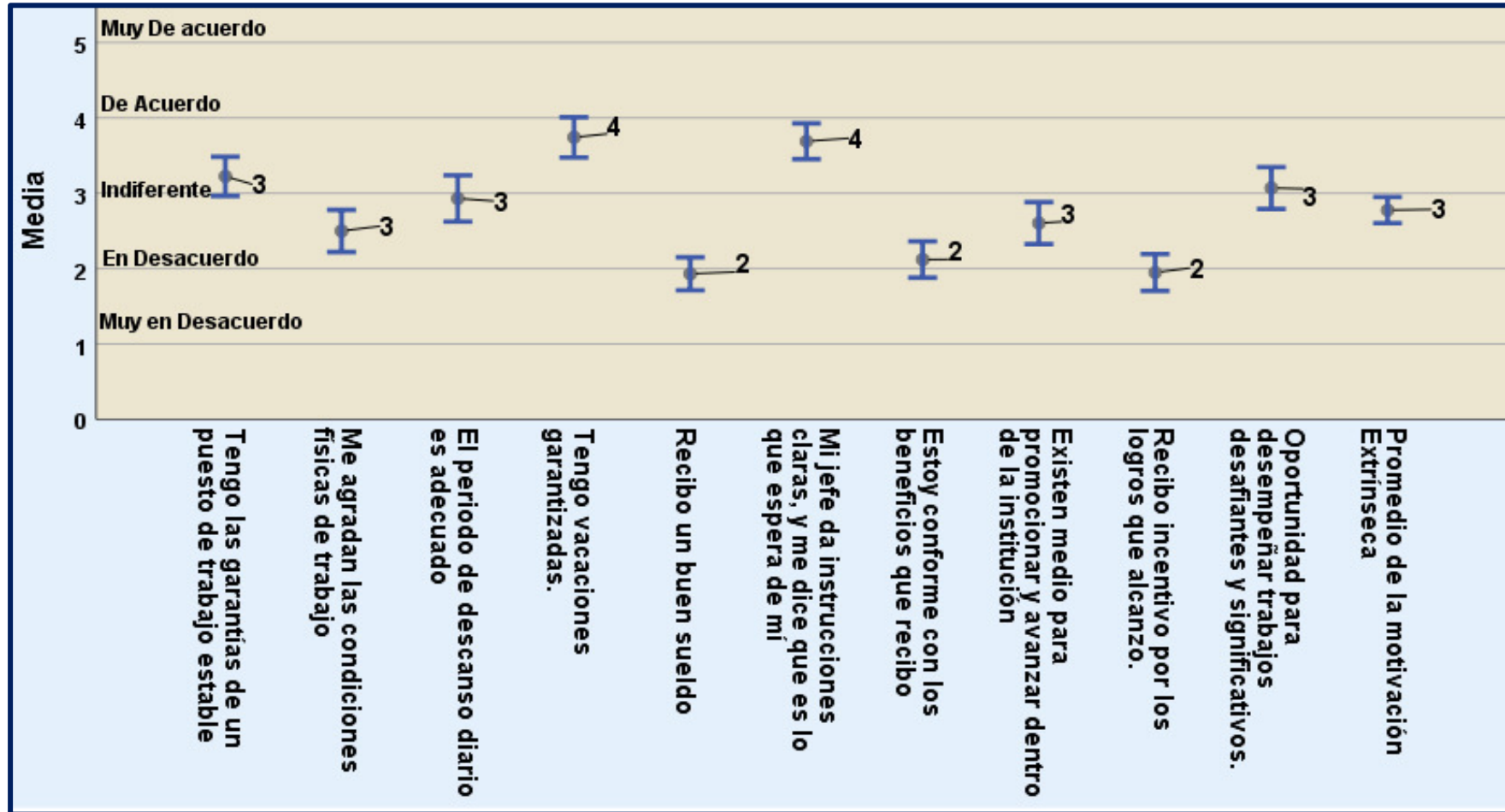
<b>Indicadores</b>	<b>Valor Cuantitativo</b>	<b>Valor Cualitativo</b>
Tengo las garantías de un puesto de trabajo estable	3,22	Indiferente
Me agradan las condiciones físicas de trabajo	2,50	Indiferente
El periodo de descanso diario es adecuado	2,93	Indiferente
Tengo vacaciones garantizadas.	3,74	De acuerdo
Recibo un buen sueldo	1,93	En desacuerdo
Mi jefe da instrucciones claras, y me dice que es lo que espera de mí	3,69	De acuerdo
Estoy conforme con los beneficios que recibo	2,12	En desacuerdo
Existen medio para promocionar y avanzar dentro de la institución	2,60	Indiferente
Recibo incentivo por los logros que alcanzo.	1,95	En desacuerdo
Oportunidad para desempeñar trabajos desafiantes y significativos.	3,07	Indiferente
<b>Promedio de la motivación Extrínseca</b>	<b>2,7759</b>	<b>Indiferente</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

Los resultados de la tabla 23 se pueden apreciar en el gráfico 23.

Gráfico 23 Promedios de indicadores de la Motivación Extrínseca



Fuente: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.  
 Elaboración: Propia

### 4.3. Desempeño de los trabajadores.

A continuación, se presenta la descripción de la eficiencia y la eficacia de los trabajadores con sus indicadores que corresponden al cuestionario de desempeño de los trabajadores.

#### 4.3.1.- Eficiencia de los trabajadores.

Seguidamente, en el desempeño laboral se presenta la descripción de la eficiencia, donde se muestran los resultados promedios de los indicadores proporcionados.

##### 4.3.1.1 ¿Cumple sus metas diarias en el tiempo establecido?

En la tabla 24, se puede observar que, de acuerdo a la información recolectada de la evaluación de los trabajadores por parte de sus Jueces inmediatos, mediante el cuestionario de desempeño laboral, el 60,3% manifestó que **casi siempre**, los trabajadores cumplen sus metas diarias en el tiempo solicitado, el otro 17,2% cumple **siempre**, mientras que el 22,4% **casi nunca** y **algunas veces** cumplen con sus metas.

**Tabla 24 ¿Cumple sus metas diarias en el tiempo solicitado?**

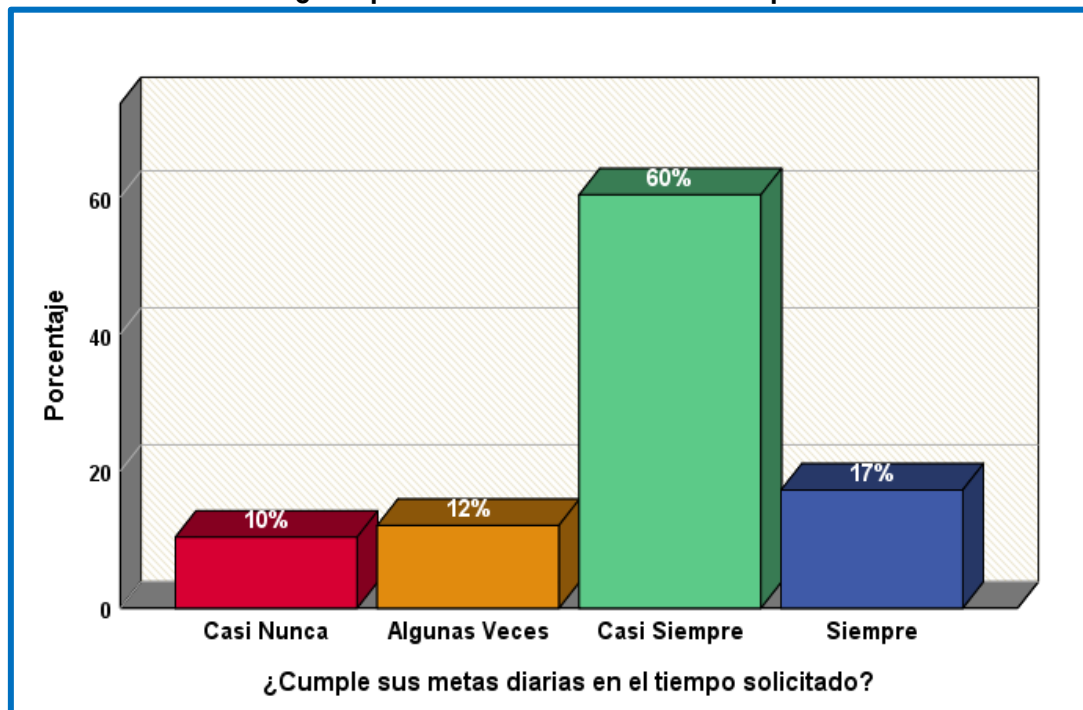
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	6	10,3	10,3
Algunas Veces	7	12,1	22,4
Válido			
Casi Siempre	35	60,3	82,8
Siempre	10	17,2	100,0
Total	58	100,0	

Fuente: Cuestionarios aplicados a los Jueces de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

Los resultados obtenidos en la tabla 24, se pueden visualizar en el gráfico 24.

**Gráfico 24 ¿Cumple sus metas diarias en el tiempo solicitado?**



Fuente: Cuestionarios aplicados a los Jueces de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

#### **4.3.1.2 ¿Cumple con los objetivos que establece su cargo, en el tiempo determinado?**

En los resultados de la tabla 25 se puede observar que el 76% de los trabajadores **casi siempre** y **siempre** cumplen con los objetivos que establece su cargo en el tiempo determinado, mientras que el 14% **algunas veces**, y el 10% **casi nunca**.

**Tabla 25 ¿Cumple con los objetivos que establece su cargo, en el tiempo determinado?**

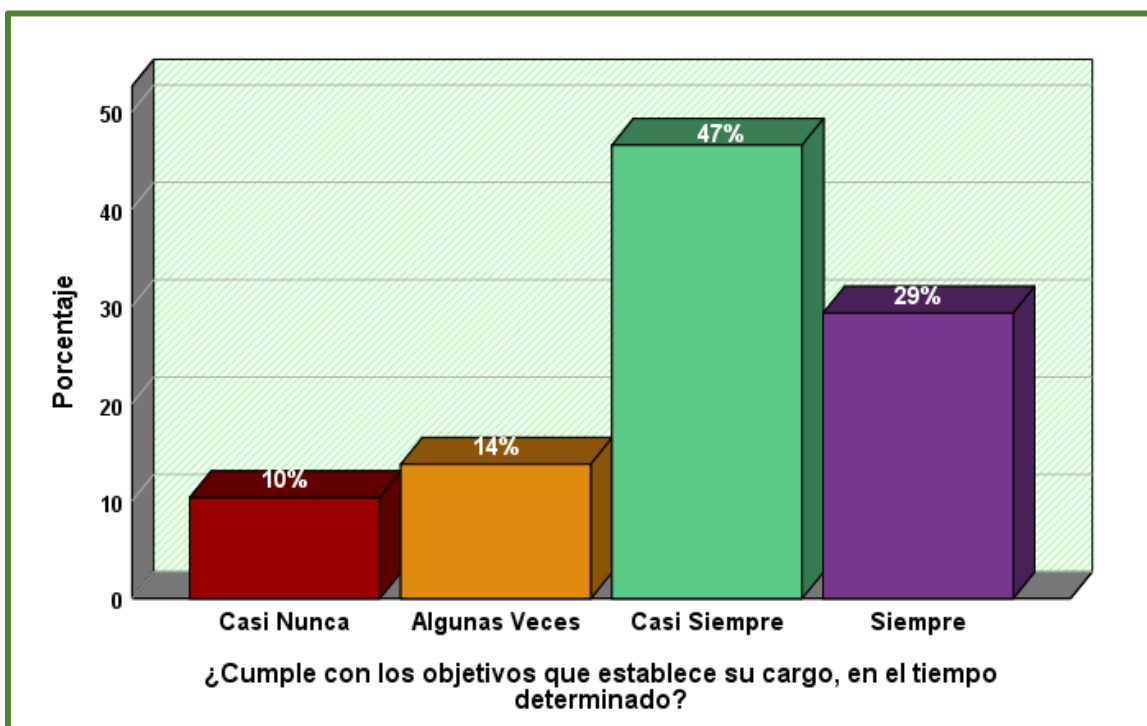
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	6	10,3	10,3
Algunas Veces	8	13,8	24,1
Válido Casi Siempre	27	46,6	70,7
Siempre	17	29,3	100,0
Total	58	100,0	

Fuente: Cuestionarios aplicados a los Jueces de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

En el gráfico 25 se puede observar los resultados mostrados en la tabla 25.

**Gráfico 25 ¿Cumple con los objetivos que establece su cargo, en el tiempo determinado?**



Fuente: Cuestionarios aplicados a los Jueces de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

#### **4.3.1.3 ¿Utiliza los materiales en su área laboral, reduciendo costos?**

En los resultados que se presentan en la tabla 26, el 79,6% de los Jueces manifestó que los trabajadores **casi siempre** y **siempre** utilizan los materiales en su área laboral reduciendo costos, mientras que solo el 20,7% **algunas veces**.

**Tabla 26 ¿Utiliza los materiales en su área laboral, reduciendo costos?**

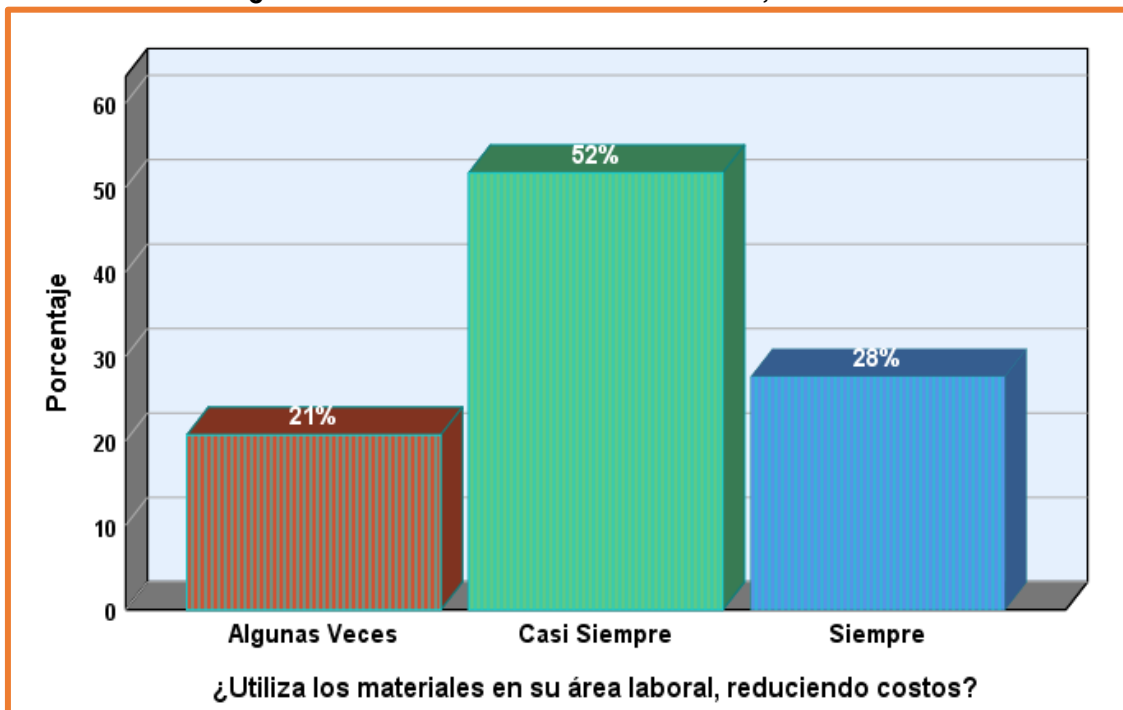
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Algunas Veces	12	20,7	20,7
Casi Siempre	30	51,7	72,4
Siempre	16	27,6	100,0
Total	58	100,0	

Fuente: Cuestionarios aplicados a los Jueces de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

Los resultados de la tabla 26 se pueden apreciar en el gráfico 26.

**Gráfico 26 ¿Utiliza los materiales en su área laboral, reduciendo costos?**



Fuente: Cuestionarios aplicados a los Jueces de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

#### **4.3.1.4 ¿Cuándo realiza sus actividades, lo hace sin exponer a riesgos a sus compañeros?**

Los resultados de la tabla 27 se puede apreciar que el 65,5% de los Jueces manifestaron que **siempre** los trabajadores realizan sus actividades sin exponer riesgos a sus compañeros y el otro 34,5% **casi siempre**.

**Tabla 27 ¿Cuándo realiza sus actividades, lo hace sin exponer a riesgos a sus compañeros?**

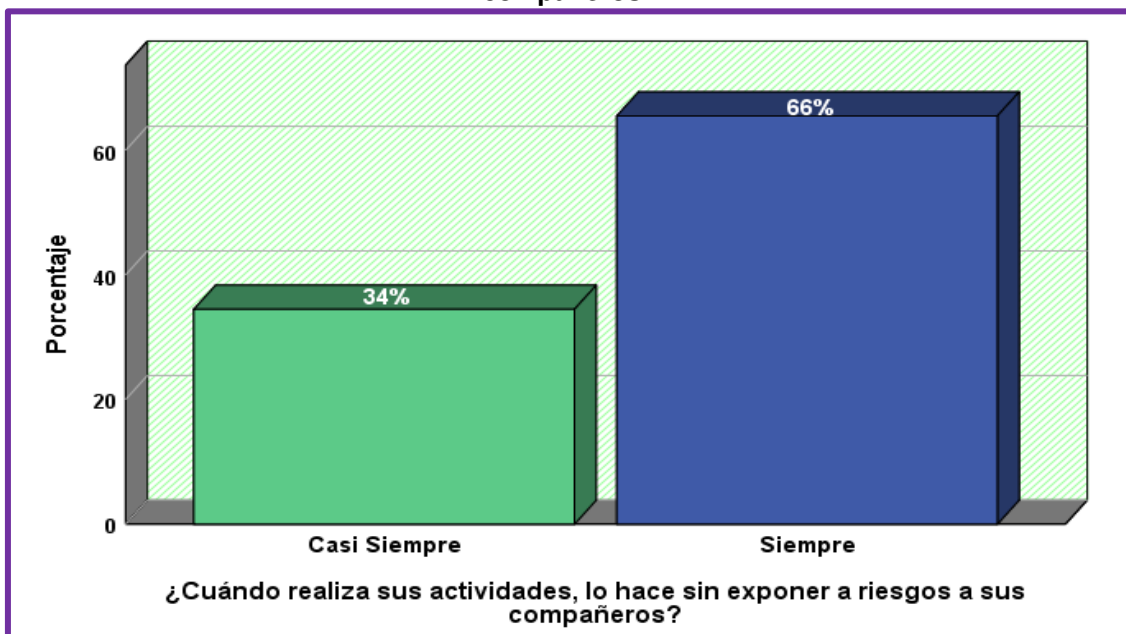
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
	Casi Siempre	20	34,5	34,5
Válido	Siempre	38	65,5	100,0
	Total	58	100,0	

Fuente: Cuestionarios aplicados a los Jueces de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

En el gráfico 27 se puede observar los resultados de la tabla 27.

**Gráfico 27 ¿Cuándo realiza sus actividades, lo hace sin exponer a riesgos a sus compañeros?**



Fuente: Cuestionarios aplicados a los Jueces de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

#### 4.3.2.- Eficacia de los trabajadores.

Posteriormente, en el desempeño laboral se presenta la descripción de la eficacia de los trabajadores, donde se muestran los resultados promedios de los indicadores proporcionados.

##### 4.3.2.1 ¿Realiza las actividades que usted le asigna?

En la tabla 28 se presenta que el 96,6% expreso que casi siempre y siempre los trabajadores realizan las actividades que se les asigna, solo el 3,4 manifestó algunas veces.

**Tabla 28 ¿Realiza las actividades que usted le asigna?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Algunas Veces	2	3,4	3,4
Casi Siempre	24	41,4	44,8
Siempre	32	55,2	100,0
Total	58	100,0	

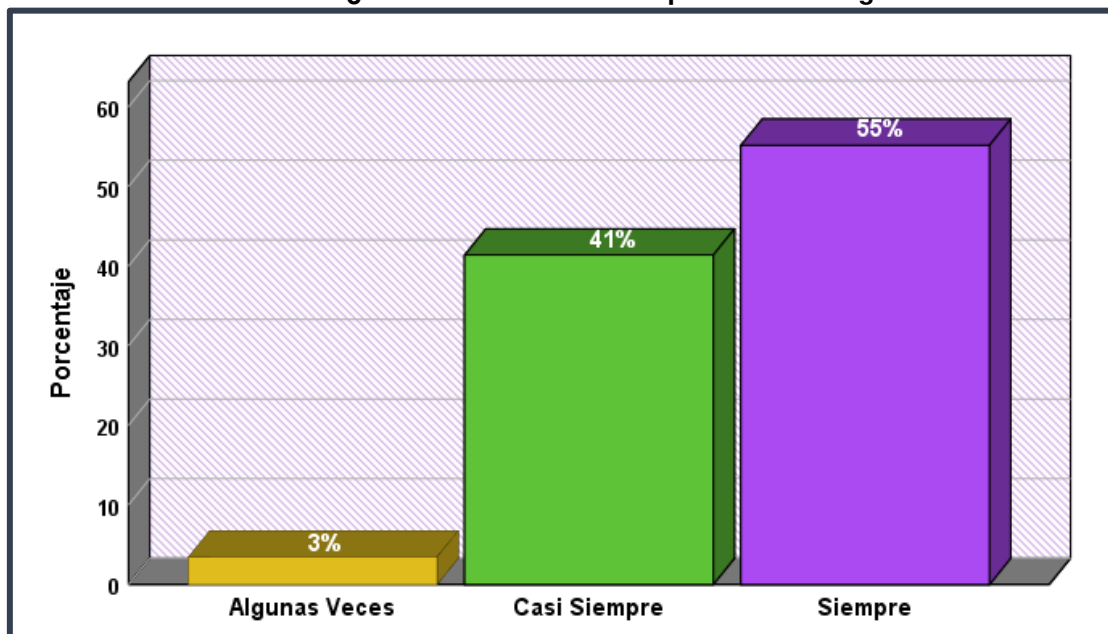
Fuente: Cuestionarios aplicados a los Jueces de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia



Los resultados obtenidos de la tabla 28 se aprecian en el gráfico 28.

**Gráfico 28 ¿Realiza las actividades que usted le asigna?**



Fuente: Cuestionarios aplicados a los Jueces de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

#### **4.3.2.2 ¿Es proactivo en el cumplimiento de sus metas y tareas?**

En la tabla 29 se puede observar que el 87,9% **siempre** y **casi siempre** los trabajadores son proactivos en el cumplimiento de sus metas y tareas, mientras que el 10,3% **algunas veces**, y solo el 1,7% **casi nunca**.

**Tabla 29 ¿Es proactivo en el cumplimiento de sus metas y tareas?**

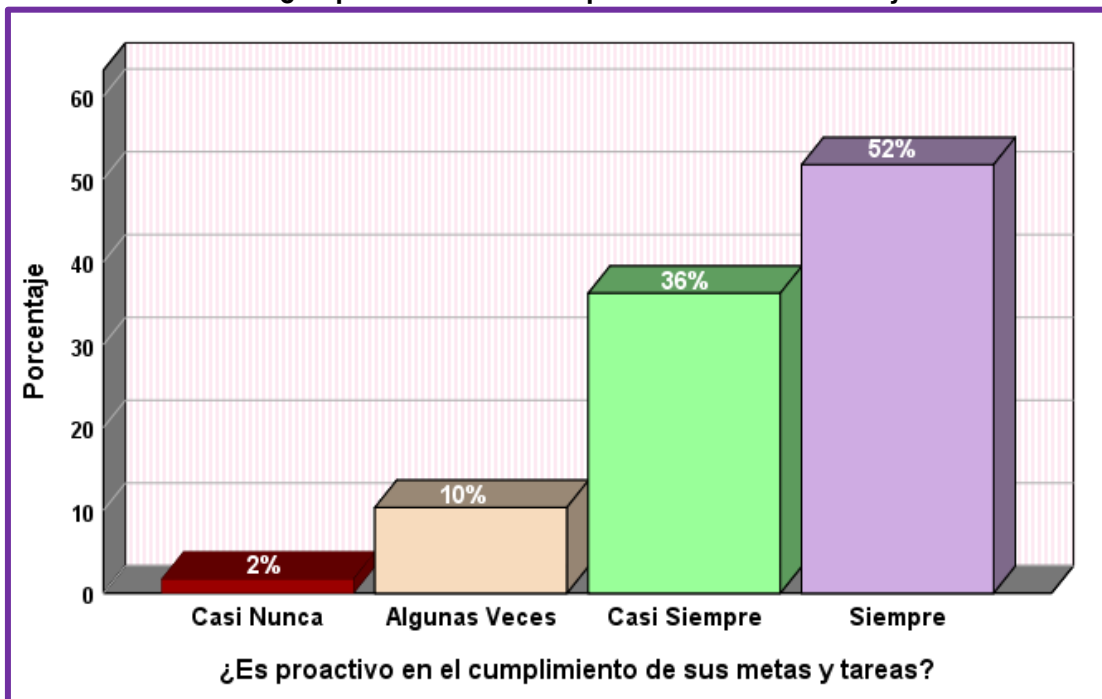
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	1	1,7	1,7
Algunas Veces	6	10,3	12,1
Válido Casi Siempre	21	36,2	48,3
Siempre	30	51,7	100,0
Total	58	100,0	

Fuente: Cuestionarios aplicados a los Jueces de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

Los resultados mencionados en la tabla 29 también se pueden observar en el gráfico 29.

**Gráfico 29 ¿Es proactivo en el cumplimiento de sus metas y tareas?**



Fuente: Cuestionarios aplicados a los Jueces de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

#### **4.3.2.3 ¿Sus habilidades intelectuales, son las requeridas para su puesto de trabajo?**

En los resultados que se aprecian en la tabla 30, se puede observar que el 60,3% de los trabajadores, **siempre** tienen habilidades intelectuales y son las requeridas para su puesto de trabajo, mientras que el otro 39,7% lo manifestó **casi siempre**.

**Tabla 30 ¿Sus habilidades intelectuales, son las requeridas para su puesto de trabajo?**

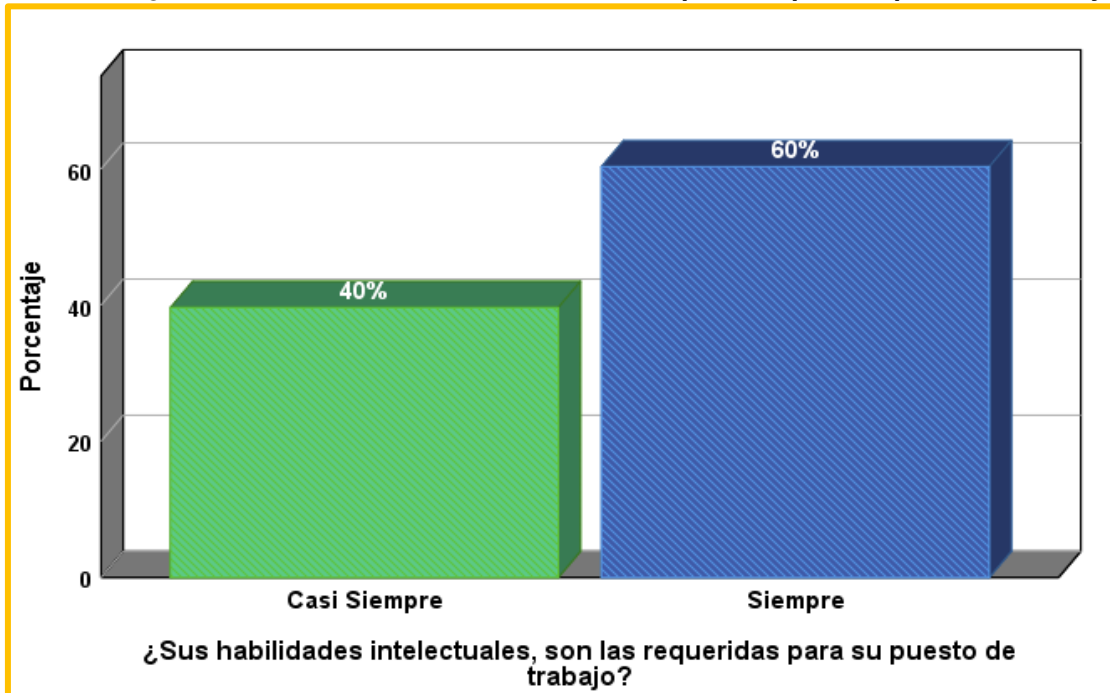
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	23	39,7	39,7
	Siempre	35	60,3	100,0
	Total	58	100,0	

Fuente: Cuestionarios aplicados a los Jueces de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

En el gráfico 30 a continuación, se presentan los resultados de la tabla 30.

**Gráfico 30 ¿Sus habilidades intelectuales, son las requeridas para su puesto de trabajo?**



Fuente: Cuestionarios aplicados a los Jueces de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

#### **4.3.2.4 ¿Comprende las tareas, funciones, procedimientos y técnicas para desarrollar su trabajo?**

En los resultados de la tabla 31, se puede apreciar que el 55,2% manifestaron que los trabajadores **siempre** comprenden las tareas, funciones, procedimientos y técnicas para desarrollar su trabajo, mientras que el 43,1% **casi siempre**, y solo el 1,7% expresaron que **algunas veces**.

**Tabla 31 ¿Comprende las tareas, funciones, procedimientos y técnicas para desarrollar su trabajo?**

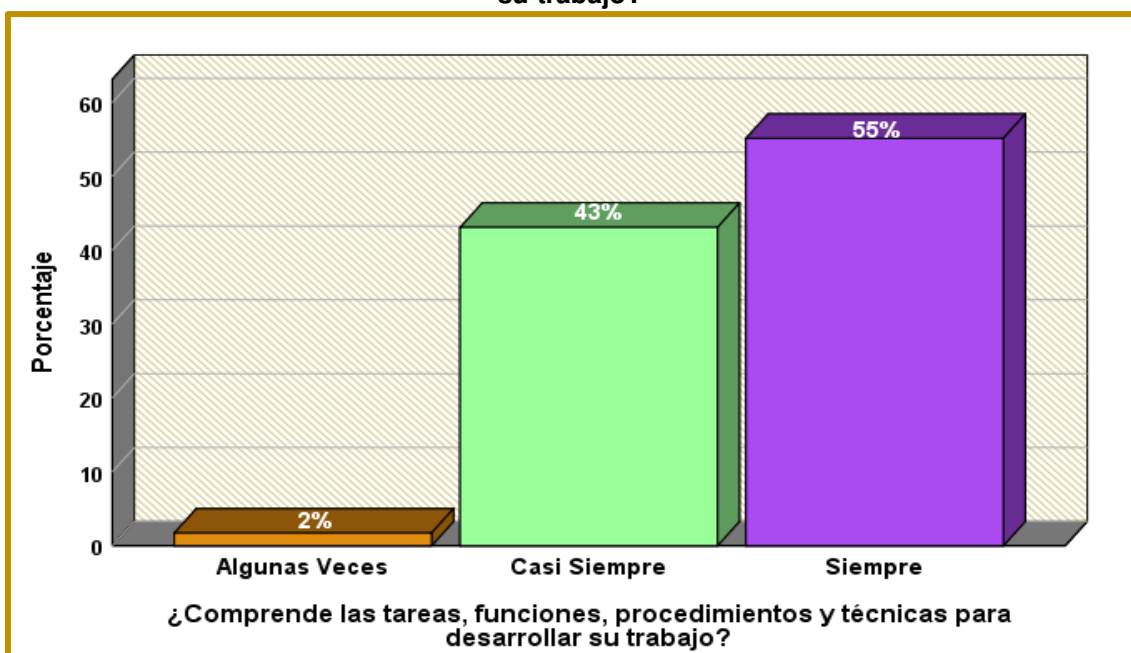
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Algunas Veces	1	1,7	1,7
Casi Siempre	25	43,1	44,8
Siempre	32	55,2	100,0
Total	58	100,0	

Fuente: Cuestionarios aplicados a los Jueces de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

Los resultados de la tabla 31, también se pueden observar en el gráfico 31.

**Gráfico 31 ¿Comprende las tareas, funciones, procedimientos y técnicas para desarrollar su trabajo?**



Fuente: Cuestionarios aplicados a los Jueces de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

#### **4.3.2.5 Según lo que usted observa, ¿El trabajador se siente bien desarrollando sus funciones?**

En la tabla 32 se observa que el 87,9% de los trabajadores **casi siempre** y **siempre**, se sienten bien desarrollando sus funciones, el otro 10,3% **algunas veces**, y solo el 1,7% **casi nunca**.

**Tabla 32 Según lo que usted observa, ¿El trabajador se siente bien desarrollando sus funciones?**

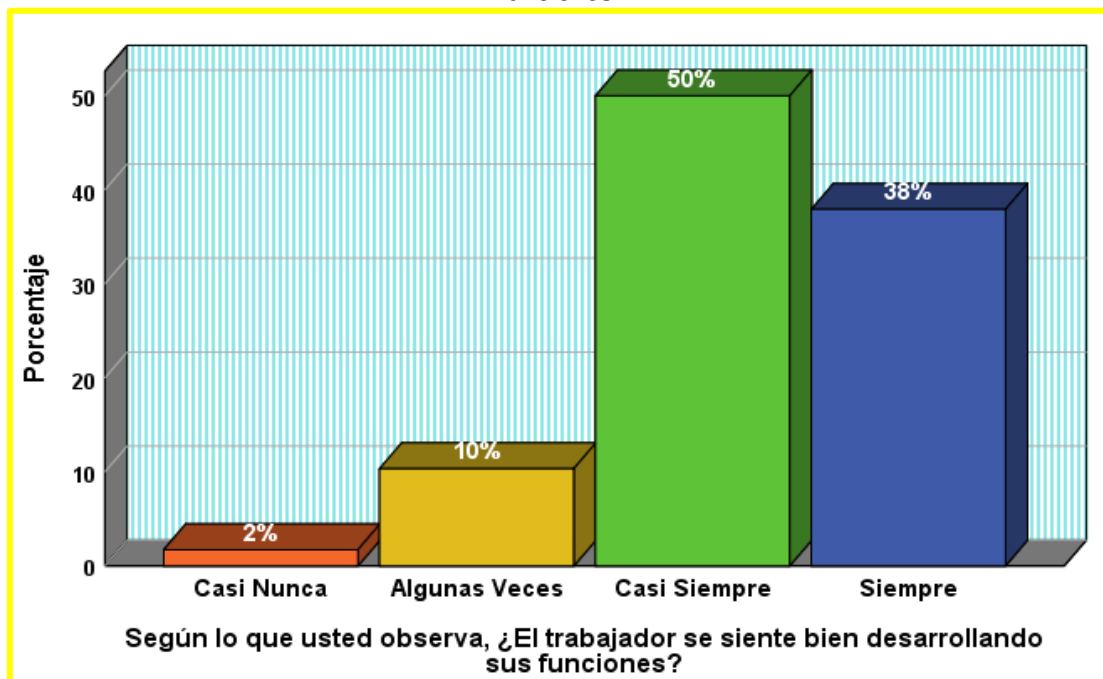
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	1	1,7	1,7
Algunas Veces	6	10,3	12,1
Válido Casi Siempre	29	50,0	62,1
Siempre	22	37,9	100,0
Total	58	100,0	

Fuente: Cuestionarios aplicados a los Jueces de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

En el gráfico 32 se puede apreciar los resultados de la tabla 32.

**Gráfico 32 Según lo que usted observa, ¿El trabajador se siente bien desarrollando sus funciones?**



Fuente: Cuestionarios aplicados a los Jueces de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

#### 4.4. Formación profesional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores.

Seguidamente se presenta los resultados de la formación profesional y su relación con la eficiencia y eficacia del desempeño laboral de los trabajadores.

**Tabla 33 Formación profesional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores.**

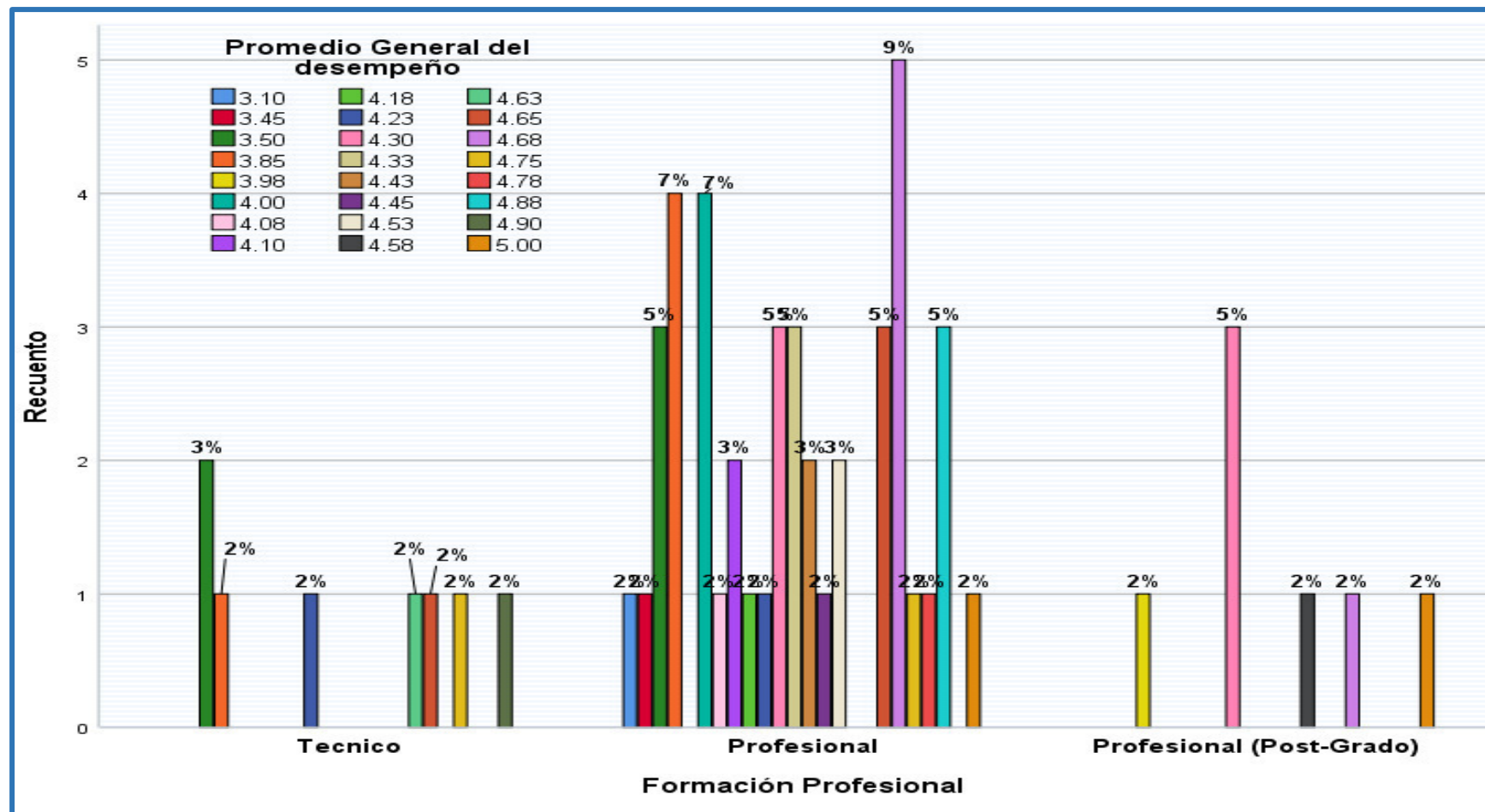
	Formación Profesional							Total	
	Técnico		Profesional		Profesional (Post-Grado)				
	Recuento		Recuento		Recuento			Recuento	
	3,10	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	1	100,0%
	3,45	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	1	100,0%
	3,50	2	40,0%	3	60,0%	0	0,0%	5	100,0%
	3,85	1	20,0%	4	80,0%	0	0,0%	5	100,0%
	3,98	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%	1	100,0%
	4,00	0	0,0%	4	100,0%	0	0,0%	4	100,0%
	4,08	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	1	100,0%
	4,10	0	0,0%	2	100,0%	0	0,0%	2	100,0%
	4,18	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	1	100,0%
	4,23	1	50,0%	1	50,0%	0	0,0%	2	100,0%
	4,30	0	0,0%	3	50,0%	3	50,0%	6	100,0%
Promedio General del desempeño	4,33	0	0,0%	3	100,0%	0	0,0%	3	100,0%
	4,43	0	0,0%	2	100,0%	0	0,0%	2	100,0%
	4,45	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	1	100,0%
	4,53	0	0,0%	2	100,0%	0	0,0%	2	100,0%
	4,58	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%	1	100,0%
	4,63	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%
	4,65	1	25,0%	3	75,0%	0	0,0%	4	100,0%
	4,68	0	0,0%	5	83,3%	1	16,7%	6	100,0%
	4,75	1	50,0%	1	50,0%	0	0,0%	2	100,0%
	4,78	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	1	100,0%
	4,88	0	0,0%	3	100,0%	0	0,0%	3	100,0%
	4,90	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%
	5,00	0	0,0%	1	50,0%	1	50,0%	2	100,0%
Total		8	13,8%	43	74,1%	7	12,1%	58	100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los Jueces de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

Los resultados de la tabla 33 se pueden observar en el grafico 33.

Gráfico 33 Formación profesional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores



Fuente: Cuestionarios aplicados a los Jueces de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.  
Elaboración: Propia

Seguidamente se pasa a probar la hipótesis específica 1, planteada de la siguiente manera en la presente investigación:

**HE1.** La formación profesional tiene una relación significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de los Juzgados de Familia de la Corte Superior de Justicia de Lima- Perú, 2018.

### **Prueba de hipótesis específica 1**

Para establecer la relación que pueda existir entre la Formación profesional, y el desempeño laboral de los trabajadores, se ha efectuado la prueba del chi cuadrado, para observar la asociación. En la tabla 34 se puede observar que el p valor resulto ser  $0,139 \geq \alpha = 0,05$  lo que indica que no hay relación significativa entre la formación profesional y el desempeño laboral de los trabajadores.

**Tabla 34 Chi cuadrado**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	56,456 <sup>a</sup>	46	,139
Razón de verosimilitud	48,759	46	,363
Asociación lineal por lineal	,657	1	,418
N de casos válidos	58		

a. 72 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,12.

Fuente: Cuestionarios aplicados a los Jueces de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

Igual resultado se obtiene con la prueba de correlación de Spearman por tratarse de variables cualitativas siendo una de ellas ordinal, como se puede observar en la tabla 35.



Tabla 35 - Prueba de hipótesis de Spearman de relación entre formación profesional, y desempeño

<b>Correlaciones</b>				
			Formación Profesional	Promedio General del desempeño
Rho de Spearman	Formación Profesional	Coeficiente de correlación	1,000	,070
		Sig. (bilateral)	.	,604
		N	58	58
	Promedio General del desempeño	Coeficiente de correlación	,070	1,000
		Sig. (bilateral)	,604	.
		N	58	58

#### 4.4.1 Formación profesional y su relación con la eficiencia.

Seguidamente se observa en la tabla 36 los resultados promedios de la formación profesional y su relación con la eficiencia.

**Tabla 36 Formación profesional y su relación con la eficiencia**

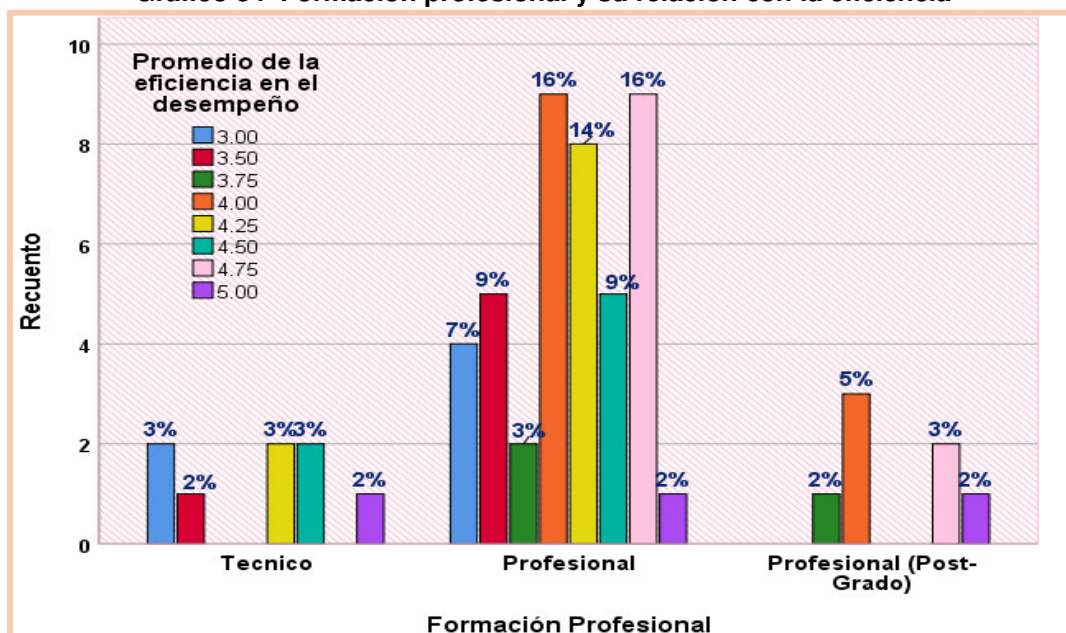
		<b>Tabla cruzada Formación Profesional*Promedio de la eficiencia en el desempeño</b>							
		Promedio de la eficiencia en el desempeño							
		3,00	3,50	3,75	4,00	4,25	4,50	4,75	5,00
Formación Profesional	Técnico	2 33,3%	1 16,7%	0 0,0%	0 0,0%	2 20,0%	2 28,6%	0 0,0%	1 33,3%
	Profesional	4 66,7%	5 83,3%	2 66,7%	9 75,0%	8 80,0%	5 71,4%	9 81,8%	1 33,3%
	Profesional (Post-Grado)	0 0,0%	0 0,0%	1 33,3%	3 25,0%	0 0,0%	0 0,0%	2 18,2%	1 33,3%
Total		6 100,0 %	6 100,0 %	3 100,0 %	12 100,0 %	10 100,0 %	7 100,0 %	11 100,0 %	3 100,0 %

Fuente: Cuestionarios aplicados a los Jueces de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

Los resultados Visualizados en la tabla 36 se pueden observar en el gráfico 34.

**Gráfico 34 Formación profesional y su relación con la eficiencia**



Fuente: Cuestionarios aplicados a los Jueces de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

Para determinar la relación que pueda existir entre la Formación profesional y su y relación con la eficiencia de los trabajadores, **como dimensión del desempeño laboral**, se ha realizado la prueba del chi cuadrado, para observar la asociación. En la tabla 37 se puede observar que el p valor resulto ser 0,301  $\geq \alpha = 0,05$ , por lo que se puede afirmar que, no hay relación significativa entre la formación profesional y la eficiencia de los trabajadores.

**Tabla 37 Pruebas de chi-cuadrado para establecer la relación entre formación profesional y la eficiencia**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,204 <sup>a</sup>	14	,301
Razón de verosimilitud	21,268	14	,095
Asociación lineal por lineal	1,178	1	,278
N de casos válidos	58		

a. 20 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,36.

Fuente: Cuestionarios aplicados a los Jueces de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

#### 4.4.2 Formación profesional y su relación con la eficacia.

En la tabla 38 se observa los resultados promedios de la formación profesional y su relación con la eficacia.

**Tabla 38 Formación profesional y su relación con la eficacia**

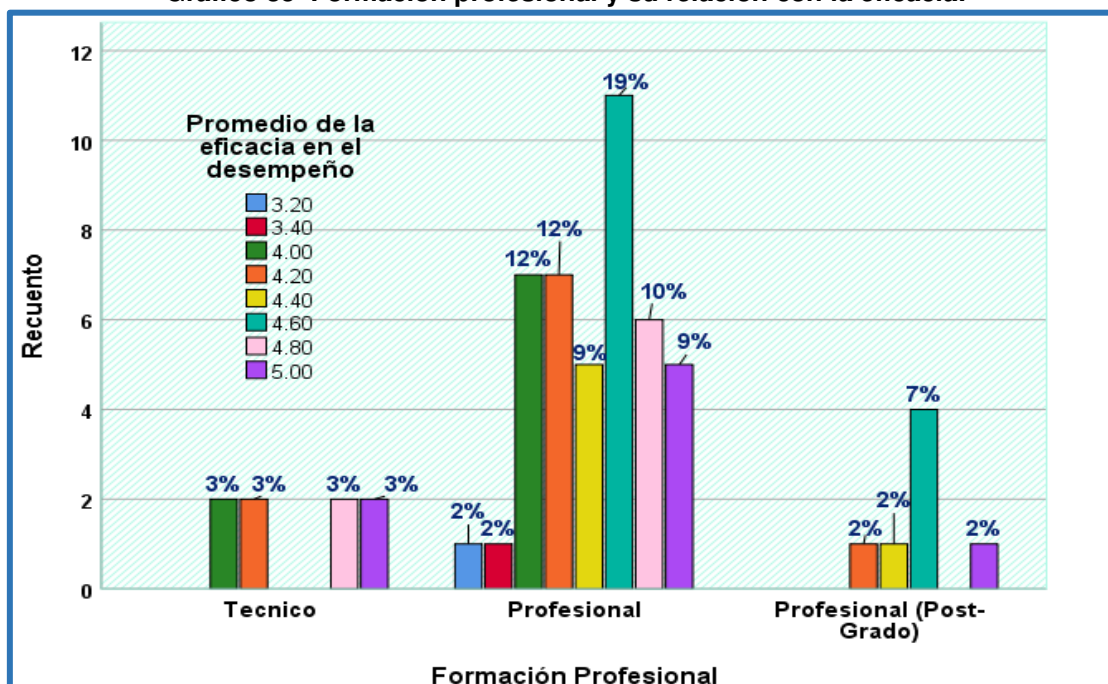
		Promedio de la eficacia en el desempeño								Total
		3,20	3,40	4,00	4,20	4,40	4,60	4,80	5,00	
Formación Profesional	Técnico Recuento	0	0	2	2	0	0	2	2	8
		0,0%	0,0%	22,2%	20,0%	0,0%	0,0%	25,0%	25,0%	13,8%
	Profesional Recuento	1	1	7	7	5	11	6	5	43
		100,0%	100,0%	77,8%	70,0%	83,3%	73,3%	75,0%	62,5%	74,1%
	Profesional (Post-Grado) Recuento	0	0	0	1	1	4	0	1	7
		0,0%	0,0%	0,0%	10,0%	16,7%	26,7%	0,0%	12,5%	12,1%
Total	Recuento	1	1	9	10	6	15	8	8	58
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los Jueces de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

Los resultados observados en la tabla 38, se pueden apreciar en el gráfico 35.

**Gráfico 35 Formación profesional y su relación con la eficacia.**



Fuente: Cuestionarios aplicados a los Jueces de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

Para comprobar la relación que pueda existir entre la Formación profesional con la eficacia de los trabajadores, se ha realizado la prueba del chi cuadrado, para observar la asociación. En la tabla 39 se puede observar que el p valor resulto ser  $0,695 \geq \alpha = 0,05$  lo que indica que no hay asociación entre la formación profesional y la eficacia de los trabajadores.

**Tabla 39 Chi Cuadrado**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,892 <sup>a</sup>	14	,695
Razón de verosimilitud	15,258	14	,361
Asociación lineal por lineal	,089	1	,766
N de casos válidos	58		

a. 19 casillas (79.2%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .12.

Fuente: Cuestionarios aplicados a los Jueces de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

#### **4.5. Motivación intrínseca y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores.**

En la tabla 40 se presenta el promedio de la motivación intrínseca, y el promedio del desempeño laboral de los trabajadores.

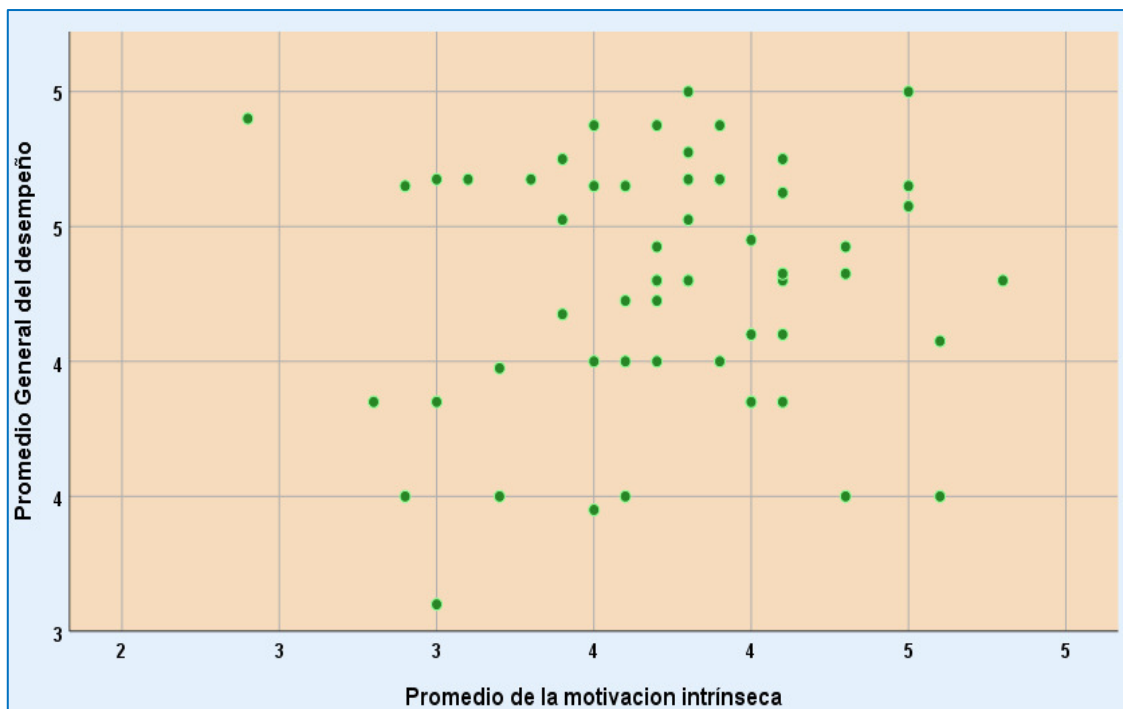
**Tabla 40 Motivación intrínseca y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores**

<b>Resúmenes de casos</b>					
	Promedio de la motivación intrínseca	Promedio General del desempeño			
			30	3,50	4,88
			31	3,80	4,30
			32	3,40	4,53
			33	3,60	4,00
			34	3,90	4,68
			35	3,70	4,00
			36	4,00	3,85
			37	3,90	4,68
			38	3,00	4,68
			39	4,30	3,50
			40	3,00	3,85
			41	3,10	4,68
			42	4,30	4,33
			43	2,40	4,90
			44	3,30	4,68
			45	3,80	4,78
			46	3,80	4,68
			47	4,10	4,33
			48	4,50	4,58
			49	4,00	4,45
			50	3,90	4,88
			51	3,40	4,18
			52	4,60	4,08
			53	4,10	4,75
			54	3,50	4,00
			55	4,10	4,63
			56	3,40	4,75
			57	4,10	4,10
			58	3,70	4,43

Fuente: Cuestionarios aplicados a los Jueces de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

**Gráfico 36 Motivación intrínseca y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores**



Fuente: Cuestionarios aplicados a los Jueces de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

Seguidamente se pasa a probar la hipótesis específica 2, planteada de la siguiente manera en la presente investigación:

**HE2.** La motivación intrínseca tiene una relación significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de los Juzgados de Familia de la Corte Superior de Justicia de Lima- Perú, 2018.

### **Prueba de hipótesis específica 2**

Para observar la relación que pueda existir entre la motivación intrínseca y el promedio general del desempeño de los trabajadores, se ha realizado la prueba de Spearman, para observar la correlación. En la tabla 40 se observa que el p valor resultó ser  $0,739 \geq \alpha = 0,05$  lo que significa que no hay relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores.

**Tabla 41 Correlaciones de los promedios de la motivación intrínseca y el promedio general del desempeño**

			Promedio de la motivación intrínseca	Promedio General del desempeño
Rho de Spearman	Promedio de la motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,045
		Sig. (bilateral)	.	,739
		N	58	58
	Promedio General del desempeño	Coeficiente de correlación	,045	1,000
		Sig. (bilateral)	,739	.
		N	58	58

Fuente: Cuestionarios aplicados a los Jueces de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

#### 4.6. Motivación extrínseca y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores.

En la tabla 42 se presenta el promedio de la motivación extrínseca, y el promedio del desempeño laboral de los trabajadores.

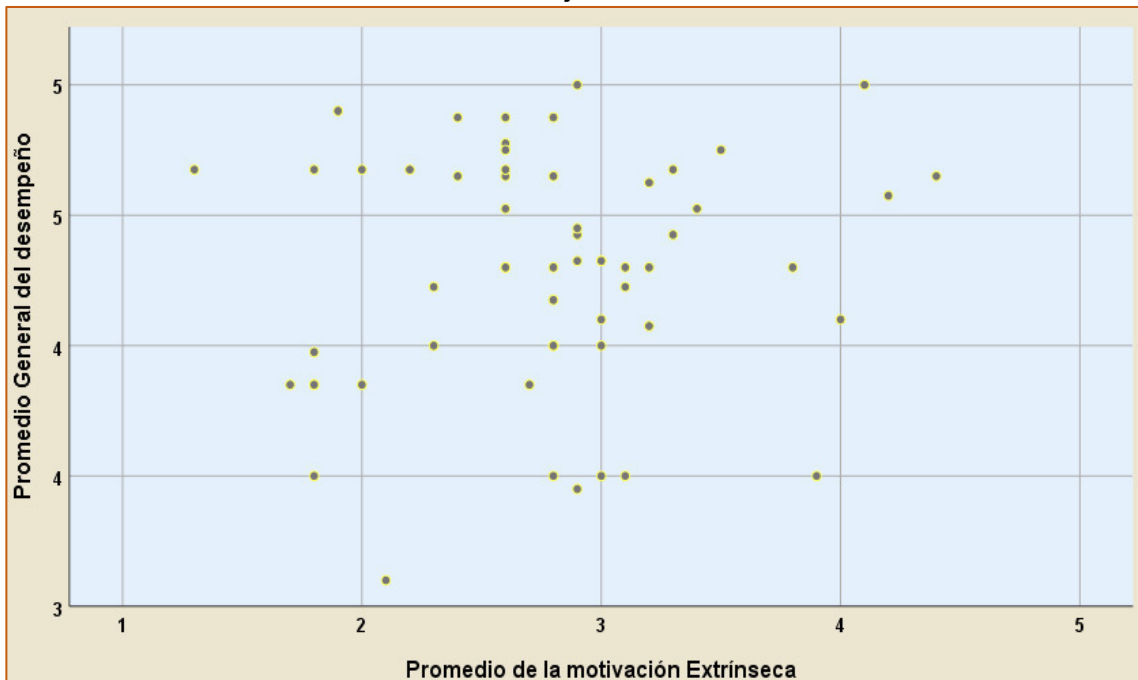
**Tabla 42 Motivación extrínseca y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores.**

Resúmenes de casos					
	Promedio de la motivación Extrínseca	Promedio General del desempeño			
			28	2,80	4,00
			29	4,10	5,00
			30	2,40	4,88
			31	2,80	4,30
1	3,00	4,33	32	2,60	4,53
2	3,00	4,10	33	2,80	4,00
3	2,90	4,43	34	2,00	4,68
4	2,30	4,23	35	3,00	4,00
5	3,20	4,30	36	1,80	3,85
6	2,80	4,65	37	2,20	4,68
7	3,10	4,30	38	2,60	4,68
8	2,00	3,85	39	1,80	3,50
9	2,40	4,65	40	1,70	3,85
10	3,00	3,50	41	1,80	4,68
11	4,40	4,65	42	2,90	4,33
12	3,10	3,50	43	1,90	4,90
13	2,60	4,30	44	1,30	4,68
14	2,80	3,50	45	2,60	4,78
15	1,80	3,85	46	3,30	4,68
16	2,60	4,30	47	3,00	4,33
17	3,90	3,50	48	4,20	4,58
18	2,70	3,85	49	2,90	4,45
19	2,10	3,10	50	2,80	4,88
20	2,90	3,45	51	2,80	4,18
21	1,80	3,98	52	3,20	4,08
22	3,80	4,30	53	3,50	4,75
23	3,40	4,53	54	2,30	4,00
24	3,10	4,23	55	3,20	4,63
25	2,90	5,00	56	2,60	4,75
26	2,60	4,88	57	4,00	4,10
27	2,60	4,65	58	3,30	4,43

Fuente: Cuestionarios aplicados a los Jueces de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

**Gráfico 37 Motivación extrínseca y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores**



Fuente: Cuestionarios aplicados a los Jueces de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

Seguidamente se pasa a probar la hipótesis específica 3, planteada de la siguiente manera en la presente investigación:

**HE3.** La motivación extrínseca tiene una relación significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de los Juzgados de Familia de la Corte Superior de Justicia de Lima- Perú, 2018.

### **Prueba de hipótesis específica 3**

Para establecer la relación que pueda existir entre la motivación extrínseca y el desempeño de los trabajadores, se ha realizado la prueba de Spearman, para observar la relación. En la tabla 43 se puede observar que el p valor resulto ser  $0,718 > \alpha = 0,05$  lo que muestra que no existe relación significativa, entre motivación extrínseca y el desempeño de los trabajadores.



**Tabla 43 Correlaciones del promedio de la motivación extrínseca y el promedio general del desempeño.**

			Promedio de la motivación Extrínseca	Promedio General del desempeño
Rho de Spearman	Promedio de la motivación Extrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,048
		Sig. (bilateral)	.	,718
		N	58	58
	Promedio General del desempeño	Coeficiente de correlación	,048	1,000
		Sig. (bilateral)	,718	.
		N	58	58

Fuente: Cuestionarios aplicados a los Jueces de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Elaboración: Propia

## DISCUSIÓN

En la discusión, se expondrá los resultados de la presente investigación considerando los indicadores, dimensiones de estudio, variables globales, comparándolos con otras investigaciones y fundamentación teórica.

En cuanto a la motivación laboral, se estudió el indicador “Me llevo bien con mis compañeros de trabajo y colaborando con ellos”, resultando que, el 62,1% de los trabajadores manifestaron estar de acuerdo con la buena relación entre compañeros y la colaboración entre ellos, otro 27,6% están muy de acuerdo con esa buena relación, sin embargo, el 6,9% se considera indiferente y solo el 3,4% estuvo en desacuerdo; estos resultados difieren de lo obtenido por (Toala, 2014), en su investigación, donde se determinó que:

“Con relación a la pregunta ¿Cómo considera Usted las relaciones interpersonales dentro del ambiente de trabajo?, el 22% indico que buenas, el 57% señalo que regular, el 21% indico que malas, hay una tendencia a determinar que las relaciones interpersonales son un problema frígido dentro de la institución”.

Los resultados de la presente investigación arrojaron que más del 50% de los trabajadores considera tener buena relación laboral, mientras que en los resultados de (Toala, 2014), sólo el 22% indicó que tienen buenas relaciones laborales.

El 56,9% de los trabajadores manifestaron estar en desacuerdo, con los beneficios que reciben, el otro 22,4% está muy en desacuerdo, mientras que el 13,8% está de acuerdo, y solo se mostró indiferente un 6.9%, *con los beneficios que recibe*. Estos resultados coinciden con los encontrados por (Moreno, 2015), quien, en su investigación, “La motivación y el rendimiento

laboral del personal de la Corporación Nacional de telecomunicaciones, del Cantón Ambato, Provincia de Tungurahua”, obtuvo que:

“El 24% respondió que está totalmente de acuerdo con sus condiciones laborales actuales; sin embargo, el 66% ratificó que las condiciones laborales no alcanzan el nivel satisfacción óptimo y un 10% está poco de acuerdo con dichos contextos”.

Los resultados de la presente investigación, arrojaron que, el 79,3% de los trabajadores manifestaron estar en desacuerdo y muy en desacuerdo con los beneficios, coincidiendo con los resultados de (Moreno, 2015), puesto que, el 66% manifestaron que las condiciones laborales no alcanzan el nivel satisfactorio óptimo.

El 24,1% de los trabajadores de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima, manifestaron estar de acuerdo y muy de acuerdo que, “Existen medios para promocionar y avanzar dentro de la institución”, mientras que el 50% manifestaron estar muy en desacuerdo y en desacuerdo, y solo el 25.9% se mostró indiferente. Estos resultados difieren de lo encontrado por (Moreno, 2015), quien, en su trabajo de investigación, “La motivación y el rendimiento laboral del personal de la Corporación Nacional de telecomunicaciones, del Cantón Ambato, Provincia de Tungurahua”, encontró que:

“Una minoría del 19% de los empleados está totalmente de acuerdo en que sí son tomados en cuenta para cubrir las vacantes de la empresa; mientras que, el 49% siente que sus esfuerzos son muy reconocidos cuando buscan ser ascendidos o promovidos dentro de

la organización; por otra parte, el 27% restante está poco de acuerdo y el 5% está en desacuerdo con las políticas de promoción laboral”.

Dichos resultados difieren de (Moreno, 2015), puesto que en sus resultados el 49% indica que sus esfuerzos son muy reconocidos cuando buscan ser ascendidos, mientras que, en la presente investigación, el 24,1% de los trabajadores están muy de acuerdo, y de acuerdo con la existencia del medio para promocionar y avanzar dentro de la institución.

Así mismo se estudió, si el trabajador recibe algún incentivo por los logros que alcanza, resultando que, el 81.1% de los trabajadores manifestaron estar en muy desacuerdo y en desacuerdo, por el recibo de incentivo por los logros que alcanzaron, mientras que el 10.3% expreso estar de acuerdo y solo el 8.6% lo mostro indiferente. Estos resultados tienen coincidencia por con los resultados encontrados por (Toala, 2014), en su investigación, donde se determinó que:

“Al analizar las respuestas de los funcionarios encuestados sobre la pregunta ¿Ha recibido incentivos y motivación en su trabajo?, el 26% considera que si ha recibo de alguna forma y el 74% en forma tácita respondió que en la institución no hay incentivos de ninguna clase por ende no existe motivación alguna”

Los resultados de (Toala, 2014), indican que el 74% de los funcionarios estudiados respondieron que no existe incentivo alguno; por lo que coinciden con la presente investigación puesto que, el 81% manifestó estar en desacuerdo y muy en desacuerdo con el incentivo.

De acuerdo a la dimensión eficiencia, los Jueces manifestaron que, el 76% de los trabajadores casi siempre y siempre cumplen con los objetivos que establece su cargo en el tiempo determinado, mientras que el 14% algunas

veces, y el 10% casi nunca. El 79,6% de los trabajadores casi siempre y siempre utilizan los materiales en su área laboral reduciendo costos, mientras que solo el 20,7% algunas veces. El 65,5% de los Jueces manifestaron que siempre los trabajadores realizan sus actividades sin exponer riesgos a sus compañeros y el otro 34,5% casi siempre. Estos resultados difieren de los resultados de (Quispe, 2015), quien, en su investigación, realizada en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas 2015, obtuvo que:

“El 25% de los encuestados manifiestan muy pocas veces logran la eficiencia laboral, seguido del 25% que manifiesta que logran algunas veces la eficiencia laboral. Por otro lado, el 23.4% de los encuestados manifiestan que casi siempre logran la eficiencia laboral”.

La diferencia estriba en que, en la presente investigación, más del 60% de los trabajadores siempre y casi siempre cumplen con la eficiencia laboral, mientras que, en la investigación de (Quispe, 2015), sólo el 23.4% casi siempre logran la eficiencia laboral.

De la dimensión eficacia, de acuerdo a lo expresado por los Jueces de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima, se tiene que, el 96,6% los trabajadores, casi siempre y siempre realizan las actividades que se les asigna, solo el 3,4% manifestó algunas veces. El 87,9% de los trabajadores, siempre y casi siempre son proactivos en el cumplimiento de sus metas y tareas, mientras que el 10,3% algunas veces, y solo el 1,7% casi nunca. El 60,3% de los trabajadores, siempre tienen habilidades intelectuales y son las requeridas para su puesto de trabajo, mientras que el otro 39,7% lo manifestó casi siempre. El 55,2% manifestaron que los trabajadores siempre comprenden

las tareas, funciones, procedimientos y técnicas para desarrollar su trabajo, mientras que el 43,1% casi siempre, y solo el 1,7% expresaron que algunas veces. El 87,9% de los trabajadores casi siempre y siempre, se sienten bien desarrollando sus funciones, el otro 10.3% algunas veces, y solo el 1,7% casi nunca. Estos resultados difieren de (Quispe, 2015), quien, en su investigación, obtuvo que:

“El 32.8 % de los trabajadores encuestados manifiestan que muy pocas veces han tenido la eficacia; seguido del 29,7 % que manifestó que nunca han logrado la eficacia. Seguido por 23.4 % que manifiestan que algunas veces han logrado la eficacia”.

Al comparar los resultados de la presente investigación, se determinó que el mas del 50% de los trabajadores oscilan entre siempre y casi siempre, con el logro de la eficacia, mientras que en los resultados de (Quispe, 2015), se observa que el 29,7% de los trabajadores nunca ha logrado la eficacia.

Para establecer la relación que pueda existir entre la Formación profesional y el desempeño laboral de los trabajadores, se determinó que el p valor resulto ser  $0,139 \leq \alpha = 0,05$  lo que indica que no hay relación entre la formación profesional y el desempeño laboral de los trabajadores. Estos resultados difieren de (Ayay, 2016), quien, en su investigación, “Relación entre la formación profesional y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas”, concluyó que:

“Existe relación significativa entre la formación profesional y el desempeño laboral, en los docentes de la Universidad Nacional

Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2014. ( $X^2=51.83$ ;  $p$ -valor= $0.000 < 0.05$ ;  $r=0.59$ )”.

En cuanto a la relación de la motivación intrínseca y la motivación extrínseca, con el desempeño laboral, se realizó la prueba de Spearman, para observar la relación, se determinó, el p-valor, en ambos casos  $> \alpha = 0,05$ , indicando que, no existe relación significativa, entre motivación y el desempeño de los trabajadores de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima. Estos resultados difieren de los de, (Moreno, 2015), quien, en su investigación, “La motivación y el rendimiento laboral del personal de la Corporación Nacional de telecomunicaciones, del Cantón Ambato, Provincia de Tungurahua”, concluyó que:

“Se puede deducir que el factor Motivacional del personal de la CNT sí incide directamente en su desempeño profesional”

## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Se concluye que, el 74,1% de los trabajadores que laboran en los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima, son profesionales, el 13,8% son técnicos y solo el 12,1% son profesionales con estudios de postgrado.

**SEGUNDA:** De acuerdo a la dimensión, motivación intrínseca de los trabajadores, se concluye que:

- El 29,3% de los trabajadores “Consideran que con su trabajo pueden mantener un estándar de vida adecuado para su familia”, sin embargo, el 46,6% expresó estar en desacuerdo, y muy en desacuerdo, y el 24,1% se mostró Indiferente.
- El 91,7% de los trabajadores consideran estar de acuerdo y muy de acuerdo en que “Se llevan bien con sus compañeros de trabajo y colaborando con ellos”, sin embargo, el 6,9% expreso indiferente y solo el 3,4% estuvo en desacuerdo.
- El 79,3% de los trabajadores expresaron estar de acuerdo, y muy de acuerdo, en la participación de las actividades de gestión de la institución, mientras que el 12,1% se mostró indiferente, y solo el 8,6% manifestó estar en desacuerdo.
- El 53,5% de los trabajadores expresaron estar de acuerdo y muy de acuerdo al recibimiento de información de retorno positiva cuando se



desempeñan en el trabajo adecuadamente, el 31% manifestó indiferente, el otro 12,1% expresaron estar en desacuerdo, y solo el 3,4% manifestaron muy en desacuerdo.

- El 65,5% manifestaron estar de acuerdo y muy de acuerdo, al apoyo que reciben de parte de sus compañeros, el 22,4% indiferente, sin embargo, el 10,3% manifestaron estar en desacuerdo y solo el 1,7% muy en desacuerdo.
- El 94,8% de los trabajadores están de acuerdo, y muy de acuerdo en considerar que su trabajo es importante, el 3,4% es indiferente y solo el 1,7% está en, muy en desacuerdo.
- Los trabajadores expresaron con el 93,1%, estar de acuerdo, y muy de acuerdo, en sentir respeto hacia ellos mismos como persona y como profesional en su trabajo, mientras que, el 3,4% está en desacuerdo, y el 1,7% indiferente, solo el 1,7 manifestó estar muy en desacuerdo.
- El 69% de los trabajadores manifestaron estar de acuerdo, y muy de acuerdo, en tener libertad e independencia en su puesto de trabajo, el 15,5% está en desacuerdo, mientras que el 13,8% indiferente, y solo el 1,7% muy en desacuerdo.
- El 86.2% de los trabajadores está de acuerdo, y muy de acuerdo en las funciones y tareas que realizan en su puesto de trabajo, mientras que el 10,3% está indiferente, y solo el 3,4% está en desacuerdo.
- El 63.7% de los trabajadores están de acuerdo y muy de acuerdo en que, tienen oportunidad para experimentar sensación de logro en su trabajo, el 17,2% está indiferente, y el 19% está en desacuerdo, y muy en desacuerdo.

- Los promedios de la motivación intrínseca, arrojaron que, los trabajadores están de acuerdo con su trabajo y se sienten motivados.

**TERCERA:** De la dimensión motivación extrínseca de los trabajadores, se puede concluir lo siguiente:

- El 50% de los trabajadores están de acuerdo y muy de acuerdo, en tener las garantías de un puesto de trabajo estable, mientras que el 24,1% lo manifestó indiferente, solo el 25,9% están en desacuerdo y muy en desacuerdo.
- El 18,9% de los trabajadores, expreso estar de acuerdo y muy de acuerdo con las condiciones físicas de su trabajo, mientras que el 25,9% lo manifiesta indiferente, el otro 37,9% está en desacuerdo, el 17,2% muy en desacuerdo.
- El 34.5% de los trabajadores expresan que están de acuerdo y muy de acuerdo en el periodo de descanso diario, mientras que el 32,8% lo manifiesta indiferente, el otro 17,2% lo considera en desacuerdo y por último el 15,5% está muy en desacuerdo.
- El 74,2% de los trabajadores están de acuerdo, y muy de acuerdo, en tener sus vacaciones garantizadas, el 10,3% está indiferente, y solo el 15,5% lo considero en desacuerdo y muy en desacuerdo.
- El 82.7% de los trabajadores están en desacuerdo, y muy en desacuerdo, sobre el sueldo que reciben, mientras que el 10,3% se mostró indiferente, y solo el 6,9% manifestó estar de acuerdo.
- El 72,4% de los trabajadores manifestaron estar de acuerdo y muy de acuerdo cuando los jefes dan las instrucciones claras y dicen lo que es

lo que esperan de ellos, mientras que el 19% lo considero indiferente, y solo el 8,6% estuvieron en desacuerdo y muy en desacuerdo.

- El 79.3% de los trabajadores manifestaron estar en desacuerdo, y muy en desacuerdo, con los beneficios que reciben, mientras que el 13,8% está de acuerdo, y solo se mostró indiferente un 6.9%.
- El 24,1% de los trabajadores expresaron estar de acuerdo y muy de acuerdo, en la existencia del medio para promocionar y avanzar dentro de la institución, mientras que el 50% manifestaron estar muy en desacuerdo y en desacuerdo, y solo el 25.9% se mostró indiferente.
- El 81.1% de los trabajadores están muy desacuerdo y en desacuerdo, sobre “recibir incentivos por los logros que alcanza, mientras que el 10.3% expreso estar de acuerdo y solo el 8.6% lo mostro indiferente.
- El 36.2% de los trabajadores están de acuerdo y muy de acuerdo en la oportunidad para desempeñar trabajos desafiantes y significativos, mientras que el otro 36,2% lo considero indiferente, y el 27,6% está, muy en desacuerdo y en desacuerdo.
- En promedios de la motivación extrínseca, los trabajadores se manifiestan indiferentes con su trabajo.

Entre las razones por las que, los trabajadores se manifiestan indiferente están, las condiciones físicas de su trabajo, el periodo de descanso diario, el sueldo que reciben, los beneficios que reciben, el medio para promocionar y avanzar dentro de la institución, y los incentivos por los logros que alcanza, esto quiere decir que, al no recibir estímulos o recompensas necesarias para el individuo para realizar una determinada

acción, se manifiestan indiferentes con su trabajo. Por lo tanto, el trabajador debe sentirse valorado y cuidado por la empresa.

**CUARTA:** En cuanto a la variable desempeño laboral, se puede concluir, acerca de la dimensión, eficiencia de los trabajadores, según sus indicadores, y de acuerdo a lo expresado por los Jueces que:

- El 77,5% de los trabajadores casi siempre, y siempre cumplen sus metas diarias en el tiempo solicitado, el 22,4% casi nunca y algunas veces cumplen con sus metas.
- El 76% de los trabajadores casi siempre y siempre cumplen con los objetivos que establece su cargo en el tiempo determinado, mientras que el 14% algunas veces, y el 10% casi nunca.
- El 79,6% de los trabajadores casi siempre y siempre utilizan los materiales en su área laboral reduciendo costos, mientras que solo el 20,7% algunas veces.
- El 65,5% de los trabajadores realizan sus actividades sin exponer a riesgos a sus compañeros y el otro 34,5% casi siempre.

**QUINTA:** De la dimensión eficacia de los trabajadores, se concluye que:

- El 96,6% de los trabajadores casi siempre y siempre realizan las actividades que se les asigna, solo el 3,4 manifestó algunas veces.
- El 87,9% de los trabajadores siempre y casi siempre son proactivos en el cumplimiento de sus metas y tareas, mientras que el 10,3% algunas veces, y solo el 1,7% casi nunca.

- El 100% de los trabajadores, siempre, y casi siempre tienen habilidades intelectuales y son las requeridas para su puesto de trabajo.
- El 98,3% de los trabajadores siempre, y casi siempre comprenden las tareas, funciones, procedimientos y técnicas para desarrollar su trabajo, y solo el 1,7% algunas veces.
- El 87,9% de los trabajadores casi siempre y siempre, se sienten bien desarrollando sus funciones, el otro 10.3% algunas veces, y solo el 1,7% casi nunca.

**SEXTA:** De la formación profesional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores, se concluye que, se ha efectuado la prueba del chi cuadrado, para observar la asociación, determinándose, el p valor  $0,139 > \alpha = 0,05$  lo que nos dice que, no hay relación significativa entre la formación profesional y el desempeño laboral de los trabajadores. En este sentido, se rechaza la hipótesis específica 1, de la existencia de la relación significativa entre la formación profesional, con el desempeño laboral en los trabajadores de los Juzgados de Familia de la Corte Superior de Justicia de Lima.

**SÉPTIMA:** Para determinar la posible relación, entre la motivación intrínseca y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores, se realizó la prueba de Spearman, para observar la correlación, encontrándose el p valor  $=0,739 \geq \alpha = 0,05$  lo que significa que no hay relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de los Juzgados de Familia de la Corte Superior de Justicia de Lima. Rechazando de esta manera la segunda hipótesis específica,

**OCTAVA:** Para establecer la relación que pueda existir entre la motivación extrínseca y el desempeño de los trabajadores, se realizó la prueba de Spearman, donde el p valor resulto ser  $0,718 > \alpha = 0,05$ , por lo que, no existe relación significativa, entre motivación extrínseca y el desempeño de los trabajadores de los Juzgados de Familia de la Corte Superior de Justicia de Lima- Perú. Rechazando la hipótesis específica 3.

## RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** Habiendo concluido que, más del 13,8% de los trabajadores son técnicos; a los Jueces de los juzgados de familia de la corte superior de justicia de Lima, se les recomienda, incentivar a los trabajadores, a que puedan lograr un mejor grado académico, a fin de que puedan desarrollarse mejor en sus actividades laborales.

**SEGUNDA:** Partiendo de las conclusiones, donde indican que, los promedios de la motivación intrínseca, arrojaron que, los trabajadores están de acuerdo con su trabajo y se sienten motivados. Se recomienda a las autoridades de la corte superior de justicia, considerar la metodología implementada en la presente investigación, a fin de evaluar periódicamente, y comparar los resultados, para mejorar las condiciones de los trabajadores, y motivarlos, con el propósito de superar los indicadores de:

- Considero que con mi trabajo puedo mantener un estándar de vida adecuado para mi familia.
- Recibo información de retorno positiva cuando desempeño el trabajo adecuadamente.
- Siento que recibo apoyo de mis compañeros en la unidad de trabajo.
- Tengo libertad e independencia en mi puesto de trabajo.
- Tener oportunidad para experimentar sensación de logro en su trabajo

**TERCERA:** Considerando que, en los promedios de la motivación extrínseca, se pudo apreciar que, los trabajadores se manifiestan indiferentes con su trabajo, se recomienda a la institución pública, mejorar la motivación extrínseca, donde laboran a fin de mejorar la gestión de recursos

humanos y por ende la gestión pública. Sobre todo, priorizando actividades de mejora en los aspectos, en los cuales una proporción considerable de trabajadores, no están actualmente de acuerdo:

- Garantías de un puesto de trabajo estable
- Las condiciones físicas de su trabajo
- El periodo de descanso diario
- El sueldo que reciben
- Los beneficios que reciben
- El medio para promocionar y avanzar dentro de la institución
- Recibir incentivos por los logros que alcanza
- La oportunidad para desempeñar trabajos desafiantes y significativos

**CUARTA:** A las autoridades de la corte superior de justicia de Lima, se recomienda, mantener y superar los indicadores de la dimensión desempeño laboral, puesto que, se determinó que en promedio más del 60% siempre y casi siempre, realizan sus actividades, motivándolos extrínsecamente en los aspectos mencionados en la recomendación tercera.

**QUINTA:** Partiendo de las conclusiones se pudo observar que los trabajadores casi siempre tienen un buen porcentaje en cuanto al cumplimiento de la eficacia, por lo que, se recomienda, mejorar la dimensión eficacia, en todos sus indicadores a fin de llegar al 100% de cada uno.

**SEXTA:** No habiéndose encontrado relación significativa entre la formación profesional y el desempeño laboral de los trabajadores de los juzgados de familia de la corte superior de justicia de Lima, explicada por que aun cuando los trabajadores se manifiestan abiertamente en muchos



aspectos en desacuerdo con los indicadores de la motivación extrínseca, cumplen con sus actividades de manera eficiente y eficaz, se recomienda elevar la motivación extrínseca de parte de las autoridades de la corte superior de justicia.

**SÉPTIMA:** Habiendo concluido que, no existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral, rechazando la segunda hipótesis específica, se recomienda, mejorar los indicadores de motivación intrínseca a través de talleres sicosociales dirigidos a los trabajadores, en los aspectos relacionados a:

- Considero que con mi trabajo puedo mantener un estándar de vida adecuado para mi familia.
- Recibo información de retorno positiva cuando desempeño el trabajo adecuadamente.
- Siento que recibo apoyo de mis compañeros en la unidad de trabajo.
- Tengo libertad e independencia en mi puesto de trabajo.
- Tener oportunidad para experimentar sensación de logro en su trabajo

**OCTAVA:** Habiéndose rechazado la hipótesis específica 3, determinándose que no existe relación significativa entre la motivación extrínseca, y el desempeño de los trabajadores, se recomienda, mejorar los indicadores de motivación extrínseca, por parte de las autoridades de la corte superior de justicia en los siguientes aspectos:

- Garantía de un puesto de trabajo estable
- Las condiciones físicas de su trabajo
- El periodo de descanso diario
- El sueldo que reciben

- Los beneficios que reciben
- El medio para promocionar y avanzar dentro de la institución
- Recibir incentivos por los logros que alcanza
- Brindar oportunidad para desempeñar trabajos desafiantes y significativos

## FUENTES DE INFORMACIÓN

- Ayay, G. (2016). *Relación entre la formación profesional y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo. Obtenido de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3962/Tesis%20Maestr%C3%ADa%20-%20Guido%20Ayay%20Arista.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bainbridge, C. (23 de Marzo de 2016). *Motivación Extrínseca*. Obtenido de [aboutespañol.com: https://www.aboutespanol.com/motivacion-extrinseca-3151871](https://www.aboutespanol.com/motivacion-extrinseca-3151871)
- Barberá, E. (2002). Modelos Explicativos en Psicología de la Motivación. *Revista Española de Motivación y Emoción*, 5(10). Obtenido de <http://reme.uji.es/articulos/abarbe7630705102/texto.html>
- Barreto, R. (29 de Junio de 2016). *Legislación laboral en el Perú*. Obtenido de [prezi.com: https://prezi.com/5ylglsxhkqpj/legislacion-laboral-en-el-peru/](https://prezi.com/5ylglsxhkqpj/legislacion-laboral-en-el-peru/)
- Casanova, F. (2003). Formación Profesional y Relaciones laborales. *Sindicatos y formación*, 75-77. Obtenido de [https://www.oei.es/historico/etp/formacion\\_profesional\\_relaciones\\_laborales.pdf](https://www.oei.es/historico/etp/formacion_profesional_relaciones_laborales.pdf)
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de los Recursos Humanos*. Bogotá: McGraw-Hill Interamericana. Obtenido de <https://psicomaldonado.files.wordpress.com/2013/10/administracion-de-recursos-humanos-5-ed-idalberto-chiavenato.pdf>

- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano* (Tercera ed.). México: The Mc Graw Hill. Obtenido de <http://www.facso.unsj.edu.ar/catedras/ciencias-economicas/administracion-de-personal-I/documentos/chiavena.pdf>
- Córdova, E., & Miranda, P. (2015). *Alcance del concepto de empresa modificado por la ley N° 20.760 ¿Ampliación dle concepto de empleador o concreción legal de la doctrina de la unidad económica?* Obtenido de repositorio.uchile: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/130605/Alcance-del-concepto-de-empresa-modificado-por-la-Ley-No.%2020.760.pdf?sequence=1>
- Fresco, J. (2000). Efectividad Gerencial. *Gestión*, 270. Obtenido de <http://ri.ufg.edu.sv/jspui/bitstream/11592/6875/3/361.763-M537p-Capitulo%20II.pdf>
- Gamero, J. (Marzo de 2015). *Sistema Nacional de formación profesional y capacitación laboral para el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*. Obtenido de [repositorio.cepal.org: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37844/1/S1500084\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37844/1/S1500084_es.pdf)
- Garrido, I. (Diciembre de 2000). La Motivación: Mecanismo de Regulación de la acción. *Revista Española de Motivación y Emoción*, 3(5-6). Obtenido de <http://reme.uji.es/articulos/agarri4542212100/texto.html>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Hernández, Roberto; Fernández, Carlos; Baptista, Pilar.

- Instituto Nacional de Emprendedores. (7 de Octubre de 2016). *Eficiencia, eficacia y productividad en un empresa*. Obtenido de inadem.gob: <https://www.inadem.gob.mx/eficiencia-eficacia-y-productividad-en-una-empresa/>
- Lopez, J. (2005). Motivación Laboral y Gestión de Recursos Humanos en la Teoría de Federick Herzberg. *Gestión en el Tercer Milenio. Revista de Investigación*, 8(15). Obtenido de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/artic le/view/9692/8498>
- Lopez, Z. (2014). *Identificación de los factores que contribuyen en al estres laboralen los maestros de escuela superior del Departamento de Educación y si impacto en el desempeño de sus funciones docentes: un estudio de exploración en secuencia de fases*. San Juan: Universidad Metropolitana. Obtenido de [http://www.anagmendez.net/umet/pdf/biblioteca\\_tesisedudoc\\_lopezgonz alezz2014.pdf](http://www.anagmendez.net/umet/pdf/biblioteca_tesisedudoc_lopezgonz alezz2014.pdf)
- Manzo, L., Rivera, N., & Rodriguez, A. (2006). La educación de postgrado y su repercusión en la formación profesional iberoamericano. *Educación Médica Superior*, 20(3). Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412006000300009](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412006000300009)
- Moreno, J. (2015). *La motivación y el rendimiento laboral del personal de la Corporación Nacional de telecomunicaciones, del Cantón Ambato, Provincia de Tungurahua*. Ambato-Ecuador: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de

<http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/17769/1/empastado.%20Juan%20Moreno.pdf>

Organización de Estado Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2009). *Diagnostico de la Formación profesional en Perú*. Obtenido de [www.oei.es](http://www.oei.es): [www.oei.es/etp/diagnostico\\_formacion\\_profesional\\_peru.pdf](http://www.oei.es/etp/diagnostico_formacion_profesional_peru.pdf)

Perez, A. (2009). *Propuesta de un Sistema de Evaluación del desempeño laboral en una empresa manufacturera*. México, D F: Instituto Politécnico Nacional. Obtenido de [amazonaws.com](http://www.amazonaws.com): <http://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/123456789/5625/1/TESIS%20PEREZ%20MONTEJO%20ANNA.pdf>

Predidencia de Consejo de Ministros. (Febrero de 2015). *Marco Conceptual sobre Reforma y Modernización del Estado y de la Gestión Pública*. Obtenido de [www.cunamas.gob.pe](http://www.cunamas.gob.pe): [www.cunamas.gob.pe/.../marco-conceptual-sobre-reforma-y-modernizac...](http://www.cunamas.gob.pe/.../marco-conceptual-sobre-reforma-y-modernizac...)

Quispe, E. (2015). *Clima Organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015*. Andahuaylas: Universidad Nacional Jose Maria Arguedas. Obtenido de <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE-Quispe%20VargasClima%20organizacional%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral%20en%20la%20MD%20de%20Pacucha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramirez, R., Abreu, J., & Badii, M. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa

manufactura de acero. *Internacional Journal of Good Consciencie*, 143-185. Obtenido de

[https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/45281056/31\\_143-185\\_1.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1528492549&Signature=00MqP46wxmgSkaogbPpS2JB%2B6al%3D&response-content-](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/45281056/31_143-185_1.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1528492549&Signature=00MqP46wxmgSkaogbPpS2JB%2B6al%3D&response-content-)

[disposition=inline%3B%20filename%3DLa\\_motivacion\\_laboral\\_factor\\_fu](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/45281056/31_143-185_1.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1528492549&Signature=00MqP46wxmgSkaogbPpS2JB%2B6al%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DLa_motivacion_laboral_factor_fu)

Rodriguez, A., & Soledad, M. (2014). *La motivación medida en su factores extrinsecos e intrinsecos y su relación con la satisfacción laboral del personal del colegio Unión , 2009*. Lima: Universidad Peruana Unión.

Obtenido de

[https://www.google.com.pe/search?q=La+motivaci%C3%B3n+medida+en+su+factores+extrinsecos+e+intrinsecos+y+su+relaci%C3%B3n+con+la+satisfacci%C3%B3n+laboral+del+personal+del+colegio+Uni%C3%B3n+%2C+2009&rlz=1C1NDCM\\_esPE759PE759&oq=La+motivaci%C3%B3n+medida+en](https://www.google.com.pe/search?q=La+motivaci%C3%B3n+medida+en+su+factores+extrinsecos+e+intrinsecos+y+su+relaci%C3%B3n+con+la+satisfacci%C3%B3n+laboral+del+personal+del+colegio+Uni%C3%B3n+%2C+2009&rlz=1C1NDCM_esPE759PE759&oq=La+motivaci%C3%B3n+medida+en)

Ryan, R., & Deci, E. (2000). La teoria de la Autodeterinación y la facilitación de la motivación Intrínseca, el desarrollo social y el bienestar. *American Psycholigist*. Obtenido de

[https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000\\_RyanDeci\\_SpanishAmPsych.pdf](https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SpanishAmPsych.pdf)

Sanchez, P. (10 de Enero de 2017). *Motivación Intrínseca y Extrínseca*.

Obtenido de blog.cognifi: <https://blog.cognifit.com/es/motivacion-intrinseca-extrinseca/>

- Serrano, K. (2016). *Influencia osbre los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo*. Lima: Unidad de Post Grado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4841/Serrano\\_mk.pdf;jsessionid=79DA3FE80A4DA5005BB42FE881B759C0?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4841/Serrano_mk.pdf;jsessionid=79DA3FE80A4DA5005BB42FE881B759C0?sequence=1)
- Sierra, G., & Santiago, A. (2013). *Evaluación de desempeño laboral en el sector público colombiano (2010-2012)*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/11267/1/SierraTellezGloriaYirley2013.pdf>
- Sosa, F., & Tejada, J. (1996). Las teorías implícitas en la Formación Ocupacional y Profesional. *Educar* 20, 105-116. Obtenido de <http://educar.uab.cat/article/view/v20-sosa-tejada/384>
- Toala, S. (2014). *Diseño del clima organizacional como mecanismo de atención y su incidencia en el desempeño profesional de los servidores públicos del ilustre minicipio de Jipijapa 2014*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego. Obtenido de [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/734/1/TOALA\\_SANDRA\\_%20CLIMA\\_ORGANIZACIONAL\\_ATENCI%C3%93N.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/734/1/TOALA_SANDRA_%20CLIMA_ORGANIZACIONAL_ATENCI%C3%93N.pdf)
- Zarate, D. (2011). *Liderzgo Directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*. Lima: Universdiad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de



[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3176/zarate  
\\_rd.pdf?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3176/zarate_rd.pdf?sequence=1)

### ANEXO 1. Matriz de Consistencia.

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVO	VARIABLES	DISEÑO	TÉCNICAS
<p style="text-align: center;"><b>“FORMACIÓN PROFESIONAL Y MOTIVACIÓN COMO FACTORES RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LOS JUZGADOS DE FAMILIA DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA-PERÚ, 2018”</b></p>	<p>PG: Cómo la formación profesional y la motivación, se relacionan con el desempeño laboral en los trabajadores de los Juzgados de Familia de la Corte Superior de Justicia de Lima- Perú, ¿2018?</p>	<p>OG: Conocer como la formación profesional y motivación se relacionan con el desempeño laboral en los trabajadores de los Juzgados de Familia de la Corte Superior de Justicia de Lima- Perú, 2018</p>	<p><b>FORMACIÓN PROFESIONAL</b></p>	<p>La investigación fue No experimental puesto que no hubo manipulación de alguna variable. Fue descriptivo, correlacional y explicativo. El enfoque fue Cuantitativo puesto que se realizó a través de encuestas en que se utilizaron cuestionarios debidamente estructurado.</p>	<p>Las técnicas para analizar los datos, con el uso del Programa SPSSv25, son técnicas estadísticas de índole descriptivo e inferencial para describir las variables de estudio orientados a establecer inferencialmente la significancia de los resultados, para cumplir con los objetivos del estudio.</p>
	<p>PE1: ¿Cómo la formación profesional, se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de los Juzgados de Familia de la Corte Superior de Justicia de Lima- Perú, 2018?</p>	<p>OE1: Determinar como la formación profesional se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de los Juzgados de Familia de la Corte Superior de Justicia de Lima-Perú, 2018.</p>	<p><b>MOTIVACIÓN</b></p>		
	<p>PE2: ¿Cómo la motivación intrínseca, se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de los Juzgados de Familia de la Corte Superior de Justicia de Lima- Perú, 2018?</p>	<p>OE2: Explicar de qué forma la motivación intrínseca se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de los Juzgados de Familia de la Corte Superior de Justicia de Lima-Perú, 2018.</p>			
	<p>PE3: ¿Cómo la motivación extrínseca, se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de los Juzgados de Familia de la Corte Superior de Justicia de Lima- Perú, 2018?</p>	<p>OE3: Inferir de qué forma la motivación extrínseca se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de los Juzgados de Familia de la Corte Superior de Justicia de Lima-Perú, 2018.</p>	<p><b>DESEMPEÑO LABORAL</b></p>		

## ANEXO 2. Instrumentos para la recolección de datos 1.

### Cuestionario de Motivación

**Presentación.** El presente cuestionario es para determinar la relación que existe entre la formación profesional y la motivación con el desempeño laboral en los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lima. Es de carácter anónimo y se respetará la reserva de vuestra información, por lo que se le solicita responda con la mayor honestidad posible.

**Instrucciones** En cada pregunta marque con una “X” según usted considere adecuado. Recuerde que no hay respuesta buena ni mala.

Formación Profesional:

Técnico (1)	Profesional (2)	Profesional Post Grado (3)

1. Considero que con mi trabajo puedo mantener un estándar de vida adecuado para mi familia.

Muy En Desacuerdo (1)	En Desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De Acuerdo (4)	Muy De Acuerdo (5)

2. Me llevo bien con mis compañeros de trabajo y colaborando con ellos.

Muy En Desacuerdo (1)	En Desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De Acuerdo (4)	Muy De Acuerdo (5)

3. Participo en las actividades de gestión de la institución (por ejemplo, asistir a las reuniones de Coordinación).

Muy En Desacuerdo (1)	En Desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De Acuerdo (4)	Muy De Acuerdo (5)

4. Recibo información de retorno positiva cuando desempeño el trabajo adecuadamente.

Muy En Desacuerdo (1)	En Desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De Acuerdo (4)	Muy De Acuerdo (5)

5. Siento que recibo apoyo de mis compañeros en la unidad de trabajo.

Muy En Desacuerdo (1)	En Desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De Acuerdo (4)	Muy De Acuerdo (5)

6. Considero que mi trabajo es importante.

Muy En Desacuerdo (1)	En Desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De Acuerdo (4)	Muy De Acuerdo (5)

7. Siento respeto hacia mí como persona y/o como profesional en mi trabajo.

Muy En Desacuerdo (1)	En Desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De Acuerdo (4)	Muy De Acuerdo (5)

8. Tengo libertad e independencia en mi puesto de trabajo.

Muy En Desacuerdo (1)	En Desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De Acuerdo (4)	Muy De Acuerdo (5)

9. Me agradan las funciones y tareas que realizo en mi puesto de trabajo.

Muy En Desacuerdo (1)	En Desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De Acuerdo (4)	Muy De Acuerdo (5)

10. Tengo oportunidad para experimentar sensación de logro.

Muy En Desacuerdo (1)	En Desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De Acuerdo (4)	Muy De Acuerdo (5)

11. Tengo las garantías de un puesto de trabajo estable.

Muy En Desacuerdo (1)	En Desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De Acuerdo (4)	Muy De Acuerdo (5)

12. Me agradan las condiciones físicas de trabajo.

Muy En Desacuerdo (1)	En Desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De Acuerdo (4)	Muy De Acuerdo (5)

13. El periodo de descanso diario es adecuado.

Muy En Desacuerdo (1)	En Desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De Acuerdo (4)	Muy De Acuerdo (5)

14. Tengo vacaciones garantizadas.

Muy En Desacuerdo (1)	En Desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De Acuerdo (4)	Muy De Acuerdo (5)

15. Recibo un buen sueldo.

Muy En Desacuerdo (1)	En Desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De Acuerdo (4)	Muy De Acuerdo (5)

16. Mi jefe da instrucciones claras, y me dice que es lo que espera de mí.

Muy En Desacuerdo (1)	En Desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De Acuerdo (4)	Muy De Acuerdo (5)

17. Estoy conforme con los beneficios que recibo.

Muy En Desacuerdo (1)	En Desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De Acuerdo (4)	Muy De Acuerdo (5)

18. Existen medio para promocionar y avanzar dentro de la institución.

Muy En Desacuerdo (1)	En Desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De Acuerdo (4)	Muy De Acuerdo (5)

19. Recibo incentivo por los logros que alcanzo.

Muy En Desacuerdo (1)	En Desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De Acuerdo (4)	Muy De Acuerdo (5)

20. Oportunidad para desempeñar trabajos desafiantes y significativos.

Muy En Desacuerdo (1)	En Desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De Acuerdo (4)	Muy De Acuerdo (5)

## ANEXO 3. Instrumentos para la recolección de datos 2

### Cuestionario De Evaluación De Desempeño

**Presentación:** El presente cuestionario tiene como objetivo, determinar la relación que existe entre la formación profesional y la motivación con el desempeño laboral en los trabajadores de los juzgados de familia, de la Corte Superior de Justicia de Lima. Como jefe inmediato (a), favor responder con la mayor honestidad posible.

**Instrucciones:** UD. encontrará una serie de preguntas acerca del desempeño laboral de sus subordinados. Para cada una de ellas tendrá 5 alternativas de respuestas, debe marcar con una (X) la respuesta que considere, de acuerdo al siguiente esquema.

Nunca (1)	Casi Nunca (2)	Algunas Veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)

#### EFICIENCIA

1. ¿Cumple sus metas diarias en el tiempo solicitado?

Nunca (1)	Casi Nunca (2)	Algunas Veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)

2. ¿Cumple con los objetivos que establece su cargo, en el tiempo determinado?

Nunca (1)	Casi Nunca (2)	Algunas Veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)

3. ¿Utiliza los materiales en su área laboral, reduciendo costos?

Nunca (1)	Casi Nunca (2)	Algunas Veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)

4. ¿Cuándo realiza sus actividades, lo hace sin exponer a riesgos a sus compañeros?

Nunca (1)	Casi Nunca (2)	Algunas Veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)

#### EFICACIA

5. ¿Realiza las actividades que usted le asigna?

Nunca (1)	Casi Nunca (2)	Algunas Veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)

6. ¿Es proactivo en el cumplimiento de sus metas y tareas?

Nunca (1)	Casi Nunca (2)	Algunas Veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)

7. ¿Sus habilidades intelectuales, son las requeridas para su puesto de trabajo?

Nunca (1)	Casi Nunca (2)	Algunas Veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)

8. ¿Comprende las tareas, funciones, procedimientos y técnicas para desarrollar su trabajo?

Nunca (1)	Casi Nunca (2)	Algunas Veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)

9. Según lo que usted observa, ¿El trabajador se siente bien desarrollando sus funciones?

Nunca (1)	Casi Nunca (2)	Algunas Veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)

*Muchas Gracias.*

## ANEXO 4. Validación de instrumentos.

### Informe de Juicio de Experto sobre Instrumento de Investigación

I. Datos Generales

- Título de la Investigación: "FORMACIÓN PROFESIONAL Y MOTIVACIÓN COMO FACTORES RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LOS JUZGADOS DE FAMILIA DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA-PERÚ, 2018"
- Apellidos y Nombres del experto: SARAVIA SARAVIA, JORGE FELIX
- Grado Académico: DOCTOR
- Institución en la que trabaja el experto: CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ICA
- Cargo que desempeña: JEFE DE UNIDAD DE PLANEAMIENTO Y DESARROLLO
- Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario
- Autor de instrumento: BEATRIZ ANDREA RIOS BRAVO
- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					x
<b>OBJETIVIDAD</b>	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					x
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.					x
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.					x
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					x
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes.				x	
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					x
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					x
<b>METODOLOGÍA</b>	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					x
<b>PERTINENCIA</b>	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					x
<b>SUBTOTAL</b>					4	45
<b>TOTAL</b>					49	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Es válido para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 4.9 Excelente

Lima, febrero del 2018

  
 FIRMA DEL EXPERTO  
 DNI: 40542739

## ANEXO 5. Validación de instrumentos (cont.)

### Informe de Juicio de Experto sobre Instrumento de Investigación

• II. Datos Generales

- Título de la Investigación: "FORMACIÓN PROFESIONAL Y MOTIVACIÓN COMO FACTORES RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LOS JUZGADOS DE FAMILIA DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA-PERÚ, 2018"
- Apellidos y Nombres del experto: FERREYRA GONZALES JESUS SALVADOR
- Grado Académico: DOCTOR
- Institución en la que trabaja el experto: PODER JUDICIAL
- Cargo que desempeña: JUEZ SUPERIOR DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ICA
- Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario
- Autor de instrumento: BEATRIZ ANDREA RIOS BRAVO
- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.				x	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes.					x
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					x
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					x
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					x
<b>SUBTOTAL</b>					8	40
<b>TOTAL</b>					48	

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Es válido para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 4.8 Excelente

Lima, febrero del 2018

  
 FIRMA DEL EXPERTO  
 DNI: 21416139

## ANEXO 6. Validación de instrumentos (cont.)

### Informe de Juicio de Experto sobre Instrumento de Investigación

ii. Datos Generales

- Título de la Investigación: "FORMACIÓN PROFESIONAL Y MOTIVACIÓN COMO FACTORES RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LOS JUZGADOS DE FAMILIA DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA-PERÚ, 2018"
- Apellidos y Nombres del experto: NICANOR PERCY PALOMINO TENORIO
- Grado Académico: DOCTOR
- Institución en la que trabaja el experto: UNIVERSIDAD SAN LUIS GONZAGA DE ICA
- Cargo que desempeña: DOCENTE TITULAR
- Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario
- Autor de instrumento: BEATRIZ ANDREA RIOS BRAVO
- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					x
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes.					x
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					x
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					x
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					x
<b>SUBTOTAL</b>					4	45
<b>TOTAL</b>						49

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Es válido para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 4.9 Excelente

Lima, febrero del 2018

FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 21429068

PERCY PALOMINO JURADO

ABOGADO

DOCTOR EN DERECHO

Reg. CAJ. 410 - C. Abgs. Lima 4597



### ANEXO 7. Base de datos

	Nom bre	F o m	C o n	M e l l	P a r t i	R e c i	S e n t	C o n	S e n t	T e n	M e n	T e n	Prom Mot iv int	Ter go as	Me agr dan	El eric do	Ter go aca un	Rec bo da	Mi efe j	Es oy conf	Exi ten med	Rec bo nce	Opt rur dad	Pron edio motiv	Cu mp e s	Cu mp e c	Util za los	Cu anc o r	Pron edio Dese	F e ali	E s	S u s	C m	S e g	Pror e cacia	Pron _ger eral
1	6	2	2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4,10	2	2	4	4	2	4	2	4	2	4	3,00	4	4	4	5	4,25	5	4	5	4	4	4,40	4,33
2	10	2	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4,00	4	3	3	4	2	4	2	3	2	3	3,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4	4,20	4,10
3	11	2	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4,30	2	3	4	4	2	4	2	2	2	4	2,90	4	4	4	5	4,25	5	4	5	5	4	4,60	4,43
4	12	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,70	3	1	3	4	1	4	1	1	2	3	2,30	4	4	4	5	4,25	4	4	5	4	4	4,20	4,23
5	125	2	2	5	4	1	4	5	5	5	5	1	3,70	5	2	3	5	2	3	3	3	1	5	3,20	4	4	4	4	4,00	4	5	5	5	4	4,60	4,30
6	127	1	1	4	4	4	4	4	4	5	4	2	3,60	4	2	4	5	1	5	2	2	1	2	2,80	4	4	5	5	4,50	4	5	5	5	5	4,80	4,65
7	128	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4,80	4	2	4	5	2	4	2	2	2	4	3,10	4	4	4	4	4,00	4	5	5	5	4	4,60	4,30
8	132	1	2	5	4	1	2	5	1	2	4	2	2,80	2	2	2	4	2	2	1	2	1	2	2,00	3	3	3	5	3,50	4	4	5	4	4	4,20	3,85
9	16	2	1	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2,90	2	2	3	4	1	4	1	2	1	4	2,40	4	4	5	5	4,50	4	5	5	5	5	4,80	4,65
10	19	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3,60	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3,00	2	2	3	5	3,00	5	3	4	5	3	4,00	3,50
11	20	2	4	5	3	5	5	5	5	3	5	5	4,50	4	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4,40	4	4	5	5	4,50	4	5	5	5	5	4,80	4,65
12	135	1	2	3	4	4	2	1	4	2	5	5	3,20	4	2	2	5	3	4	2	2	3	4	3,10	2	2	3	5	3,00	5	3	4	5	3	4,00	3,50
13	141	3	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3	3,80	3	3	4	4	2	4	3	1	1	1	2,60	4	4	4	4	4,00	4	5	5	5	4	4,60	4,30
14	42	1	1	3	3	2	3	4	4	4	3	2	2,90	4	2	3	4	1	4	2	4	1	3	2,80	2	2	3	5	3,00	5	3	4	5	3	4,00	3,50
15	43	2	3	5	5	3	3	5	5	3	5	3	4,00	2	1	1	3	1	3	1	3	1	2	1,80	3	3	3	5	3,50	4	4	5	4	4	4,20	3,85
16	44	3	4	4	5	3	2	5	5	4	5	4	4,10	2	1	5	5	3	3	2	1	1	3	2,60	4	4	4	4	4,00	4	5	5	5	4	4,60	4,30
17	45	2	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4,60	4	2	5	5	1	5	4	4	4	5	3,90	2	2	3	5	3,00	5	3	4	5	3	4,00	3,50
18	47	2	2	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4,10	3	3	2	2	2	4	2	3	2	4	2,70	3	3	3	5	3,50	4	4	5	4	4	4,20	3,85
19	48	2	4	2	2	2	1	5	2	4	4	4	3,00	4	2	1	4	1	5	1	1	1	1	2,10	2	2	3	5	3,00	3	3	5	3	2	3,20	3,10
20	49	2	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3,50	4	3	3	4	3	1	4	3	1	3	2,90	3	3	3	5	3,50	3	2	4	5	3	3,40	3,45
21	52	3	2	4	2	2	2	5	5	4	4	2	3,20	4	1	1	2	1	4	1	1	1	2	1,80	3	4	4	4	3,75	5	4	4	4	4	4,20	3,98
22	55	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3,70	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3,80	4	4	4	4	4,00	4	5	5	5	4	4,60	4,30
23	56	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3,80	4	3	3	4	2	4	2	4	4	4	3,40	4	4	4	5	4,25	5	5	5	5	4	4,80	4,53
24	57	1	2	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3,60	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3,10	4	4	4	5	4,25	4	4	4	4	5	4,20	4,23
25	143	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3,80	3	3	3	4	2	4	2	3	2	3	2,90	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5,00
26	144	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3,70	3	2	3	3	2	4	2	2	2	3	2,60	5	5	4	5	4,75	5	5	5	5	5	5,00	4,88

### ANEXO 8. Base de datos (cont.)

	Nom bre	F o m	C o n.	N e ll	P a l t.	R e c.	S e n.	C o n.	S e n.	T e n.	M e n.	T e n.	Prom _Mot iv	Ter go as	Me agr dan.	El eric do.	Ter go aca.	Rec bo un.	Mi efe da	Es oy, conf	Exi ten med	Rec bo nce.	Op rtur dad.	Pron edio, motiv	Cu mp e_s	Cu mp e_c	Util za los.	Cu anc o_r.	Pron edio, Dese	F e ali	E s u	S u c	C m g.	S e e	Pror e_ef cacia	Pron _ger eral
27	145	2	2	4	4	2	4	5	4	2	4	4	3,50	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2,60	4	4	5	5	4,50	4	5	5	5	5	4,80	4,65
28	146	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,90	3	3	3	3	2	4	2	3	2	3	2,80	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4,00
29	147	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4,50	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4,10	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5,00
30	148	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3,50	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2,40	4	5	5	5	4,75	5	5	5	5	5	5,00	4,88
31	157	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3,80	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2,80	4	4	4	4	4,00	4	4	5	5	5	4,60	4,30
32	158	2	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3,40	3	2	2	3	2	4	3	2	2	3	2,60	4	4	4	5	4,25	5	4	5	5	5	4,80	4,53
33	160	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3,60	3	3	2	4	2	4	2	3	2	3	2,80	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4,00
34	161	2	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3,90	2	1	1	2	2	4	2	2	2	2	2,00	4	5	5	5	4,75	5	5	4	4	4	4,60	4,68
35	162	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3,70	4	2	3	4	3	4	2	2	2	4	3,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4,00
36	59	2	2	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4,00	1	5	1	5	1	1	1	1	1	1	1,80	3	3	3	5	3,50	4	4	5	4	4	4,20	3,85
37	61	2	1	5	4	3	4	5	5	4	4	4	3,90	1	1	1	4	1	4	1	3	1	5	2,20	4	5	5	5	4,75	5	5	4	4	5	4,60	4,68
38	62	2	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	3,00	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2,60	4	5	5	5	4,75	5	5	4	4	5	4,60	4,68
39	63	2	2	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4,30	2	1	2	2	1	4	1	2	1	2	1,80	2	2	3	5	3,00	5	3	4	5	3	4,00	3,50
40	90	2	1	4	2	3	4	4	4	2	4	2	3,00	2	2	2	1	1	3	1	1	1	3	1,70	3	3	3	5	3,50	4	4	5	4	4	4,20	3,85
41	91	2	1	4	4	3	3	4	4	1	4	3	3,10	4	1	1	4	1	3	1	1	1	1	1,80	4	5	5	5	4,75	5	5	4	4	5	4,60	4,68
42	92	2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4,30	4	2	2	4	2	4	2	4	2	3	2,90	4	4	4	5	4,25	5	5	4	4	4	4,40	4,33
43	93	1	1	2	2	3	2	5	2	2	3	2	2,40	2	1	2	3	1	4	2	2	1	1	1,90	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	4	4,80	4,90
44	94	3	1	5	2	3	4	5	5	2	4	2	3,30	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1,30	5	4	5	5	4,75	4	5	5	5	4	4,60	4,68
45	95	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,80	4	2	3	4	1	3	2	2	2	3	2,60	5	5	4	5	4,75	5	5	5	5	4	4,80	4,78
46	123	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3,80	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3,30	4	5	5	5	4,75	5	5	4	4	5	4,60	4,68
47	66	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4,10	4	2	3	4	2	4	2	3	2	4	3,00	4	4	5	4	4,25	5	4	5	4	4	4,40	4,33
48	67	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4,50	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4,20	4	5	5	5	4,75	5	4	5	4	4	4,40	4,58
49	68	2	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4,00	4	3	4	4	2	4	2	2	2	2	2,90	5	5	4	4	4,50	5	5	4	4	4	4,40	4,45
50	69	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,90	3	2	3	4	2	4	2	3	2	3	2,80	5	5	4	5	4,75	5	5	5	5	5	5,00	4,88
51	70	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3,40	3	3	3	4	2	4	2	2	2	3	2,80	4	3	4	4	3,75	5	5	4	4	5	4,60	4,18

### ANEXO 9. Base de datos (cont.)

	Nom bre	F o m	C o n.	N e ll	P a r t	R e c	S e n	C o n	S e n	T e n	M e n	T e n	Prom iv Mot	Ter go int	Me agr dan	El eric do	Ter go aca	Rec bo un	Mi efe da	Es oy conf	Exi ten med	Rec bo nce	Op rtur dad	Pron edio motiv	Cu mp e_s	Cu mp e_c	Util za los	Cu anc o_r	Pron edio Dese	F e ali	E s u	S u s	C m g	S e g	Pror e_et cacia	Pron _ger eral
52	71	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4,60	4	3	3	4	2	4	2	4	2	4	3,20	4	3	4	4	3,75	5	4	4	4	5	4,40	4,08
53	73	2	2	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4,10	5	4	4	5	2	4	2	4	1	4	3,50	5	5	4	4	4,50	5	5	5	5	5	5,00	4,75
54	74	2	1	5	5	2	3	5	5	2	5	2	3,50	2	2	2	2	1	4	2	4	2	2	2,30	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4,00
55	75	1	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4,10	1	4	5	5	2	4	4	2	1	4	3,20	4	5	4	4	4,25	5	5	5	5	5	5,00	4,63
56	76	1	1	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3,40	4	3	1	4	1	3	1	3	3	3	2,60	5	5	4	4	4,50	5	5	5	5	5	5,00	4,75
57	78	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4,10	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4	4,20	4,10
58	79	2	2	4	5	4	2	4	4	4	4	4	3,70	4	4	3	4	2	4	2	4	2	4	3,30	4	4	4	5	4,25	5	5	5	4	4	4,60	4,43