



**INSTITUTO DE GOBIERNO Y DE GESTIÓN PÚBLICA
SECCIÓN DE POSGRADO**

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL
DEL MINISTERIO PÚBLICO DE CAJABAMBA, 2020**

**PRESENTADA POR
DEISSY MAGALI ARMAS GIL**

**ASESOR
ARMANDO EDGARDO FIGUEROA SANCHEZ**

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

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO**

LIMA – PERÚ

2021



CC BY-NC

Reconocimiento – No comercial

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, y aunque en las nuevas creaciones deban reconocerse la autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.

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



INSTITUTO DE GOBIERNO Y DE GESTION PÚBLICA

**“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL
DEL MINISTERIO PÚBLICO DE CAJABAMBA, 2020”**

**TESIS PARA OPTAR
EL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN GESTION PÚBLICA**

**PRESENTADO POR:
BR. DEISSY MAGALI ARMAS GIL**

**ASESOR:
Dr. ARMANDO EDGARDO FIGUEROA SANCHEZ**

SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO

LIMA, PERÚ

2021

DEDICATORIA

Dedico esta tesis de posgrado:

A mi hija Almendra Mariana Chávez Armas, por ser el soporte de mis emprendimientos y crecimiento profesional.

A mis padres Alfredo Armas Julca y Severina Antonia Gil Otiniano.

A todos los nombrados por su apoyo permanente y su invaluable amor y cariño.

Deissy Armas.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento infinito es al ser supremo que ha creado mi camino y me ha dirigido por el sendero del bien, a Dios todo poderoso, que siempre me da la fortaleza para vencer los obstáculos, es quien me acompañó durante el transcurso de mis estudios brindándome la sabiduría necesaria para cumplir las metas trazadas en las diferentes materias, para seguir aprendiendo y lograr culminar la presente investigación.

Por todo lo recibido te lo agradezco padre bendito.

Al doctor Armando Edgardo Figueroa Sánchez, asesor de tesis, por su tiempo brindado y conocimientos compartidos, que han permitido el desarrollo y culminación de esta investigación.

A mis compañeros de trabajo del Ministerio Público de la provincia de Cajabamba, por su gran apoyo durante la aplicación de encuestas.

Deissy Armas.

ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO	iv
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiii
RESUMEN.....	xviii
ABSTRACT.....	xix
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	6
1.1 Antecedentes de la investigación.....	6
1.1.1 Antecedentes internacionales.....	6
1.1.2 Antecedentes nacionales.....	7
1.2 Bases teóricas	9
1.2.1 La motivación	9
1.2.1.1 Definición	9
1.2.1.2 Ciclo motivacional	10
1.2.1.3 Primeras teorías de la motivación	12
1.2.1.4 Teorías contemporáneas de la motivación	14
1.2.1.5 Dimensiones de la motivación.....	15

1.2.2 Desempeño laboral	17
1.2.2.1 Definición	17
1.2.2.2 Evaluación del desempeño	18
1.2.2.3 Objetivos de la evaluación de desempeño	19
1.2.2.4 Factores de evaluación de desempeño	19
1.2.2.5 Dimensiones del desempeño	20
1.2.3 Ministerio Público	22
1.2.3.1 Definición	22
1.2.3.2 Visión	22
1.2.3.2 Misión	22
1.2.3.3 Organigrama del Ministerio Público de Cajabamba.....	23
1.3 Definición de términos básicos.....	24
CAPITULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	27
2.1 Formulación de hipótesis.....	27
2.1.1 Hipótesis general.....	27
2.2.2 Hipótesis específicas.....	27
2.2 Variables y definición operacional.....	28
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	31
3.1 Diseño metodológico.....	31
3.1.1 Por su enfoque.....	31
3.1.2 Por su alcance	31
3.1.3 Por su diseño	31

3.2	Diseño muestral	32
3.3	Técnicas de recolección de datos	34
3.4	Técnicas estadísticas para el procesamiento de información	36
3.5	Aspectos éticos.	37
CAPITULO IV: RESULTADOS		38
4.1	Resultados descriptivos de las variables estudiadas	38
4.1.1	Motivación de los trabajadores	38
4.1.1.1	Motivación intrínseca de los trabajadores	38
4.1.1.2	Motivación extrínseca de los trabajadores	52
4.1.2	Desempeño de trabajadores	65
4.1.2.1	Desempeño de la tarea de los trabajadores	65
4.1.2.2	Desempeño contextual de trabajadores	76
4.1.2.3	Conductas contraproducentes del personal	86
4.2	Resultados obtenidos de la prueba de hipótesis.....	93
4.2.1	Prueba de hipótesis general	93
3.2.2	Prueba de hipótesis específica 1	95
3.2.3	Prueba de hipótesis específica 2	97
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN		99
CONCLUSIONES		102
RECOMENDACIONES		104
FUENTES DE INFORMACIÓN		107

ANEXOS.....	110
Anexo 1: Cuestionario de motivación y desempeño laboral.....	110
Anexo 2: Validación del instrumento.....	117
Anexo 3: Base de datos	120

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de Operacionalización de la variable motivación.	29
Tabla 2 Matriz de Operacionalización de la variable desempeño laboral.	30
Tabla 3 Personal del Ministerio Público de Cajabamba según su cargo.....	33
Tabla 4 Procesamiento de datos - variable motivación	35
Tabla 5 Fiabilidad - variable motivación	35
Tabla 6 Procesamiento de datos - variable desempeño laboral	35
Tabla 7 Fiabilidad - variable desempeño laboral	35
Tabla 8 Juicio de expertos en materia metodológica	36
Tabla 9 ¿Siente satisfacción consigo mismo cuando cumple las funciones propias de su cargo?.....	38
Tabla 10 ¿El trabajo que realiza a diario lo hace sentir orgulloso?	40
Tabla 11 ¿La relación con su jefe inmediato es agradable y permite una buena convivencia?	41
Tabla 12 ¿La relación con sus compañeros de trabajo es agradable y permite una buena convivencia?.....	42
Tabla 13 ¿Su jefe inmediato le motiva para realizar su trabajo de manera eficiente?	43
Tabla 14 ¿El clima laboral de su institución facilita el cumplimiento oportuno de sus funciones?.....	44

Tabla 15 ¿Brinda tiempo extra para realizar sus funciones, aunque su jefe inmediato no lo solicite?	45
Tabla 16 ¿Usted en los últimos dos años ha realizado alguna capacitación para mejorar el cumplimiento de sus funciones?	46
Tabla 17 ¿Se siente identificado con las funciones que desempeña en la institución?	47
Tabla 18 ¿Siente satisfacción cuando el resultado de su trabajo protege a las partes vulnerables?	48
Tabla 19 Resumen de la dimensión motivación intrínseca	50
Tabla 20 ¿Considera usted que la remuneración que recibe es acorde con las funciones que realiza?	52
Tabla 21 ¿La institución otorga bonos económicos al Despacho y/o Dependencia que obtiene mayor nivel de productividad?.....	53
Tabla 22 ¿Ha recibido usted en los dos últimos años algún reconocimiento (resoluciones, oficios, cartas y otros documentos de agradecimiento felicitación o ascenso) por parte de la institución?	54
Tabla 23 ¿Usted se identifica con las jornadas de acercamiento a la comunidad que realiza el Ministerio Público?.....	55
Tabla 24 ¿Se siente bien consigo mismo cuando el usuario o ciudadano comprende la orientación que usted brinda?	56
Tabla 25 ¿Usted se identifica con los valores de la justicia y la equidad?	57

Tabla 26 ¿Se siente comprometido con la institución a fin que esta logre sus objetivos y planes propuestos?	58
Tabla 27 ¿Usted se identifica con la misión y visión del Ministerio Público?.....	59
Tabla 28 ¿Cuándo sus compañeros de trabajo necesitan apoyo usted tiene el compromiso de hacerlo?	60
Tabla 29 ¿Practica los valores del Ministerio Público en su puesto de trabajo?.....	61
Tabla 30 Resumen de la dimensión motivación extrínseca.....	63
Tabla 31 ¿Cuenta con el conocimiento necesario para el desarrollo de las funciones propias de su cargo?.....	65
Tabla 32 ¿Realiza aportes académicos, técnicos o especializados en beneficio de su institución?	66
Tabla 33 ¿Se capacita en temas que le permitan desarrollar mejor sus funciones? ..	67
Tabla 34 ¿Usted posee la capacidad de realizar trabajo bajo presión?	68
Tabla 35 ¿Tiene independencia para tomar decisiones que le permitan resolver asuntos propios de su función?.....	69
Tabla 36 ¿Usted es responsable con la entrega oportuna de trabajo asignado?.....	70
Tabla 37 ¿Practica el trabajo en equipo con sus compañeros que realizan la misma función?	71
Tabla 38 ¿Realiza sugerencias para mejorar el desarrollo de sus funciones?	72
Tabla 39 Resumen de la dimensión desempeño de la tarea.....	74

Tabla 40 ¿Usted apoya a sus compañeros cuando tienen trabajo pendiente de realizar?.....	76
Tabla 41 ¿Participa como voluntario en las jornadas de acercamiento a la comunidad que realiza el Ministerio Público?.....	77
Tabla 42 ¿Cuida el prestigio y la imagen del Ministerio Público?.....	78
Tabla 43 ¿Le interesa que el usuario comprenda cuando recurre a usted para realizar una consulta?	79
Tabla 44 ¿Los trabajadores cumplen con el reglamento interno de trabajo y/o normas establecidas por la institución?.....	80
Tabla 45 ¿Es leal con su jefe inmediato?	81
Tabla 46 ¿Los trabajadores aplican los valores institucionales en el cumplimiento de sus funciones?.....	82
Tabla 47 Resumen de la dimensión desempeño contextual	84
Tabla 48 ¿Hace buen uso de los bienes patrimoniales y útiles de escritorio asignados a su persona?.....	86
Tabla 49 ¿Se ausenta de sus labores solo en casos de emergencia y asuntos que tengan carácter de inaplazable?	87
Tabla 50 ¿Evita realizar murmuraciones de sus compañeros de trabajo?	88
Tabla 51 ¿Los trabajadores del Ministerio Público tratan con respeto al usuario?.....	89

Tabla 52 ¿Los trabajadores del Ministerio Público mantienen la confidencialidad de la información de las investigaciones fiscales?.....	90
Tabla 53 Resumen de la dimensión conductas contraproducentes	91
Tabla 54 Correlación de la motivación y el desempeño laboral	94
Tabla 55 Correlación de la motivación intrínseca y el desempeño laboral.....	96
Tabla 56 Correlación de la motivación extrínseca y el desempeño laboral	98

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Etapas del ciclo de motivación en la satisfacción de una necesidad.....	11
Figura 2. Etapas del ciclo de motivación con frustración o compensación.....	11
Figura 3. Estructura orgánica del Ministerio Público de Cajabamba.	23
Figura 4. ¿Siente satisfacción consigo mismo cuando cumple las funciones propias de su cargo?	39
Figura 5. ¿El trabajo que realiza a diario lo hace sentir orgulloso?	40
Figura 6. ¿La relación con su jefe inmediato es agradable y permite una buena convivencia?	41
Figura 7. ¿La relación con sus compañeros de trabajo es agradable y permite una buena convivencia?.....	42
Figura 8. ¿Su jefe inmediato le motiva para realizar su trabajo de manera eficiente?.....	43
Figura 9. ¿El clima laboral de su institución facilita el cumplimiento oportuno de sus funciones?.....	44
Figura 10. ¿Brinda tiempo extra para realizar sus funciones, aunque su jefe inmediato no lo solicite?.....	45
Figura 11. ¿Usted en los últimos dos años ha realizado alguna capacitación para mejorar el cumplimiento de sus funciones?	46
Figura 12. ¿Se siente identificado con las funciones que desempeña en la institución?	47

Figura 13. ¿Siente satisfacción cuando el resultado de su trabajo protege a las partes vulnerables?	48
Figura 14. Resumen de la dimensión motivación intrínseca	51
Figura 15. ¿Considera usted que la remuneración que recibe es acorde con las funciones que realiza?	52
Figura 16. ¿La institución otorga bonos económicos al Despacho y/o Dependencia que obtiene mayor nivel de productividad?	53
Figura 17. ¿La institución otorga bonos económicos al Despacho y/o Dependencia que obtiene mayor nivel de productividad?	54
Figura 18. ¿Usted se identifica con las jornadas de acercamiento a la comunidad que realiza el Ministerio Público?	55
Figura 19. ¿Se siente bien consigo mismo cuando el usuario o ciudadano comprende la orientación que usted brinda?	56
Figura 20. ¿Usted se identifica con los valores de la justicia y la equidad?	57
Figura 21. ¿Se siente comprometido con la institución a fin que esta logre sus objetivos y planes propuestos?	58
Figura 22. ¿Usted se identifica con la misión y visión del Ministerio Público?	59
Figura 23. ¿Cuándo sus compañeros de trabajo necesitan apoyo usted tiene el compromiso de hacerlo?	60
Figura 24. ¿Practica los valores del Ministerio Público en su puesto de trabajo?	61

Figura 25. Resumen de la dimensión motivación extrínseca.....	64
Figura 26. ¿Cuenta con el conocimiento necesario para el desarrollo de las funciones propias de su cargo?.....	65
Figura 27. ¿Realiza aportes académicos, técnicos o especializados en beneficio de su institución?.....	66
Figura 28. ¿Se capacita en temas que le permitan desarrollar mejor sus funciones?.....	67
Figura 29. ¿Usted posee la capacidad de realizar trabajo bajo presión?	68
Figura 30. ¿Tiene independencia para tomar decisiones que le permitan resolver asuntos propios de su función?.....	69
Figura 31. ¿Usted es responsable con la entrega oportuna de trabajo asignado?	70
Figura 32. ¿Practica el trabajo en equipo con sus compañeros que realiza la misma función?.....	71
Figura 33. ¿Realiza sugerencias para mejorar el desarrollo de sus funciones?.....	72
Figura 34. Resumen de la dimensión desempeño de la tarea.....	75
Figura 35. ¿Usted apoya a sus compañeros cuando tienen trabajo pendiente de realizar?.....	76
Figura 36. ¿Participa como voluntario en las jornadas de acercamiento a la comunidad que realiza el Ministerio Público?	77
Figura 37. ¿Cuida el prestigio y la imagen del Ministerio Público?	78

Figura 38. ¿Le interesa que el usuario comprenda cuando recurre a usted para realizar una consulta?	79
Figura 39. ¿Los trabajadores cumplen con el reglamento interno de trabajo y/o normas establecidas por la institución?	80
Figura 40. ¿Es leal con su jefe inmediato?	81
Figura 41. ¿Los trabajadores aplican los valores institucionales en el cumplimiento de sus funciones?	82
Figura 42. Resumen de la dimensión desempeño contextual	85
Figura 43. ¿Hace buen uso de los bienes patrimoniales y útiles de escritorio asignados a su persona?.....	86
Figura 44. ¿Se ausenta de sus labores solo en casos de emergencia y asuntos que tengan carácter de inaplazable?	87
Figura 45. ¿Evita realizar murmuraciones de sus compañeros de trabajo?.....	88
Figura 46. ¿Los trabajadores del Ministerio Público tratan con respeto al usuario? ...	89
Figura 47. ¿Los trabajadores del Ministerio Público mantienen la confidencialidad de la información de las investigaciones fiscales?	90
Figura 48. Resumen de la dimensión conductas contraproducentes.	92
Figura 49. Diagrama de correlación entre motivación y desempeño del personal del Ministerio Público de la provincia de Cajabamba.....	95

Figura 50. Diagrama de correlación entre motivación intrínseca y el desempeño del personal del Ministerio Público de la provincia de Cajabamba.....96

Figura 51. Diagrama de correlación entre motivación extrínseca y el desempeño del personal del Ministerio Público de la provincia de Cajabamba.....98

RESUMEN

En esta investigación se ha tenido como finalidad verificar en qué medida la motivación se relaciona con el desempeño laboral del personal del Ministerio Público de la provincia de Cajabamba, 2020, donde se ha empleado el método científico, se trata de una investigación no experimental, correlacional y con enfoque cuantitativo.

Para recabar la información se hizo uso de la encuesta y el cuestionario, que contiene interrogantes tipo escala Likert para cada una de las variables. Este instrumento se validó por medio del juicio de tres expertos en materia metodológica y su confiabilidad se determinó mediante el índice Alfa de Cronbach. Asimismo, el cuestionario fue aplicado a una población integrada por treinta y siete trabajadores del Ministerio Público de la provincia de Cajabamba.

La información recabada con la aplicación del cuestionario fue procesada a través del software SPSS versión 26, donde utilizando el estadístico Rho de Spearman se alcanzó una relación de 0.728 y una significancia de 0.000. Estos resultados permitieron validar la hipótesis de investigación y llegar a la conclusión que, entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio Público de la provincia de Cajabamba, 2020, existe una relación directa, media y significativa.

Palabras claves: Intrínseca, extrínseca, motivación, desempeño, laboral.

ABSTRACT

The purpose of this research has been to verify to what extent the motivation is related to the work performance of the Public Ministry staff of the Cajabamba province, 2020, where the scientific method has been used, it is a non-experimental, correlational investigation and with a quantitative approach.

To collect the information, the survey and questionnaire were used, which contains Likert-type questions for each of the variables. This instrument was validated through the judgment of three experts in methodological matters and its reliability was determined using the Cronbach's Alpha index. Likewise, the questionnaire was applied to a population made up of thirty-seven workers from the Public Ministry of the Cajabamba province.

The information collected with the application of the questionnaire was processed through SPSS version 26 software, where, using Spearman's Rho statistic, a relationship of 0.728 and a significance of 0.000 were reached. These results allowed to validate the research hypothesis and reach the conclusion that, between motivation and work performance of the workers of the Public Ministry of the Cajabamba province, 2020, there is a direct, medium and significant relationship.

Keywords: Intrinsic, extrinsic, motivation, performance, work.

INTRODUCCIÓN

Descripción de la situación problemática

La Motivación y desempeño laboral en los empleados del sector público, son temas que cada vez tienen mayor preponderancia para las investigaciones en los distintos niveles jerárquicos del gobierno y entidades autónomas de la administración pública, teniendo en cuenta que los elementos que motivan a los trabajadores públicos son distintos a los que motivan a los trabajadores del sector privado, existen estudios de investigación en el ámbito nacional e internacional relacionados a los temas antes referidos, como el estudio concerniente a los componentes que inciden en la motivación laboral y el trabajo en equipo en la administración pública de Panamá, específicamente en entidades como la Asamblea, Caja de Seguros, Presidencia de la República y Corte Suprema de Justicia, donde concluyen los investigadores que los colaboradores sienten reconocimiento por su superior cada vez que realizan una actividad; sin embargo, no reciben reconocimiento escrito, ni bonos que podrían servir como medio de motivación y a su vez reconocer su desempeño. (Barrios, Contreras, Mendieta, Range y Frassati, 2019).

En Colombia también se desarrolló una investigación respecto a la motivación y desempeño laboral, estudio que se ejecutó en la administración pública con la finalidad de establecer la incidencia de la motivación en el desempeño del empleado de carrera, donde se aprecia que, “los principales resultados confirman que los factores de motivación basados en los valores pueden llevar a un mejoramiento en el desempeño de los empleados” (Álvarez, 2016, pág. 137), existiendo además

evidencia que los factores de motivación intrínseca tienen mayor relevancia sobre los de motivación extrínseca, para los trabajadores del sector público (Álvarez, 2016).

Respecto al desempeño laboral, durante el año 2011 se realizó una investigación concerniente a la valoración del desempeño en el sector estatal del Principado de Asturias, donde se afirma que el desempeño está conformado por dimensiones como desempeño de tarea, desempeño contextual y conductas contra productivas. Las dos primeras acogen conductas y competencias positivas o a favor de la organización, mientras que la última incluiría comportamientos contradictorios que dañan a las entidades. (Salgado y Cabal, 2011).

En nuestro país también se investiga la relación existente entre la variable motivación y el desempeño laboral en los empleados del sector estatal, el autor Tello (2019) ejecutó una investigación en la universidad nacional del centro, específicamente en el personal administrativo, donde en las conclusiones se aprecia que, entre motivación y desempeño hay una relación moderada y significativa (Tello, 2019).

El Ministerio Público de la provincia de Cajabamba, depende jerárquicamente del Distrito Fiscal de Cajamarca, cuenta con fiscalías provinciales penales corporativas, fiscalía provincial civil y familia, división médico legal tipo I y la unidad de víctimas y testigos, teniendo como ámbito de jurisdicción la provincia de Cajabamba, respecto a las variables estudiadas no se han realizado estudios anteriores en esta dependencia, es decir la problemática que se encuentra está relacionada al tema del que se ocupa en esta investigación, conociéndose que, la entidad no cuenta con un programa de motivación y que al personal se evalúa por criterios tradicionales tales como: asistencia, puntualidad, reportes de carga asignada y productividad, dejando de

lado el desempeño organizacional y las conductas contraproducentes, más aún que el personal administrativo constituye el primer contacto del usuario con la institución y son los encargados de informar, absolver consultas, notificar, recibir denuncias, entre otras funciones, donde en muchos casos el desempeño que demuestren determinará la satisfacción o insatisfacción del usuario.

Formulación del problema

Problema general

¿En qué medida la motivación se relaciona con el desempeño laboral del personal del Ministerio Público de la provincia de Cajabamba, 2020?

Problemas específicos

PE1.- ¿En qué medida la motivación intrínseca se relaciona con el desempeño laboral del personal del Ministerio Público de la provincia de Cajabamba, 2020?

PE2.- ¿En qué medida la motivación extrínseca se relaciona con el desempeño laboral del personal del Ministerio Público de la provincia de Cajabamba, 2020?

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Verificar en qué medida la motivación se relaciona con el desempeño laboral del personal del Ministerio Público de la provincia de Cajabamba, 2020.

Objetivos específicos

OE1.- Determinar en qué medida la motivación intrínseca se relaciona con el desempeño laboral del personal del Ministerio Público de la provincia de Cajabamba, 2020.

OE2.- Establecer en qué medida la motivación extrínseca se relaciona con el desempeño laboral del personal del Ministerio Público de la provincia de Cajabamba, 2020.

Hipótesis de investigación

Hipótesis general

Hi: Existe una relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal del Ministerio Público de la provincia de Cajabamba, 2020.

2.2.2 Hipótesis específicas

HE1.- Existe una relación directa y significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal del Ministerio Público de la provincia de Cajabamba, 2020.

HE2.- Existe una relación directa y significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal del Ministerio Público de la provincia de Cajabamba, 2020.

Importancia del desarrollo de la investigación

Su importancia del desarrollo de la investigación radica en que se ha generado un nuevo conocimiento sobre la relación existente entre motivación y desempeño laboral del personal del Ministerio Público de la provincia de Cajabamba, 2020, el mismo que desde una perspectiva práctica puede ser utilizado por los Despachos Superiores, Oficina de Potencial Humano y Despacho de Coordinación, para establecer y ejecutar programas de motivación dirigidos a todo el personal de la institución en estudio, ello con la finalidad de acrecentar el desempeño de los trabajadores y contar con trabajadores más felices en su puesto de trabajo.

La viabilidad del presente estudio radicó en la capacidad de la autora para garantizar los recursos logísticos, económicos y humanos durante el desarrollo de los objetivos formulados.

Metodología de la Investigación

Esta investigación tiene enfoque cuantitativo y por su diseño metodológico es no experimental correlacional, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario con interrogantes tipo escala de Likert, el mismo que fue desarrollado para cada una de las variables, la validez del cuestionario fue determinada mediante juicio de tres expertos en materia metodológica y la confiabilidad determinada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, el cuestionario fue aplicado a una población integrada por treinta y siete trabajadores del Ministerio Público de la provincia de Cajabamba, la información recabada fue procesada mediante el software SPSS versión 26, siendo que según el Rho de Spearman entre la motivación y el desempeño laboral del persona del Ministerio Público de la provincia de Cajabamba, 2020, existe una relación de 0.728 y una significancia de 0.000. Estos resultados permitieron validar la hipótesis de investigación y llegar a la conclusión que, entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio Público de la provincia de Cajabamba, 2020, existe una relación directa, media y significativa.

La investigación está compuesta de los siguientes capítulos:

Capítulo I: Marco teórico

Capítulo II: Hipótesis y variables

Capítulo III: Metodología de la investigación

Capítulo IV: Resultados

Capítulo V: Discusión

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes de la investigación

1.1.1 Antecedentes internacionales

En el estudio presentado por Enríquez (2014) respecto a la “Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión de México”, cuyo fue objetivo fue comprobar en que grado la motivación predice el desempeño laboral de los trabajadores, se tiene que utilizó como instrumento un cuestionario adaptado para cada una de las variables, el mismo que fue aplicado a una muestra de ciento sesenta y cuatro trabajadores. Entre las conclusiones de Enríquez (2014) se evidencia que, existe influencia lineal positiva y significativa, explicado por los resultados siguientes: R^2 corregida= 0.414, $F = 116.2$ y $p= 0.000$, esto quiere decir, que la motivación explica el 41.4% de la varianza del desempeño laboral.

La autora Zambrano (2020) en el estudio concerniente a la “Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores en la organización ALITECNO S.A”, ha tenido el objetivo de examinar la incidencia de la motivación en el desempeño de trabajadores de la entidad ALITECNO S.A, para la elaboración del plan de motivación, se tiene que utilizó como instrumento un cuestionario online, instrumento que fue aplicado a una muestra de 35 trabajadores. Entre las conclusiones de Zambrano (2014) se evidencia que, la motivación influye de forma directamente proporcional en el desempeño laboral, esto es, 0,6771 según el coeficiente de Pearson y $p<0,05$ de significancia.

1.1.2 Antecedentes nacionales

El autor Reátegui (2016) llevó a cabo una investigación denominada “Influencia de la motivación en el desempeño de trabajadores de la entidad educativa Integrado N° 176 - Ricardo Palma, donde ha tenido como objetivo comprender la influencia que ejerce la motivación sobre el desempeño de los docentes, hizo uso del cuestionario como instrumento para recabar la información, el mismo que aplicó a una población integrada por diecinueve docentes. Entre los resultados se apreció que, entre motivación y desempeño existe una correlación media, esto es, 0.581 según el coeficiente de Pearson.

Abt (2016) desarrolló una investigación denominada “Motivación y el desempeño laboral en la contraloría general de la república, donde se planteó el objetivo de establecer el nivel de motivación y desempeño de los trabajadores, siendo que utilizó como instrumento el cuestionario con un total de veinte interrogantes para cada variable, el mismo que se aplicó a una población integrada por ochenta trabajadores de la Contraloría. Entre los resultados se aprecian que, estadísticamente se ha evidenciado una correlación alta y significativa de la motivación y desempeño laboral, esto es 0,900 según el Rho de Spearman y $p < 0.05$ de significancia.

Por su parte, Barreto (2017) en su investigación denominada “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de salud de Ancash, cuyo objetivo ha sido definir la relación existente entre la motivación y el desempeño de funcionarios y servidores, el autor ha empleado el cuestionario como instrumento para recabar la información, siendo que se aplicó a una muestra integrada por ciento

cincuenta y tres trabajadores. En tal sentido, Barreto (2017) concluyó que, entre la motivación y el desempeño existe una relación alta y significativa, esto es, de 0.9152 según el coeficiente de Pearson y $p < 0.05$ de significancia.

El estudio presentado por Carrión (2017) denominado “Motivación laboral y desempeño de los trabajadores de la red de salud de Lima Este, ha tenido como objetivo definir entre las dos variables antes referidas la relación existente, el autor antes citado ha utilizado el cuestionario como instrumento para recabar la información, el mismo que fue aplicado a una muestra integrada por treientos veintinueve funcionarios y servidores. Entre los resultados obtenidos por Carrión (2007) se aprecia que, entre la motivación y el desempeño hay una correlación positiva, alta y significativa, esto es, 0,911 según el Rho de Spearman.

En el análisis presentado por Tello (2019) respecto a la “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la universidad nacional del centro del Perú, cuyo objetivo ha sido determinar entre la motivación y el desempeño la relación existente, para recabar la información empleó el cuestionario como instrumento, el mismo que fue aplicado a una muestra conformada por doscientos dieciocho trabajadores. Entre los resultados obtenidos por Tello (2019) se aprecia que, entre motivación y desempeño hay una relación moderada y significativa, esto es, 0.500 según Tau de Kendal y $p < 0.05$ de significancia.

1.2 Bases teóricas

1.2.1 La motivación

1.2.1.1 Definición

“Se refiere a las fuerzas que actúan sobre un individuo o en su interior, y originan que se comporte de una manera determinada, con dirección hacia las metas, condicionados por la capacidad del esfuerzo a satisfacer alguna necesidad individual” (Amorós, 2007, p.81).

Robbins y Coulter (2014) refuerzan la definición de motivación y afirman: “La motivación son procesos que inciden en la energía, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo. Esta definición tiene tres elementos claves: Energía, dirección y persistencia” (p. 506).

La motivación está integrada por tres elementos fundamentales: La energía es la magnitud de fuerza y voluntad que manifiesta una persona, la dirección implica que los esfuerzos y trabajos realizados estén orientados con los objetivos de la entidad y finalmente la persistencia refiere que los esfuerzos y la dirección sean constantes para alcanzar los resultados esperados (Robbins y Coulter, 2014).

Desde la administración pública, la motivación laboral es considerada un fenómeno individual, teniendo en cuenta que los individuos tienen un comportamiento muy particular, necesidades diferentes, objetivos y valores únicos, por lo que, cualquier estudio o teoría de motivación que se desee aplicar debe tener en cuenta la particularidad de las personas en el lugar de trabajo, es decir que diferentes personas están motivadas por diferentes factores (Esteve y Schuster (2019).

1.2.1.2 Ciclo motivacional

Chiavenato (2007) afirma:

El ciclo motivacional empieza con una necesidad dinámica y persistente que origina el comportamiento. Una necesidad rompe el equilibrio del organismo, produce un estado de tensión, insatisfacción e incomodidad. Ese estado lleva al individuo a un comportamiento capaz de liberar la tensión o de liberarlo de la incomodidad y del desequilibrio. Un comportamiento eficaz, encontrará la satisfacción a su necesidad y, por lo tanto, la descarga de la tensión producida por ella. (p.49).

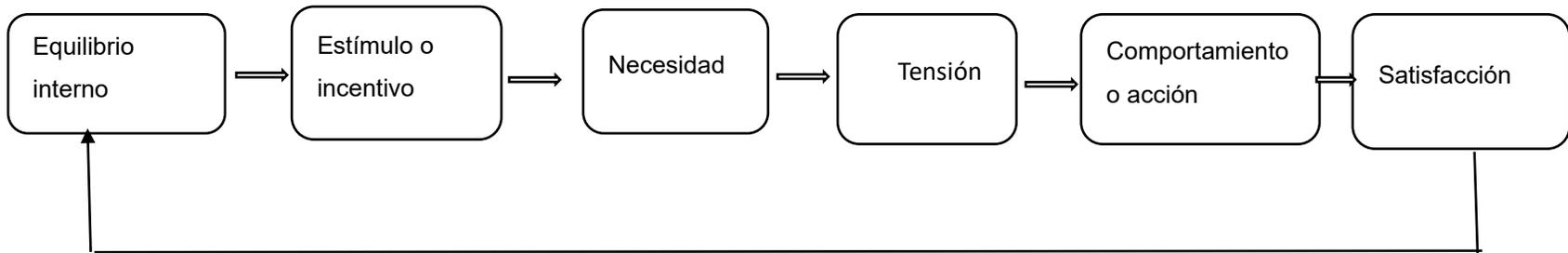


Figura 1. Etapas del ciclo de motivación en la satisfacción de una necesidad.

Fuente: Chiavenato, 2007, p.49.

Elaboración: Propia.

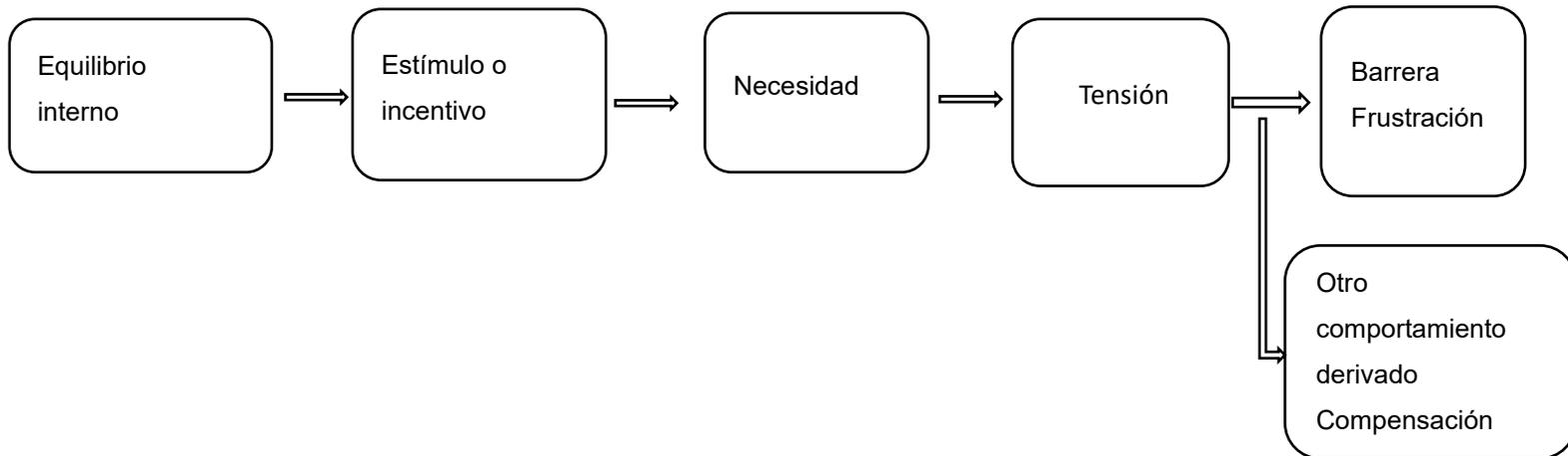


Figura 2. Etapas del ciclo de motivación con frustración o compensación.

Fuente: Chiavenato, 2007, p.50.

Elaboración: Propia

1.2.1.3 Primeras teorías de la motivación

Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow.

Abraham Maslow, propuso la teoría de la jerarquía de necesidades, siendo las siguientes:

Necesidades fisiológicas: “Necesidades que tiene una persona, como alimentarse, ingerir líquidos, contar con un refugio, sentirse sexualmente satisfecha, y otras necesidades corporales” (Robbins y Coulter, 2014, p.507).

Necesidades de seguridad: “Necesidades que tiene una persona de seguridad y protección contra daños físicos y emocionales, así como la seguridad de que las necesidades físicas seguirán siendo satisfechas” (Robbins y Coulter, 2014, p.507).

Necesidades sociales: “Necesidades que tiene una persona de afecto, pertenencia, aceptación y amistad” (Robbins y Coulter, 2014, p.507).

Necesidades de estima: “Necesidades que tiene una persona de factores internos como el respeto a sí misma, la autonomía y el logro, y de factores externos como el estatus, el reconocimiento y la atención” (Robbins y Coulter, 2014, p.507).

Necesidades de autorrealización: “Necesidades que tiene una persona de crecer, alcanzar su potencial y satisfacción personales; es el impulso de convertirse en aquello que uno es capaz de ser” (Robbins y Coulter, 2014, p.507).

Teoría “X” y “Y” de MacGregor

La **teoría X** es una visión negativa de las personas supone que los trabajadores tienen pocas ambiciones, no les gusta el trabajo, evitan el trabajo, las

responsabilidades y es necesario controlarlos para que trabajen con efectividad.

La teoría Y es una visión positiva que supone que las personas gustan del trabajo, buscan y aceptan responsabilidades y pueden dirigirse a sí mismos.

(Robbins y Coulter, 2014, p.508)

Teoría de los dos factores de Herzberg

Herzberg propuso la teoría de los dos factores, denominó factores de higiene a los factores externos, los mismos que a su vez lo asociaba con la insatisfacción en el trabajo, indicando que cuando estos factores son los idóneos el empleado no se siente insatisfecho, tampoco satisfecho; asimismo, llamó motivadores a los factores intrínsecos y los asoció con la satisfacción laboral, por lo que sugirió hacer énfasis en estos factores internos para motivar a las personas (Robbins y Coulter, 2014).

Teoría de las tres necesidades

El autor McClelland y sus cooperantes formularon la teoría de las tres necesidades, quienes determinan que existen tres necesidades que estimulan la realización de actividades en el trabajo: La necesidad de logro, es considerada como el estímulo por destacar y salir adelante respecto a los parámetros establecidos; la necesidad de poder, consiste en la necesidad que tiene una persona de ejercer autoridad sobre los demás y finalmente la necesidad de afiliación, hace referencia al deseo de tener relaciones interpersonales positivas que conlleven a un buen clima laboral (Robbins y Coulter, 2014).

1.2.1.4 Teorías contemporáneas de la motivación

Teoría del establecimiento de metas

“Las investigaciones ofrecen un gran respaldo a la teoría del establecimiento de metas, la cual plantea que las metas específicas mejoran el desempeño y que, cuando se aceptan, las metas difíciles producen un mejor desempeño que las metas fáciles” (Robbins y Coulter, 2014, p.511).

Teoría que propone fijar metas específicas y desafiantes, se convierte en un gran estímulo interno para los trabajadores que conlleva a obtener sus mejores esfuerzos y por consiguiente mejores resultados para la organización (Robbins y Coulter, 2014).

Teoría del reforzamiento

“La teoría del reforzamiento afirma que la conducta es una función de sus consecuencias. Las consecuencias que siguen de manera inmediata a la conducta y que aumentan la probabilidad de que ésta se repita, se denominan reforzadores” (Robbins y Coulter, 2014, p.512).

Según esta teoría se debe influir en la conducta de los trabajadores, utilizando estímulos positivos para lograr que estos repitan las acciones que facultan alcanzar las metas fijadas por la entidad (Robbins y Coulter, 2014).

Diseño de trabajos motivadores

La motivación de los empleados también se ve influenciada por los criterios que se adoptan al momento de diseñar los puestos de trabajo. Robbins y Coulter (2014) afirman:

El término diseño de puestos se utiliza para referirse a la forma en que las tareas se combinan para formar puestos completos. Los puestos que las personas ocupan en una organización no deben crearse al azar; los gerentes deben

diseñar los puestos de manera intencional y concienzuda para que reflejen las demandas del entorno cambiante, la tecnología de la organización y las habilidades, capacidades y preferencias de los empleados. (p.513)

Teoría de la equidad

El autor de esta teoría es John Stacey Adams, que propone que los trabajadores contrastan los resultados que obtienen del trabajo que realizan con las contribuciones que realizan en el mismo, así como también comparan los resultados obtenidos y sus contribuciones con trabajadores del mismo sector o que realizan labores similares, si observan que la cuota que reciben es equitativa se sentirá satisfecho, caso contrario si observa que la cuota no es equitativa se sentirá insatisfecho (Robbins y Coulter, 2014).

Teoría de las expectativas

Teoría que considera tres estadios: La percepción de la persona que con determinado esfuerzo alcanzará el desempeño deseado, la aseveración que un desempeño determinado le facilitará obtener el resultado deseado y finalmente si es importante la recompensa para el individuo (Robbins y Coulter, 2014).

1.2.1.5 Dimensiones de la motivación

La motivación se divide en dos dimensiones, siendo las siguientes: Motivación intrínseca y motivación extrínseca, Esteve y Schuster (2019), explican cómo agrupar y entender las fuentes de motivación laboral en el sector público, basándose en un modelo bidimensional, que se describe de la siguiente manera:

Motivadores extrínsecos

Los incentivos son motivadores externos al servidor y/o funcionario público y que conllevan a que éste trabaje duro, porque le permitirá obtener recompensas que

son de su interés personal, estos pueden ser tangibles: salarios, promociones, seguridad en el empleo, entrega de presentes y mejores condiciones físicas de trabajo, así como también pueden ser intangibles: Estatus y prestigio, poder y autoestima (Esteve y Schuster, 2019).

La motivación prosocial se refiere a que los trabajadores públicos, pueden estar motivados y realizar un trabajo arduo, cuando ven que el resultado de su trabajo tiene efectos positivos en la sociedad, esto es, debido al sentimiento de proteger a los demás y de identificación con los valores de justicia, equidad y responsabilidad social (Esteve y Schuster, 2019).

Los trabajadores públicos pueden estar motivados y trabajar arduamente, debido al compromiso con grupos y organizaciones que se identifican y se sienten comprometidos, donde una serie de estudios relacionan el compromiso organizacional con mayores niveles de motivación y desempeño laboral (Esteve y Schuster, 2019).

Motivadores intrínsecos

Los trabajadores públicos también pueden ser motivados por la satisfacción que sienten al realizar la tarea, es decir, los trabajadores intrínsecamente motivados dan sus mayores esfuerzos porque las tareas que realizan les permiten disfrutar, lo que constituye su recompensa, por cuanto, ponen en práctica sus habilidades y competencias adquiridas, y sienten que el resultado de su trabajo es valorado para los demás (Esteve y Schuster, 2019).

La motivación intrínseca también está dada por las relaciones que los trabajadores públicos puedan mantener con los compañeros de trabajo, las relaciones afectivas e interacciones positivas y de calidad pueden motivar intrínsecamente a los

trabajadores, por cuanto les hacen sentir emocionalmente interrelacionados con los demás y cuidar de los compañeros (Esteve y Schuster, 2019).

Cálido resplandor se refiere que la motivación intrínseca puede estar más allá de los compañeros de labores, es decir, que los trabajadores se pueden sentir motivados ayudando con su trabajo a la entidad y a la sociedad, el sentimiento de ayudar a los demás y el placer de hacer la diferencia, más allá de los resultados prosociales obtenidos conllevan a una mayor motivación (Esteve y Schuster, 2019).

1.2.2 Desempeño laboral

1.2.2.1 Definición

Chiavenato (2000) considera que el desempeño “es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Aquí reside el aspecto principal del sistema. El desempeño constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (p.359). Se considera el rendimiento presente de los funcionarios y servidores, que se refleja al cumplir las funciones propias del cargo que ocupan.

Respecto al desempeño los investigadores también consideran tres prototipos de conductas que conforman el desempeño laboral, que son las siguientes:

El desempeño de la tarea se refiere a la ejecución de las tareas y de deberes que permiten obtener un bien o un servicio, así como el cumplimiento de actividades administrativas propias del cargo (Robbins y Judge, 2013).

El civismo considera a las actuaciones del personal que permiten crear un ambiente psicológico favorable para la organización, como otorgar apoyo a los compañeros de trabajo, aunque no lo soliciten, orientar las actividades diarias a los

fines de la organización, brindar respeto a los compañeros y sentirse identificado con la organización (Robbins y Judge, 2013).

La Falta de productividad “incluye las acciones que dañan de manera activa a la organización. Tales conductas incluyen el robo, daños a la propiedad de la compañía, comportarse de forma agresiva con los compañeros y ausentarse con frecuencia” (Robbins y Judge, 2013, p.555).

1.2.2.2 Evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño consiste en una valoración minuciosa de como los trabajadores cumplen sus funciones en el puesto trabajo asignado, así como de su posible desarrollo dentro de la organización, donde toda evaluación debe tener como fin incentivar o estimar el valor, las fortalezas y cualidades propias de un funcionario o servidor (Chiavenato, 2007).

Evaluación del desempeño mediante escalas gráficas

El método de evaluación del desempeño mediante escalas gráficas mide el desempeño de las personas empleando factores previamente definidos y graduados. De este modo, utiliza un cuestionario de doble entrada, en el cual las líneas horizontales representan los factores de evaluación del desempeño, mientras que las columnas verticales representan los grados de variación de esos factores. (Chiavenato, 2007, p.249).

Evaluación de 360°

La evaluación del desempeño de 360° se refiere al contexto general que envuelve a cada persona. Se trata de una evaluación hecha, en forma circular, por todos los elementos que tienen algún tipo de interacción con el evaluado. Participan en ella el superior, los colegas y/o compañeros de trabajo, los

subordinados, los clientes internos y los externos, los proveedores y todas las personas que conforman el entorno del evaluado con un alcance de 360°. (Chiavenato, 2007, p.246).

1.2.2.3 Objetivos de la evaluación de desempeño

Para Chiavenato (2007) los objetivos fundamentales de una evaluación del desempeño son los siguientes:

Permite medir el potencial de los recursos humanos con la finalidad de determinar su máxima utilización.

Conlleva a que los colaboradores sean tratados como un recurso muy valioso dentro de la entidad, donde dependiendo como se administre se obtendrá los resultados deseados.

Brinda oportunidades de desarrollo y participación dentro de la entidad, teniendo en cuenta los objetivos individuales y organizacionales.

1.2.2.4 Factores de evaluación de desempeño

Según Robbins y Judge (2013) existen tres pautas que utilizan los directivos para estimar el desempeño del trabajador, siendo los siguientes:

Los resultados de la tarea individual. En este criterio los directivos y/o administradores deben evaluar el resultado de la tarea propia del trabajador, como la cantidad de productos terminados, la cantidad de desperdicios y el costo unitario en caso se trate de un trabajador del área de producción, así como la cantidad total de ventas por zona, incremento en el valor de venta y la cantidad de clientes nuevos en caso de un trabajador del área de ventas (Robbins y Judge, 2013).

Conductas. Los directivos en este caso evalúan la conducta del trabajador dentro de la organización y como esta contribuye de forma positiva o negativa al clima

organizacional, se evalúan acciones como ayudar a los compañeros de trabajo, manifestar ser voluntario para cumplir funciones adicionales, sugerir mejoras y comunicar oportunamente los incidentes que requieren una atención especial (Robbins y Judge, 2013).

Rasgos. Este criterio corresponde a las cualidades individuales de cada trabajador, tales como ser puntual, confiable, honesto, criterios que son considerados por los directivos para determinar el desempeño laboral, teniendo en cuenta que en algunos casos cuando no se controlan las cualidades personales negativas, estas dañan a la organización (Robbins y Judge, 2013).

1.2.2.5 Dimensiones del desempeño

Para entender el desempeño debemos considerar diferentes tipos de comportamientos específicos, importantes para el buen funcionamiento de toda organización, Aguinis (2014) explica que existen dos facetas del desempeño:

Desempeño de tareas

En esta dimensión tenemos las siguientes actividades: Actividades que transforman materia prima en productos terminados y servicios que son elaborados por la entidad. Actividades que contribuyen en el proceso de conversión reponiendo el suministro de materias primas, distribuyendo sus productos terminados o proporcionando una planificación importante, funciones de organización, control o personal que contribuyen que la organización siga operando de forma efectiva y eficiente (Aguinis, 2014).

Desempeño contextual

Aguinis (2014) considera que el desempeño contextual está dado por comportamientos que apoyan a la eficacia de la organización, al proporcionar un

entorno favorable para que el desempeño de la tarea pueda darse, donde tenemos los siguientes:

Persistir con entusiasmo y hacer un esfuerzo adicional según se requiera para completar las propias actividades de la tarea con éxito (ser puntual, rara vez ausente y dar un esfuerzo adicional en el trabajo).

Ofrecerse como voluntario para llevar a cabo funciones que no forman parte del trabajo formal (sugerir mejoras organizativas y hacer sugerencias constructivas).

Ayudar y colaborar con otros.

Seguir el reglamento y estándares de la organización mostrando respeto por la autoridad, valores organizacionales y políticas.

Respaldar, apoyar y cuidar los objetivos organizacionales (lealtad y representando favorablemente a la organización ante los visitantes).

Conductas contraproducentes

En concordancia con los autores antes citados, es necesario considerar una tercera dimensión relacionada a las conductas contraproducentes, las mismas que son conductas intencionales de los trabajadores que perjudican o pueden perjudicar a la organización y a sus integrantes, ocasionadas en algunos casos por la insatisfacción laboral (Spector, 2002).

Spector (2002) consideró las siguientes conductas contraproducentes:

El ausentismo, se configura cuando los trabajadores no se presentan a trabajar en el horario programado, lo que conlleva a que la organización tenga que suplir funciones con otro personal que no necesariamente esté capacitado para el puesto.

Las altas tasas de rotación de personal perjudican el normal desempeño de una organización, por cuanto tiene que invertir recursos y tiempo para adiestrar al personal, más aún si el personal que renuncia ha mostrado buen desempeño laboral.

La agresión, sabotaje y robo en el centro de labores, son conductas que generan gran perjuicio a la organización y que en algunos son consecuencia de la frustración y la insatisfacción laboral.

1.2.3 Ministerio Público

1.2.3.1 Definición

La definición establecida por el (Ministerio Público, 2020) considera como un organismo autónomo del Estado y tiene como funciones principales la defensa de la legalidad, de los derechos ciudadanos y de los intereses públicos; la representación de la sociedad en juicio, para efectos de defender a la familia, a los menores e incapaces y el interés social, así como para velar por la moral pública; la persecución del delito y la reparación civil.

1.2.3.2 Visión

La visión definida por el (Ministerio Público, 2020) es “Somos el Ministerio Público, trabajamos por una justicia transparente moderna y efectiva para alcanzar una sociedad pacífica con inclusión social e igualdad de oportunidades.

1.2.3.2 Misión

La misión establecida por el (Ministerio Público, 2020) es prevenir y perseguir el delito, defender la legalidad, los derechos ciudadanos y los intereses públicos tutelados por la ley; representar a la sociedad, al menor y a la familia en juicio: velar por la recta y efectiva administración de justicia.

1.2.3.3 Organigrama del Ministerio Público de Cajabamba

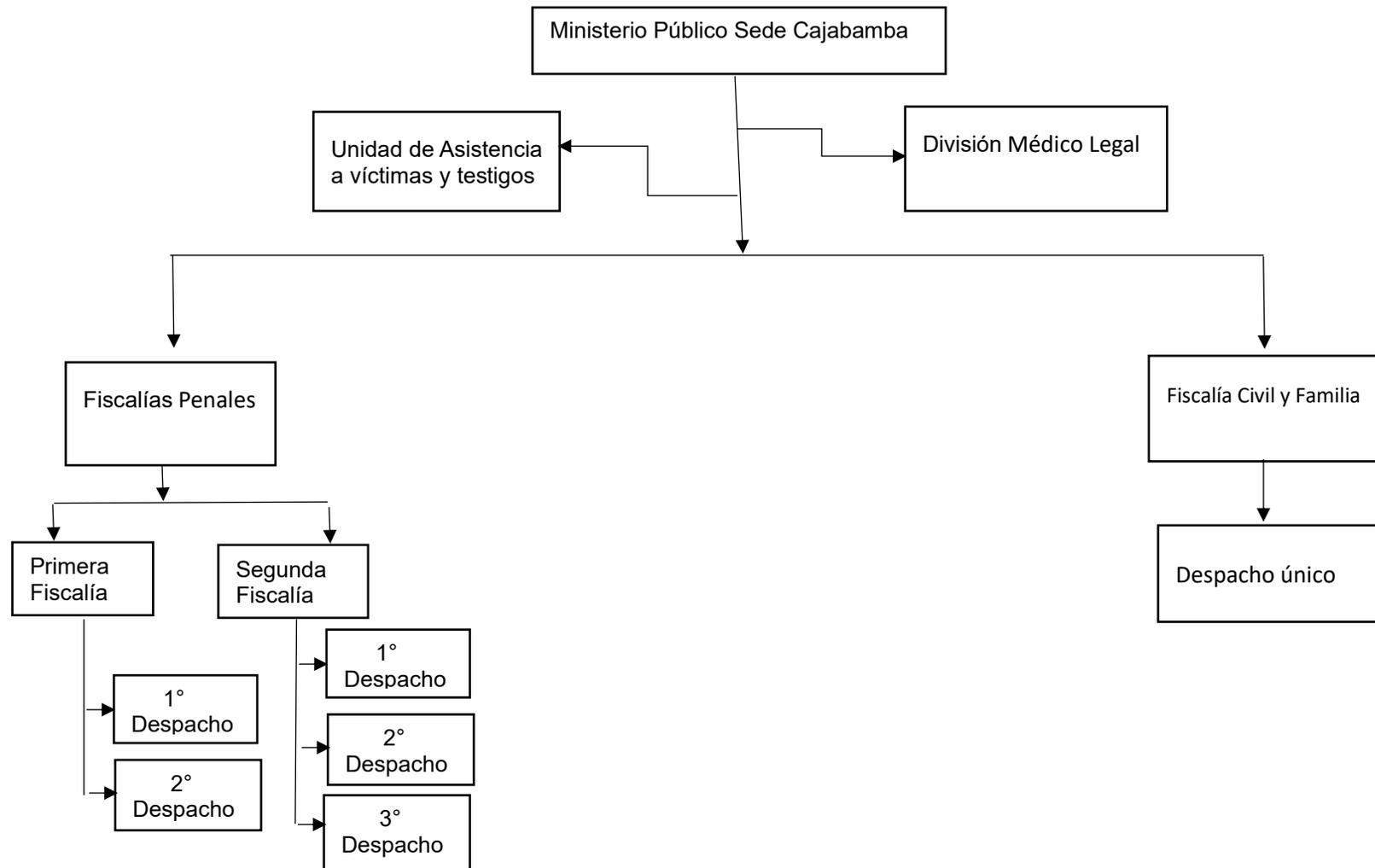


Figura 3. Estructura orgánica del Ministerio Público de Cajabamba.

Fuente: Página oficial del Ministerio Público.

Elaboración: Propia.

1.3 Definición de términos básicos.

Actitudes: “Son declaraciones evaluativas, favorables o desfavorables, que se emiten respecto de objetos, personas o acontecimientos” (Robbins y Coulter, 2014, p. 450).

Ausentismo: “Es un hábito de no hacer acto de presencia en el trabajo” (Robbins y Coulter, 2014, p. 449).

Civismo: “Acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a otros aunque esta no lo solicite” (Robbins y Judge, 2013, p.555).

Comportamiento: “Son acciones realizadas por las personas” (Robbins y Coulter, 2014, p.448).

Comportamiento organizacional: “Análisis de las acciones que realizan las personas en el ámbito laboral” (Robbins y Coulter, 2014, p.448).

Conductas contraproducentes: Son conductas intencionales de los trabajadores que perjudican o pueden perjudicar a la organización y a sus integrantes, ocasionadas en algunos casos por la insatisfacción laboral (Spector, 2002).

Eficacia: “Grado en el cual una organización satisface las necesidades de su clientela o de sus consumidores” (Robbins y Judge, 2013, p.29).

Eficiencia: “Grado en el cual una organización puede lograr sus fines a un bajo costo” (Robbins y Judge, 2013, p.29).

Emociones: “Son sentimientos intensos que algo o alguien despierta en el individuo” (Robbins y Coulter, 2014, p.460).

Desempeño: “Es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Aquí reside el aspecto principal del sistema. El desempeño constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (Chiavenato, 2000, p.359).

Desempeño de la tarea: “Cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio, o la realización de las tareas administrativas” (Robbins y Judge, 2013, p.555).

Desempeño contextual: Se considera comportamientos que apoyan a la eficacia de la organización, al proporcionar un entorno favorable para que el desempeño de la tarea puede ocurrir (Aguinis, 2014).

Diseño de puestos: “Forma en que las tareas se combinan para formar puestos completos” (Robbins y Coulter, 2014, p.513).

Falta de productividad: “Acciones que dañan de manera activa a la organización, como el robo, las conductas agresivas hacia los compañeros y llegar tarde o ausentarse” (Robbins y Judge, 2013, p.555).

Motivo: “Aquello que impulsa a la persona a actuar de determinada manera o da origen, a una determinada tendencia o comportamiento” (Chiavenato, 2007, p.47).

Motivación: “Son los Procesos que inciden en la energía, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo” (Robbins y Coulter, 2014, p.506).

Motivación intrínseca: Se refiere a hacer algo porque es intrínsecamente interesante o agradable (Esteve y Schuster, 2019).

Motivación extrínseca: Se aplica siempre que se realiza una actividad para lograr resultados que un empleado valora (Esteve y Schuster, 2019).

Personas: “Las personas son elementos vivos y los impulsores de la organización, capaces de dotarla de la inteligencia, talento y aprendizaje indispensable

para su constante renovación y competitividad en un mundo lleno de cambios y desafíos” (Chiavenato, 2007, p.2).

Productividad: “La cantidad de bienes y servicios producidos dividida entre los insumos necesarios para generar ese nivel de producción” (Robbins y Coulter, 2014, p.272).

Rotación de personal: “Abandono permanente, voluntaria o involuntariamente, del puesto que se ocupa en una organización” (Robbins y Coulter, 2014, p. 449).

Satisfacción laboral: Es la actitud general del trabajador respecto al trabajo que desempeña (Robbins y Coulter, 2014).

Teoría: Conjunto de nociones y conjeturas relacionadas de manera sistemática que buscan aclarar y pronosticar fenómenos (Robbins y Judge, 2013).

CAPITULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Formulación de hipótesis

2.1.1 Hipótesis general

Hi: Existe una relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal del Ministerio Público de la provincia de Cajabamba, 2020.

H₀: No existe una relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal del Ministerio Público de la provincia de Cajabamba, 2020.

2.2.2 Hipótesis específicas

HE1.- Hi: Existe una relación directa y significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal del Ministerio Público de la provincia de Cajabamba, 2020.

H₀: No existe una relación directa y significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal del Ministerio Público de la provincia de Cajabamba, 2020.

HE1.- Hi: Existe una relación directa y significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal del Ministerio Público de la provincia de Cajabamba, 2020.

H₀: No existe una relación directa y significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal del Ministerio Público de la provincia de Cajabamba, 2020

Según Triola (2018) la significancia estadística en un estudio se logra cuando obtenemos un resultado que es muy improbable que ocurra por casualidad. Un criterio común es que se logra la significancia estadística si la probabilidad que ocurra un evento por casualidad es 5% o menos. (p.7).

2.2 Variables y definición operacional.

Una variable es considerada una cualidad que está sujeta a variar en un tiempo determinado, siendo susceptible de percibirse y medirse, por lo que, puede registrar distintos valores y estos ser recabados por un instrumento de medición (Hernández y Mendoza, 2018).

Teniendo en cuenta el concepto antes descrito, las variables de la investigación son las siguientes:

Variable independiente: Motivación.

Variable dependiente: Desempeño laboral.

La definición operacional se considera como el “conjunto de procedimientos y actividades que deben realizarse para medir una variable e interpretar los datos obtenidos” (Hernández y Mendoza, 2018, p.137).

Dimensiones de la motivación

Motivación intrínseca

Motivación extrínseca

Dimensiones del desempeño laboral

Desempeño de la tarea

Desempeño contextual

Conductas contraproducentes

Tabla 1 Matriz de operacionalización - variable motivación.

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Motivación	"Se refiere a las fuerzas que actúan sobre un individuo o en su interior, y originan que se comporte de una manera determinada, con dirección hacia las metas, condicionados por la capacidad del esfuerzo a satisfacer alguna necesidad individual" (Amorós, 2007, p. 81	La motivación está conformada por estímulos internos y externos, que conlleva a que la persona realice ciertas acciones para alcanzar un objetivo determinado.	Intrínseca	- Satisfacción.	1 al 10	Nunca (1)
				- Relaciones.		A veces (2)
				- Cálido resplandor		Siempre (3)
			Extrínseca	- Incentivos.	11 al 20	Nunca (1)
				- Motivación prosocial		A veces (2)
				- Compromiso		Siempre (3)

Fuente: Esteve y Schuster (2019).

Elaboración: Propia.

Tabla 2 Matriz de Operacionalización - variable desempeño laboral.

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN				
Desempeño laboral	Chiavenato (2000) considera que el desempeño “es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Aquí reside el aspecto principal del sistema. El desempeño constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (p.359)	Resultado alcanzado por un trabajador en el cumplimiento de las funciones propias de su cargo, las relaciones con sus compañeros de trabajo y las conductas que perjudican a la organización.	Desempeño de la tarea	- Competencias	y 21 al 28	Nunca (1)				
				- Esfuerzo		A veces (2)				
				- Perseverancia		Siempre (3)				
				- Productividad	y 29 al 35	Nunca (1)				
				- Colaboración		A veces (2)				
				- Cooperación.		Siempre (3)				
				- Iniciativa						
				- Compromiso con la organización						
							Conductas	- Ausentismo		
							contraproducentes	- Uso adecuado de los recursos.	36 al 40	Nunca (1)
				- Agresión y sabotaje.	A veces (2)					
						Siempre (3)				

Fuente: Aguinis (2014) y Spector (2002).

Elaboración: Propia

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico.

3.1.1 Por su enfoque

“Actualmente la ruta cuantitativa, representa un conjunto de procesos de manera secuencial para comprobar ciertas suposiciones. La ruta cuantitativa es apropiada cuando queremos estimar las magnitudes u ocurrencias de los fenómenos y probar hipótesis” (Hernández y Mendoza, 2018, pp. 5-6).

Teniendo en cuenta los apremios antes descritos, por su enfoque la investigación es cuantitativa, toda vez que, con la información obtenida de aplicar el cuestionario de preguntas, se estableció que hay relación entre las dos variables estudiadas (Hernández y Mendoza, 2018).

3.1.2 Por su alcance

“El estudio correlacional tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación entre dos o más conceptos, categoría o variables en un contexto en particular” (Hernández y Mendoza, 2018, pág.109).

El estudio tiene un alcance correlacional, porque tiene como finalidad verificar si existe o no una correlación entre las dos variables estudiadas (Hernández y Mendoza, 2018).

3.1.3 Por su diseño

“La investigación no experimental podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables” (Hernández y Mendoza, 2018, p.174).

La investigación por su diseño es no experimental- transeccional, teniendo en cuenta que la información fue obtenida tal y como se presenta en la realidad, no se realizó manipulación intencional de las variables (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2 Diseño muestral

Población

La población está integrada por la totalidad de elementos que tienen las mismas características (Hernández y Mendoza, 2018). En esta investigación se trabajó con el 100% de la población, siendo un total de 37 trabajadores, ello teniendo en cuenta que la población es pequeña y la finalidad fue recolectar la información de todos los trabajadores para evitar que alguno se sienta discriminado.

Tabla 3 Personal del Ministerio Público de Cajabamba según su cargo

CARGO	CLASIFICADOR	CANTIDAD	REGIMEN LABORAL	DEPENDENCIA
Fiscal provincial	Régimen Especial	6	D. Leg. 276	Fiscalías Penales y Familia
Fiscal adjunto	Régimen Especial	9	D. Leg. 276	Fiscalías Penales y Familia
Asistentes en función fiscal	Servidor público de apoyo	6	D. Leg. 728	Fiscalías Penales y Familia
Asistentes administrativos	Servidor público de apoyo	9	D. Leg. 728	Fiscalías Penales
Técnico necropsiador	Servidor público de apoyo	1	D. Leg. 728	División médico legal
Médicos legistas	Servidor público de apoyo	3	D. Leg. 728	División médico legal
Psicólogo forense	Servidor público de apoyo	1	D. Leg. 728	División médico legal
Abogado	Servidor público de apoyo	1	D. Leg. 728	Unidad de asistencia a víctimas y testigos
Asistente social	Servidor público de apoyo	1	D. Leg. 728	Unidad de asistencia a víctimas y testigos
TOTAL		37		

Fuente: Libros de registro de asistencia de personal del Ministerio Público de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

3.3 Técnicas de recolección de datos

“Recolectar los datos significa aplicar uno o varios instrumentos de medición para recabar la información pertinente de las variables de estudio en la muestra o caso seleccionados (personas, grupos organizaciones, procesos, eventos, etc.)” (Hernández y Mendoza, 2018, p.226).

Para ello se ha considerado aplicar las siguientes:

La encuesta. Considerada como una técnica utilizada con frecuencia en las investigaciones de carácter social, consiste en obtener información por medio de la interrogación a los individuos que son objeto de estudio respecto a un tema de investigación proveniente de una realidad problemática (López y Fachelli, 2015).

El cuestionario. Conjunto de preguntas relacionadas a la investigación materia de estudio, donde además necesariamente debe guardar congruencia con el problema identificado y la hipótesis establecida (Hernández y Mendoza, 2018). En esta investigación se hizo uso del cuestionario para recabar la información.

Dentro de las exigencias que debe seguir el instrumento de medición se tiene: Confiabilidad. Para establecer si un instrumento es confiable, existen procedimientos y métodos, donde los datos resultantes oscilan entre cero (0) y uno (1), donde el coeficiente cero (0) indica que no existe confiabilidad y el coeficiente uno (1) indica un nivel mayor de confiabilidad, mientras más aproxime a uno (1) el coeficiente existirá más confiabilidad (Hernández y Mendoza, 2018).

La confiabilidad para las dos variables en estudio se determinó por medio del coeficiente Alfa de Cronbach, donde se tiene lo siguiente:

Tabla 4 Procesamiento-variable motivación

		N	%
Casos	Válido	37	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	37	100,0

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

Tabla 5 Fiabilidad-variable motivación

Alfa de Cronbach	Número de elementos
,811	20

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

Tabla 6 Procesamiento-variable desempeño laboral

		N	%
Casos	Válido	37	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	37	100,0

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

Tabla 7 Fiabilidad-variable desempeño laboral

Alfa de Cronbach	Número elementos
,831	20

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

La Validez de expertos. “Es la validez a través de la opinión de expertos o face validity, la cual se refiere al grado en que aparentemente un instrumento mide la

variable en cuestión de acuerdo con voces calificadas” (Hernández y Mendoza, 2018, p.235).

La validez del cuestionario en la investigación se determinó mediante la revisión y aprobación de tres expertos, en materia metodológica (Hernández y Mendoza, 2018).

Tabla 8 Juicio de expertos en materia metodológica

Experto	Grado académico	Criterio
Cesar Augusto Chávez Anyaypoma	Maestro en derecho penal y criminología	Excelente
Magaly Del Pilar Fumagalli Silva	Maestra en derecho penal y criminología	Excelente
Francisco Valdemar Chávez Alvarrán	Maestro en gestión de la educación	Excelente

Fuente: Elaboración propia de acuerdo a las fichas de validación del instrumento.

Elaboración: Propia.

3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de información

Excel. Es un programa informático tipo hoja de cálculo que se utiliza para realizar operaciones de cálculo con fórmulas básica, elaborar tablas, figuras y analizar datos, relacionadas principalmente con la estadística descriptiva (Hernández y Mendoza, 2018).

Se utilizó este programa informático para procesar la información recabada de la ejecución de la encuesta, donde mediante la elaboración de tablas y aplicación de fórmulas y funciones, se obtuvo las frecuencias e indicadores porcentuales para las dimensiones de cada variable en estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

Análisis no paramétricos. Los estadísticos Rho de Spearman y Tau de Kendall son considerados medidas no paramétricas de correlación en variables ordinales,

donde las unidades de análisis pueden ordenarse por categorías, siendo utilizados para determinar la relación en escalas tipo Likert (Hernández y Mendoza, 2018).

Se hizo uso del coeficiente Rho de Spearman con el fin de precisar el nivel de correlación de las variables en estudio, través del uso del software estadístico SPSS v.26 (Hernández y Mendoza, 2018), donde además se utilizó como base para la interpretación los siguientes criterios:

0.00 = No existe correlación

0.10 = Correlación positiva muy baja

0.25 = Correlación positiva baja

0.50 = Correlación media

0.75 = Correlación positiva considerable

0.90 = Correlación positiva muy fuerte

1.00 = Correlación positiva perfecta

3.5 Aspectos éticos.

Esta investigación se desarrolló en concordancia con las convicciones de la ética y la moral, poniendo en consideración el conocimiento informado del propósito de esta, la información obtenida se utilizó única y exclusivamente para cumplir el objetivo del estudio, así como, hacer las recomendaciones en caso de ser viables, guardando estricta confidencialidad de la información específica brindada por cada funcionario y servidor. Asimismo, es preciso indicar que se cumplió con lo establecido con las normas internacionales de redacción APA y se respetó el derecho de autoría, para lo cual se citó y parafraseó todas las fuentes de donde fue recabada la información que conforma la investigación.

CAPITULO IV: RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos de las variables estudiadas

4.1.1 Motivación de los trabajadores

4.1.1.1 Motivación intrínseca de los trabajadores

4.1.1.1.1 Siente satisfacción consigo mismo cuando cumple las funciones propias de su cargo

Se evidencia en la tabla 9 y figura 4, que según la información recabada: El 13,5% de los trabajadores manifestó que a veces sienten satisfacción consigo mismo cuando cumplen las funciones propias de su cargo y el 86,5% expresó que siempre.

Tabla 9 ¿Siente satisfacción consigo mismo cuando cumple las funciones propias de su cargo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	5	13,5	13,5	13,5
	Siempre	32	86,5	86,5	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

¿Siente satisfacción consigo mismo cuando cumple las funciones propias de su cargo?

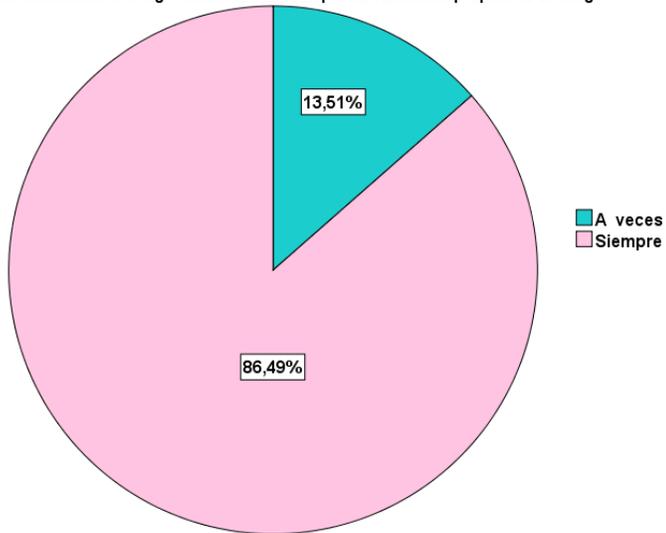


Figura 4. ¿Siente satisfacción consigo mismo cuando cumple las funciones propias de su cargo?

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

4.1.1.1.2 El trabajo que realiza a diario lo hace sentir orgulloso

Se evidencia en la tabla 10 y figura 5, que según la información recabada: El 51,4% de los trabajadores manifestó que a veces el trabajo que realiza a diario lo hace sentir orgulloso y el 48,6% expresó que siempre.

Tabla 10 ¿El trabajo que realiza a diario lo hace sentir orgulloso?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido A veces	19	51,4	51,4	51,4
Siempre	18	48,6	48,6	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

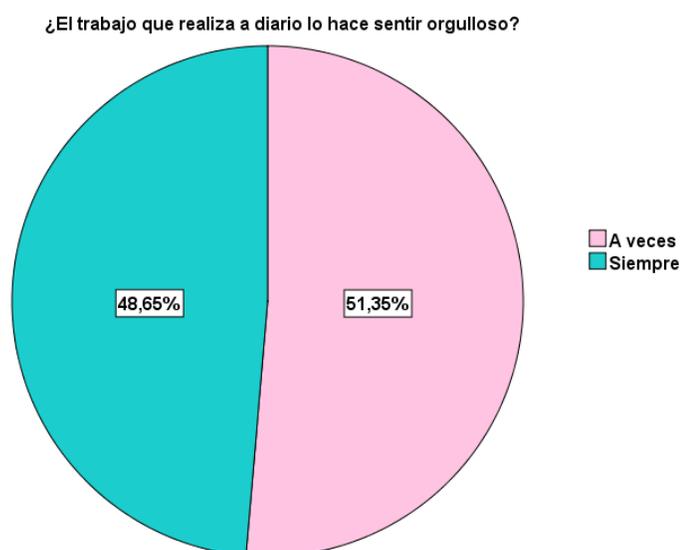


Figura 5. ¿El trabajo que realiza a diario lo hace sentir orgulloso?

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

4.1.1.1.3 La relación con su jefe inmediato es agradable y permite una buena convivencia

Se evidencia en la tabla 11 y figura 6, que según la información recabada: El 5,4% de los trabajadores manifestó que nunca la relación con su jefe inmediato es agradable y permite una buena convivencia; sin embargo, el 54,1% manifestó que a veces y el 40,5% expresó que siempre.

Tabla 11 ¿La relación con su jefe inmediato es agradable y permite una buena convivencia?

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	5,4	5,4	5,4
A veces	20	54,1	54,1	59,5
Siempre	15	40,5	40,5	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.
Elaboración: Propia.

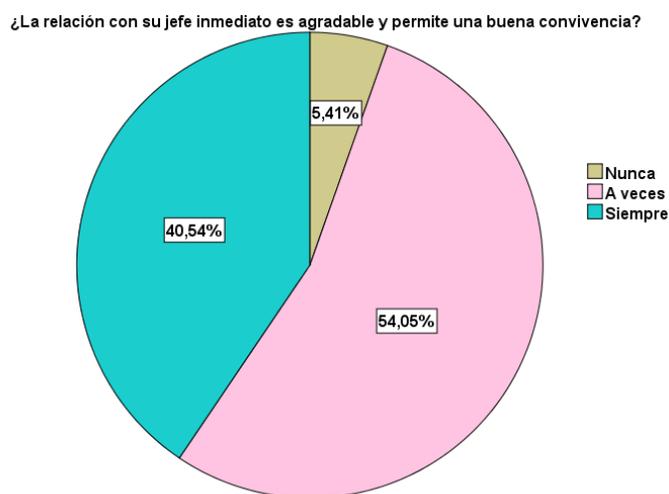


Figura 6. ¿La relación con su jefe inmediato es agradable y permite una buena convivencia?

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.
Elaboración: Propia.

4.1.1.1.4 La relación con sus compañeros de trabajo es agradable y permite una buena convivencia

Se evidencia en la tabla 12 y figura 7, que según la información recabada: El 59,5% de los trabajadores manifestó que a veces la relación con sus compañeros de trabajo es agradable y permite una buena convivencia y el 40,5% expresó que siempre.

Tabla 12 ¿La relación con sus compañeros de trabajo es agradable y permite una buena convivencia?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	22	59,5	59,5	59,5
	Siempre	15	40,5	40,5	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.
Elaboración: Propia.

¿La relación con sus compañeros de trabajo es agradable y permite una buena convivencia?

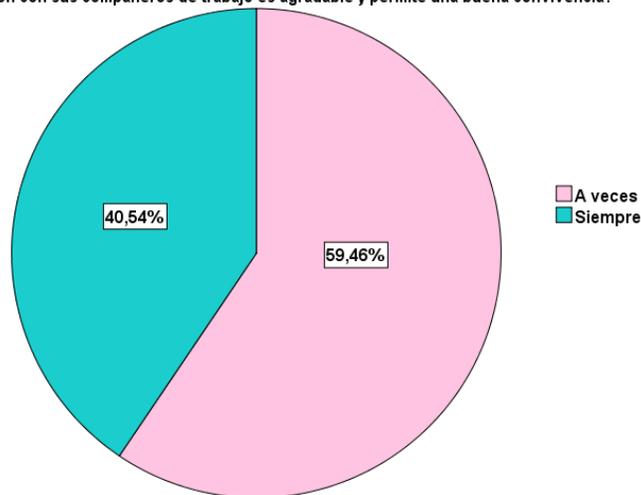


Figura 7. ¿La relación con sus compañeros de trabajo es agradable y permite una buena convivencia?

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.
Elaboración: Propia.

4.1.1.1.5 Su jefe inmediato le motiva para realizar su trabajo de manera eficiente

Se evidencia en la tabla 13 y figura 8, que según la información recabada: El 16,2% de los trabajadores manifestó que nunca su jefe inmediato le motiva para realizar su trabajo de manera eficiente; sin embargo, el 54,1% manifestó que a veces y el 29,7% expresó que siempre.

Tabla 13 ¿Su jefe inmediato le motiva para realizar su trabajo de manera eficiente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	16,2	16,2	16,2
	A veces	20	54,1	54,1	70,3
	Siempre	11	29,7	29,7	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

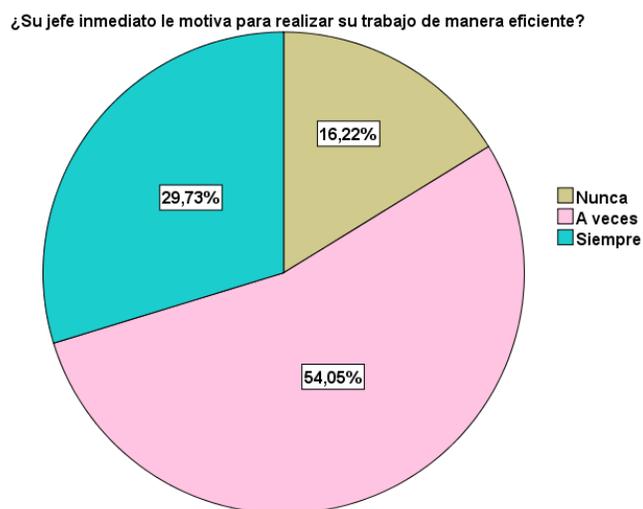


Figura 8. ¿Su jefe inmediato le motiva para realizar su trabajo de manera eficiente?

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

4.1.1.1.6 El clima laboral de su institución facilita el cumplimiento oportuno de sus funciones

Se evidencia en la tabla 14 y figura 9, que según la información recabada: El 10,8% de los trabajadores manifestó que nunca el clima laboral de su institución facilita el cumplimiento oportuno de sus funciones; sin embargo, el 59,5% manifestó que a veces y el 29,7% expresó que siempre.

Tabla 14 ¿El clima laboral de su institución facilita el cumplimiento oportuno de sus funciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	10,8	10,8	10,8
	A veces	22	59,5	59,5	70,3
	Siempre	11	29,7	29,7	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

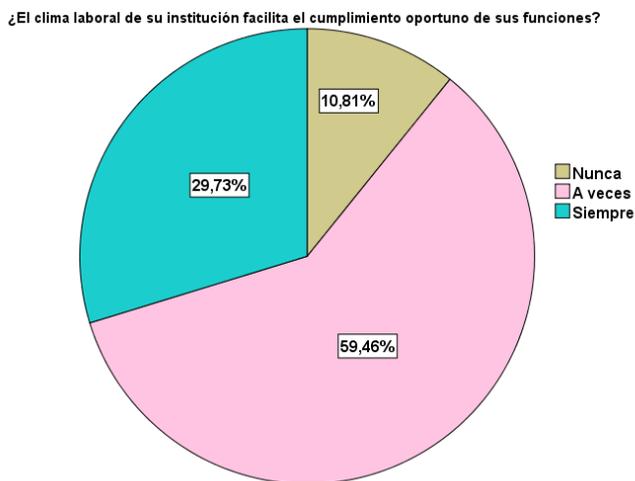


Figura 9. ¿El clima laboral de su institución facilita el cumplimiento oportuno de sus funciones?

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

4.1.1.1.7 Brinda tiempo extra para realizar sus funciones, aunque su jefe inmediato no lo solicite

Se evidencia en la tabla 15 y figura 10, que según la información recabada: El 2,7% de los trabajadores manifestó que nunca brinda tiempo extra para realizar sus funciones; sin embargo, el 48,6% manifestó que a veces y el 48,6% expresó que siempre.

Tabla 15 ¿Brinda tiempo extra para realizar sus funciones, aunque su jefe inmediato no lo solicite?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,7	2,7	2,7
	A veces	18	48,6	48,6	51,4
	Siempre	18	48,6	48,6	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

¿Brinda tiempo extra para realizar sus funciones, aunque su jefe inmediato no lo solicite?

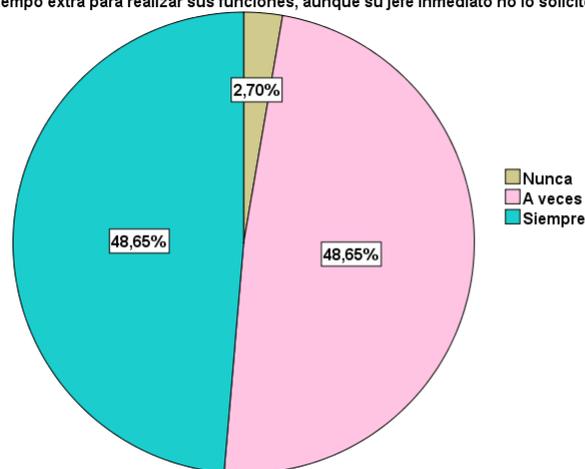


Figura 10. ¿Brinda tiempo extra para realizar sus funciones, aunque su jefe inmediato no lo solicite?

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

4.1.1.1.8 Usted en los últimos dos años ha realizado alguna capacitación para mejorar el cumplimiento de sus funciones

Se evidencia en la tabla 16 y figura 11, que según la información recabada: El 18,9% de los trabajadores manifestó que nunca en los últimos dos años ha realizado alguna capacitación para mejorar el cumplimiento de sus funciones; sin embargo, el 43,2% manifestó que a veces y el 37,8% expresó que siempre.

Tabla 16 ¿Usted en los últimos dos años ha realizado alguna capacitación para mejorar el cumplimiento de sus funciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	18,9	18,9	18,9
	A veces	16	43,2	43,2	62,2
	Siempre	14	37,8	37,8	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

¿Usted en los últimos dos años ha realizado alguna capacitación para mejorar el cumplimiento de sus funciones?

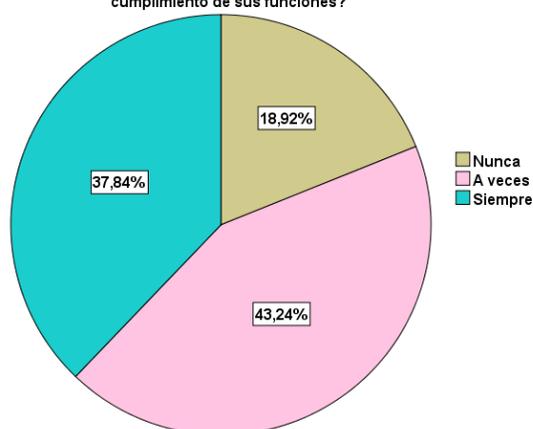


Figura 11. ¿Usted en los últimos dos años ha realizado alguna capacitación para mejorar el cumplimiento de sus funciones?

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

4.1.1.1.9 Se siente identificado con las funciones que desempeña en la institución

Se evidencia en la tabla 17 y figura 12, que según la información recabada: El 2,7% de los trabajadores manifestó que nunca se siente identificado con las funciones que desempeña en la institución; sin embargo, el 43,2% manifestó que a veces y el 54,1% expresó que siempre.

Tabla 17 ¿Se siente identificado con las funciones que desempeña en la institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,7	2,7	2,7
	A veces	16	43,2	43,2	45,9
	Siempre	20	54,1	54,1	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

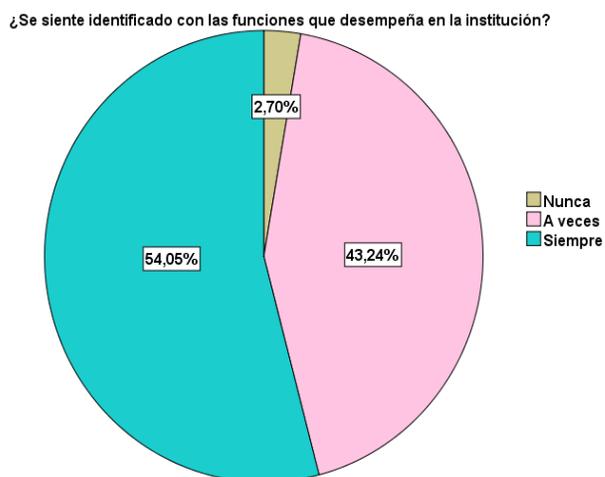


Figura 12. ¿Se siente identificado con las funciones que desempeña en la institución?

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

4.1.1.1.10 Siente satisfacción cuando el resultado de su trabajo protege a las partes vulnerables

Se evidencia en la tabla 18 y figura 13, que según la información recabada: El 21,6% de los trabajadores manifestó que a veces siente satisfacción cuando el resultado de su trabajo protege a las partes vulnerables y el 78,4% expresó que siempre.

Tabla 18 ¿Siente satisfacción cuando el resultado de su trabajo protege a las partes vulnerables?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	8	21,6	21,6	21,6
	Siempre	29	78,4	78,4	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

¿Siente satisfacción cuando el resultado de su trabajo protege a las partes vulnerables?

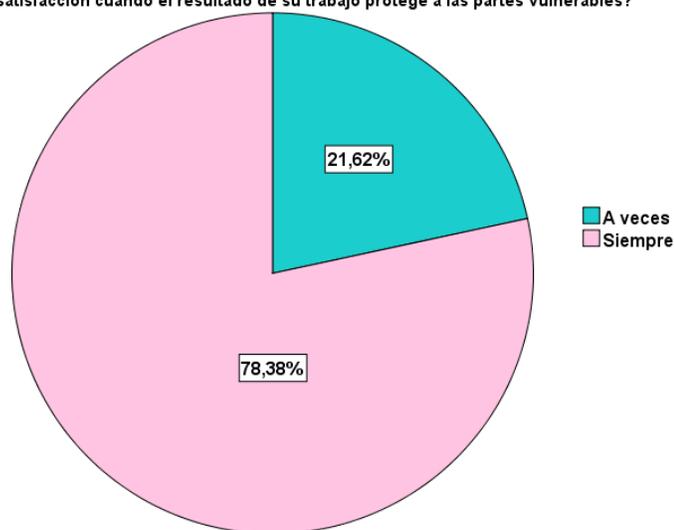


Figura 13. ¿Siente satisfacción cuando el resultado de su trabajo protege a las partes vulnerables?

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

4.1.1.1.11 Resumen de la dimensión motivación intrínseca

La tabla 19 y figura 14, evidencian los resultados para la dimensión motivación intrínseca, donde se tiene: El 86.5% de los trabajadores manifestó que siente satisfacción consigo mismo cuando cumple las funciones propias de su cargo, para el 51.4% el trabajo que realizan a diario no siempre le hace sentir orgulloso, además el 59.5% manifiesta que la relación con su jefe inmediato y compañeros de trabajo no siempre es agradable y no permite una buena convivencia, el 70.3% de trabajadores afirma que no siempre su jefe inmediato les motiva para realizar su labor de forma eficiente, siendo que el mismo porcentaje de trabajadores considera que el clima laboral no facilita en cumplimiento oportuno de sus funciones; sin embargo, el 51.3% de los trabajadores manifiestan que no siempre brindan tiempo extra para realizar sus funciones, el 62.1% de trabajadores no siempre se capacita para mejorar el cumplimiento de sus funciones, el 54.1% de los trabajadores siempre se siente identificado con las funciones que desempeña y 78.4% de los trabajadores considera que siente satisfacción cuando el resultado de su trabajo protege a las partes vulnerable.

Tabla 19 Resumen de la dimensión motivación intrínseca

Motivación intrínseca	Nunca	A veces	Siempre
¿Siente satisfacción consigo mismo cuando cumple las funciones propias de su cargo?	0.0%	13.5%	86.5%
¿El trabajo que realiza a diario lo hace sentir orgulloso?	0.0%	51.4%	48.6%
¿La relación con su jefe inmediato es agradable y permite una buena convivencia?	5.4%	54.1%	40.5%
¿La relación con sus compañeros de trabajo es agradable y permite una buena convivencia?	0.0%	59.5%	40.5%
¿Su jefe inmediato le motiva para realizar su trabajo de manera eficiente?	16.2%	54.1%	29.7%
¿El clima laboral de su institución facilita el cumplimiento oportuno de sus funciones?	10.8%	59.5%	29.7%
¿Brinda tiempo extra para realizar sus funciones, aunque su jefe inmediato no lo solicite?	2.7%	48.6%	48.6%
¿Usted en los últimos dos años ha realizado alguna capacitación para mejorar el cumplimiento de sus funciones?	18.9%	43.2%	37.8%
¿Se siente identificado con las funciones que desempeña en la institución?	2.7%	43.2%	54.1%
¿Siente satisfacción cuando el resultado de su trabajo protege a las partes vulnerables?	0.0%	21.6%	78.4%

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.
Elaboración: Propia.

Resumen de la dimensión motivación intrínseca

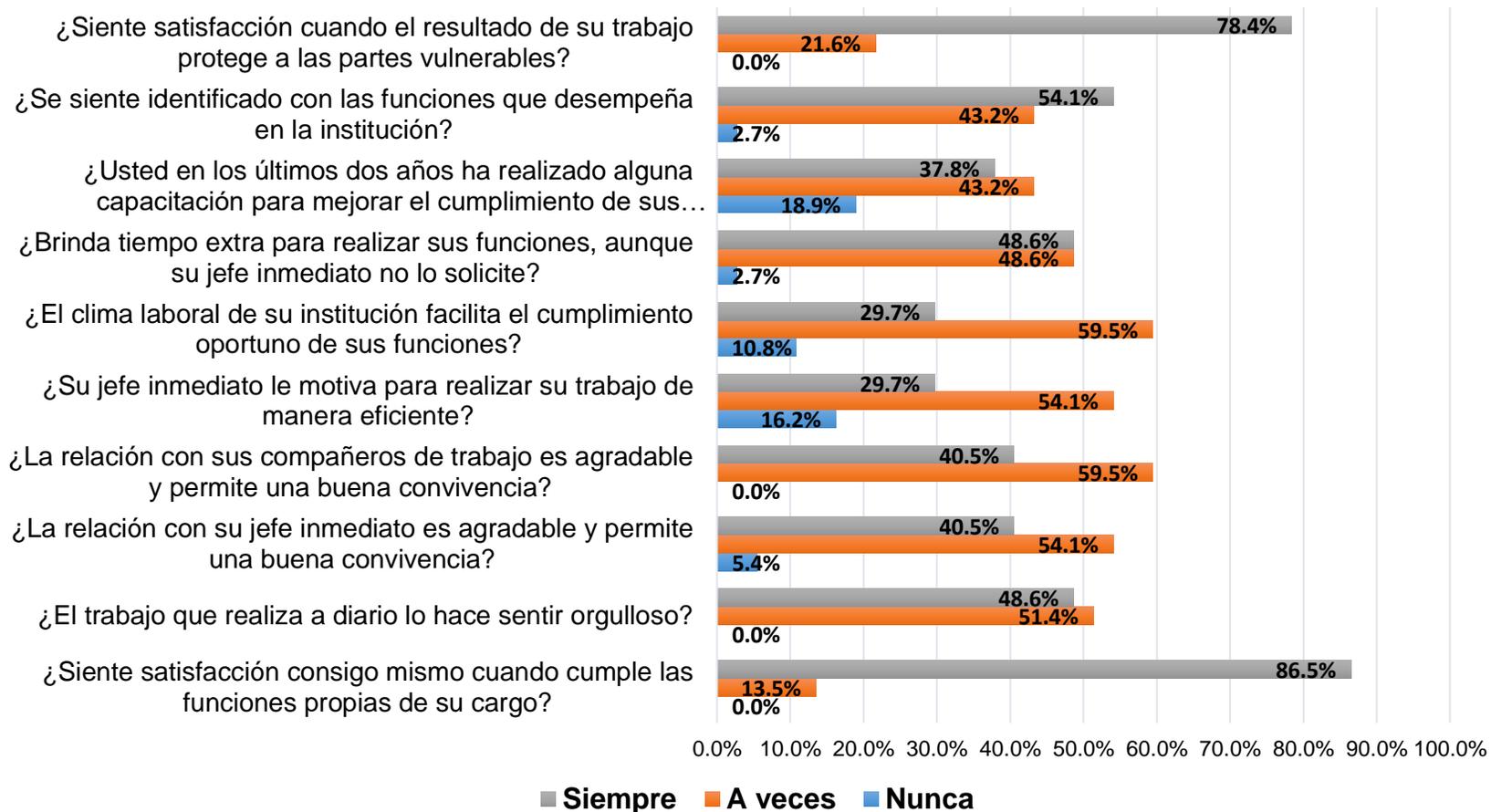


Figura 14. Resumen de la dimensión motivación intrínseca

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

4.1.1.2 Motivación extrínseca de los trabajadores

4.1.1.2.1 Considera usted que la remuneración que recibe es acorde con las funciones que realiza

Se evidencia en la tabla 20 y figura 15, que según la información recabada: El 5,4% de los trabajadores manifestó que nunca ha considerado que la remuneración que recibe es acorde con las funciones que a diario realiza; sin embargo, el 37,8% manifestó que a veces y el 56,8% expresó que siempre.

Tabla 20 ¿Considera usted que la remuneración que recibe es acorde con las funciones que realiza?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	2	5,4	5,4	5,4
A veces	14	37,8	37,8	43,2
Siempre	21	56,8	56,8	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

¿Considera usted que la remuneración que recibe es acorde con las funciones que realiza?

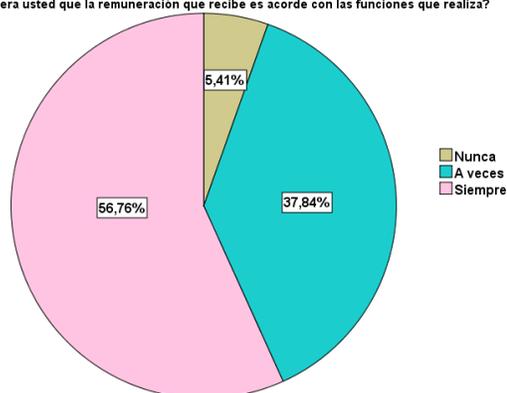


Figura 15. ¿Considera usted que la remuneración que recibe es acorde con las funciones que realiza?

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

4.1.1.2.2 La institución otorga bonos económicos al Despacho y/o Dependencia que obtiene mayor nivel de productividad

Se evidencia en la tabla 21 y figura 16, que según la información recabada: El 37,8% de los trabajadores manifestó que nunca la institución otorga bonos económicos al Despacho y/o Dependencia que obtiene mayor nivel de productividad; sin embargo, el 62,2% manifestó que a veces.

Tabla 21 ¿La institución otorga bonos económicos al Despacho y/o Dependencia que obtiene mayor nivel de productividad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	14	37,8	37,8	37,8
	A veces	23	62,2	62,2	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

¿La institución otorga bonos económicos al Despacho y/o Dependencia que obtiene mayor nivel de productividad?

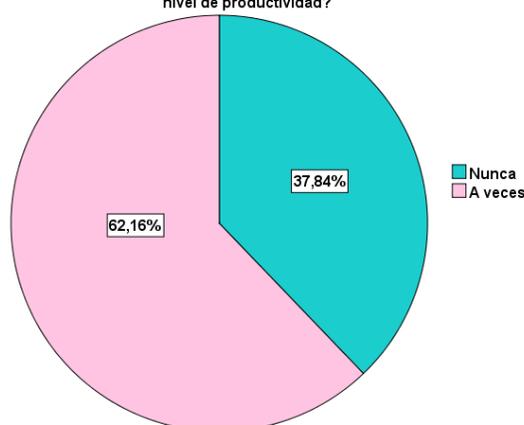


Figura 16. ¿La institución otorga bonos económicos al Despacho y/o Dependencia que obtiene mayor nivel de productividad?

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

4.1.1.2.3 Ha recibido usted en los dos últimos años algún reconocimiento por parte de la institución

Se evidencia en la tabla 22 y figura 17, que según la información recabada: El 43,2% de los trabajadores manifestó que nunca ha recibido en los últimos años algún reconocimiento por parte de la institución; sin embargo, el 27,0% manifestó que a veces y el 29,7% expresó que siempre.

Tabla 22 ¿Ha recibido usted en los dos últimos años algún reconocimiento (resoluciones, oficios, cartas y otros documentos de agradecimiento felicitación o ascenso) por parte de la institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	16	43,2	43,2	43,2
	A veces	10	27,0	27,0	70,3
	Siempre	11	29,7	29,7	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

¿Ha recibido usted en los dos últimos años algún reconocimiento (resoluciones, oficios, cartas y otros documentos de agradecimiento felicitación o ascenso) por parte de la institución?

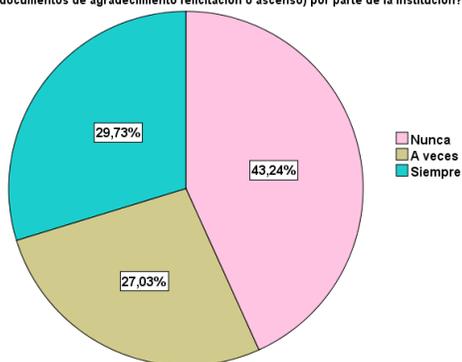


Figura 17. ¿La institución otorga bonos económicos al Despacho y/o Dependencia que obtiene mayor nivel de productividad?

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

4.1.1.2.4 Se identifica con las jornadas de acercamiento a la comunidad que ejecuta el Ministerio Público

Se evidencia en la tabla 23 y figura 18, que según la información recabada: El 13,5% de los trabajadores manifestó que nunca se ha identificado con las jornadas de acercamiento a la comunidad que realiza el Ministerio Público; sin embargo, el 24,3% manifestó que a veces y el 62,2% expresó que siempre.

Tabla 23 ¿Usted se identifica con las jornadas de acercamiento a la comunidad que ejecuta el Ministerio Público?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	13,5	13,5	13,5
	A veces	9	24,3	24,3	37,8
	Siempre	23	62,2	62,2	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

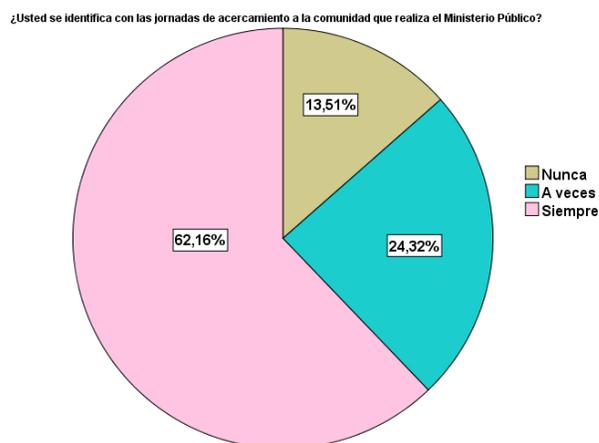


Figura 18. ¿Usted se identifica con las jornadas de acercamiento a la comunidad que ejecuta el Ministerio Público?

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

4.1.1.2.5 Se siente bien consigo mismo cuando el usuario o ciudadano comprende la orientación que usted brinda

Se evidencia en la tabla 24 y figura 19, que según la información recabada: El 100% de los trabajadores manifestó que siempre se sienten bien consigo mismo cuando el usuario o ciudadano comprende la orientación que brindan.

Tabla 24 ¿Se siente bien consigo mismo cuando el usuario o ciudadano comprende la orientación que usted brinda?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	37	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

¿Se siente bien consigo mismo cuando el usuario o ciudadano comprende la orientación que usted brinda?

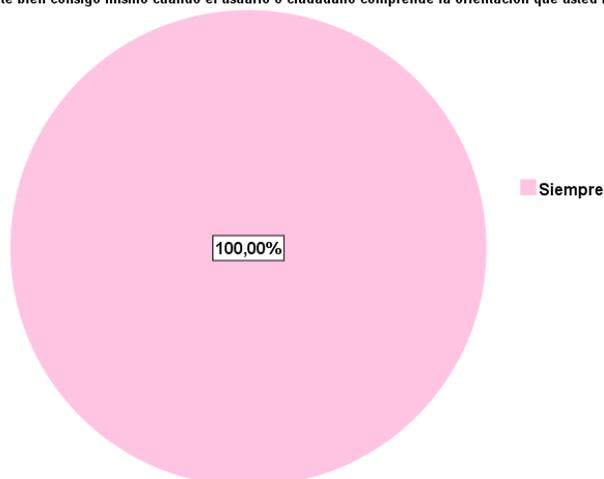


Figura 19. ¿Se siente bien consigo mismo cuando el usuario o ciudadano comprende la orientación que usted brinda?

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

4.1.1.2.6 Se identifica con los valores de justicia y equidad

Se evidencia en la tabla 25 y figura 20, que según la información recabada: El 8,1% de los trabajadores manifestó que a veces se identifica con los valores de justicia y equidad; sin embargo, el 91,9% expresó que siempre.

Tabla 25 ¿Usted se identifica con los valores de justicia y equidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	8,1	8,1	8,1
	Siempre	34	91,9	91,9	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

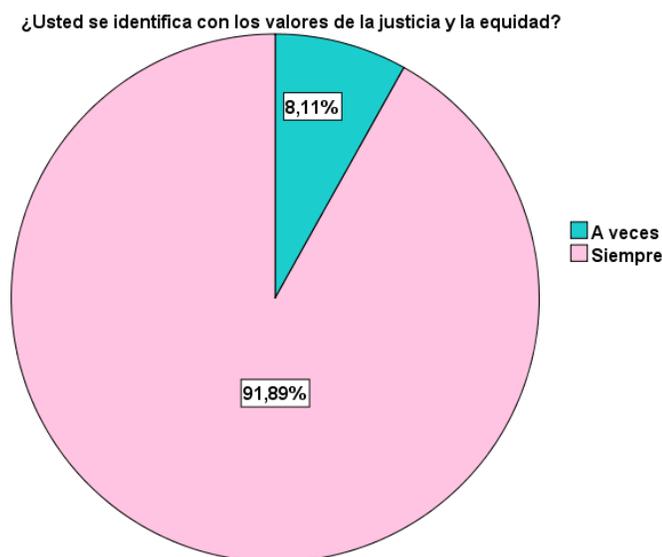


Figura 20. ¿Usted se identifica con los valores de justicia y equidad?

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

4.1.1.2.7 Se siente comprometido con la institución a fin que esta logre sus objetivos y planes propuestos

Se evidencia en la tabla 26 y figura 21, que según la información recabada: El 2,7% de los trabajadores manifestó que nunca se ha sentido comprometido con la institución a fin que esta logre sus objetivos y planes propuestos; sin embargo, el 27,0% manifestó que a veces y el 70,3% expresó que siempre.

Tabla 26 ¿Se siente comprometido con la institución a fin que esta logre sus objetivos y planes propuestos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	2,7	2,7	2,7
A veces	10	27,0	27,0	29,7
Siempre	26	70,3	70,3	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.
Elaboración: Propia.

¿Se siente comprometido con la institución a fin que esta logre sus objetivos y planes propuestos?

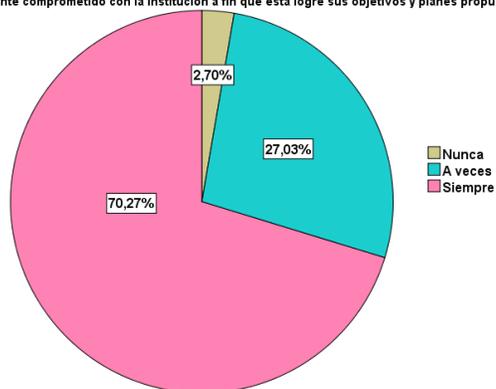


Figura 21. ¿Se siente comprometido con la institución a fin que esta logre sus objetivos y planes propuestos?

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.
Elaboración: Propia.

4.1.1.2.8 Se identifica con la misión y visión del Ministerio Público

Se evidencia en la tabla 27 y figura 22, que según la información recabada: El 2,7% de los trabajadores manifestó que nunca se identificó con la misión y visión establecidas por el Ministerio Público; sin embargo, el 29,7% manifestó que a veces y el 67,6% expresó que siempre.

Tabla 27 ¿Usted se identifica con la misión y visión del Ministerio Público?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,7	2,7	2,7
	A veces	11	29,7	29,7	32,4
	Siempre	25	67,6	67,6	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.



Figura 22. ¿Usted se identifica con la misión y visión del Ministerio Público?

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

4.1.1.2.9 Cuándo sus compañeros de trabajo necesitan apoyo usted tiene el compromiso de hacerlo

Se evidencia en la tabla 28 y figura 23, que según la información recabada: El 59,5% de los trabajadores manifestó que a veces cuando sus compañeros de trabajo necesitan apoyo tienen el compromiso de hacer y el 40,5% expresó que siempre.

Tabla 28 ¿Cuándo sus compañeros de trabajo necesitan apoyo usted tiene el compromiso de hacerlo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	22	59,5	59,5	59,5
	Siempre	15	40,5	40,5	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

¿Cuándo sus compañeros de trabajo necesitan apoyo usted tiene el compromiso de hacerlo?

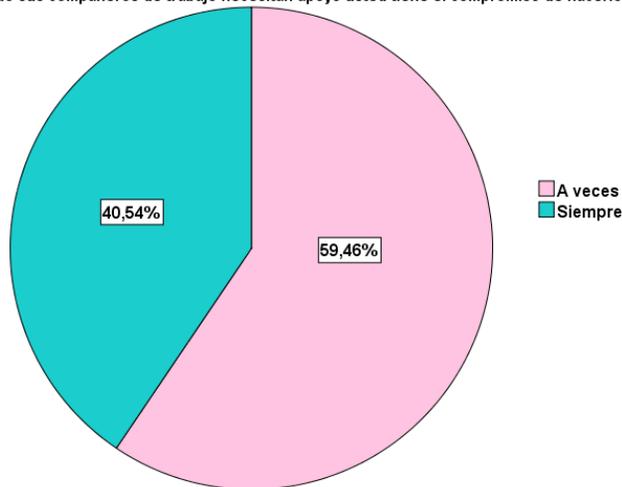


Figura 23. ¿Cuándo sus compañeros de trabajo necesitan apoyo usted tiene el compromiso de hacerlo?

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

4.1.1.2.10 Practica los valores del Ministerio Público en su puesto de trabajo

Se evidencia en la tabla 29 y figura 24, que según la información recabada: El 37,8% de los trabajadores manifestó que a veces practican los valores del Ministerio Público en su puesto de trabajo y el 62,2% expresó que siempre.

Tabla 29 ¿Practica los valores del Ministerio Público en su puesto de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	14	37,8	37,8	37,8
	Siempre	23	62,2	62,2	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.



Figura 24. ¿Practica los valores del Ministerio Público en su puesto de trabajo?

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

4.1.1.2.11 Resumen de la dimensión motivación extrínseca

La tabla 30 y figura 25, evidencian los resultados para la dimensión motivación extrínseca, donde se tiene: El 56.8% de los trabajadores manifestó que la remuneración que recibe siempre está acorde con las funciones que realiza, el 100% considera que no siempre la entidad otorga bonos por mayor productividad, el 43.2% manifiesta que nunca ha recibido reconocimiento por la entidad; sin embargo, el 62.2% de los trabajadores siempre se siente identificado con las jornadas de acercamiento a la comunidad, el 100% de los trabajadores manifiesta que siempre se siente bien cuando el usuario comprende la orientación que brinda, el 91.9% manifiesta siempre sentirse identificado con los valores de justicia y equidad, el 70.3% siempre se siente comprometido con la institución para lograr los objetivos y planes propuestos, el 67.6% siempre se siente comprometido con la visión y misión del Ministerio Público, el 59.5% manifestó que no siempre tiene el compromiso de brindar apoyo a sus compañeros y el 62.2% manifiesta que practica los valores del Ministerio Público en su puesto de trabajo.

Tabla 30 Resumen de la dimensión motivación extrínseca

Motivación extrínseca	Nunca	A veces	Siempre
¿Considera usted que la remuneración que recibe es acorde con las funciones que realiza?	5.4%	37.8%	56.8%
¿La institución otorga bonos económicos al Despacho y/o Dependencia que obtiene mayor nivel de productividad?	37.8%	62.2%	0.0%
¿Ha recibido usted en los dos últimos años algún reconocimiento (resoluciones, oficios, cartas y otros documentos de agradecimiento felicitación o ascenso) por parte de la institución?	43.2%	27.0%	29.7%
¿Usted se identifica con las jornadas de acercamiento a la comunidad que ejecuta el Ministerio Público?	13.5%	24.3%	62.2%
¿Se siente bien consigo mismo cuando el usuario o ciudadano comprende la orientación que usted brinda?	0.0%	0.0%	100.0%
¿Usted se identifica con los valores de justicia y equidad?	0.0%	8.1%	91.9%
¿Se siente comprometido con la institución a fin que esta logre sus objetivos y planes propuestos?	2.7%	27.0%	70.3%
¿Usted se identifica con la misión y visión del Ministerio Público?	2.7%	29.7%	67.6%
¿Cuándo sus compañeros de trabajo necesitan apoyo usted tiene el compromiso de hacerlo?	0.0%	59.5%	40.5%
¿Practica los valores del Ministerio Público en su puesto de trabajo?	0.0%	37.8%	62.2%

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

Resumen de la dimensión motivación extrínseca

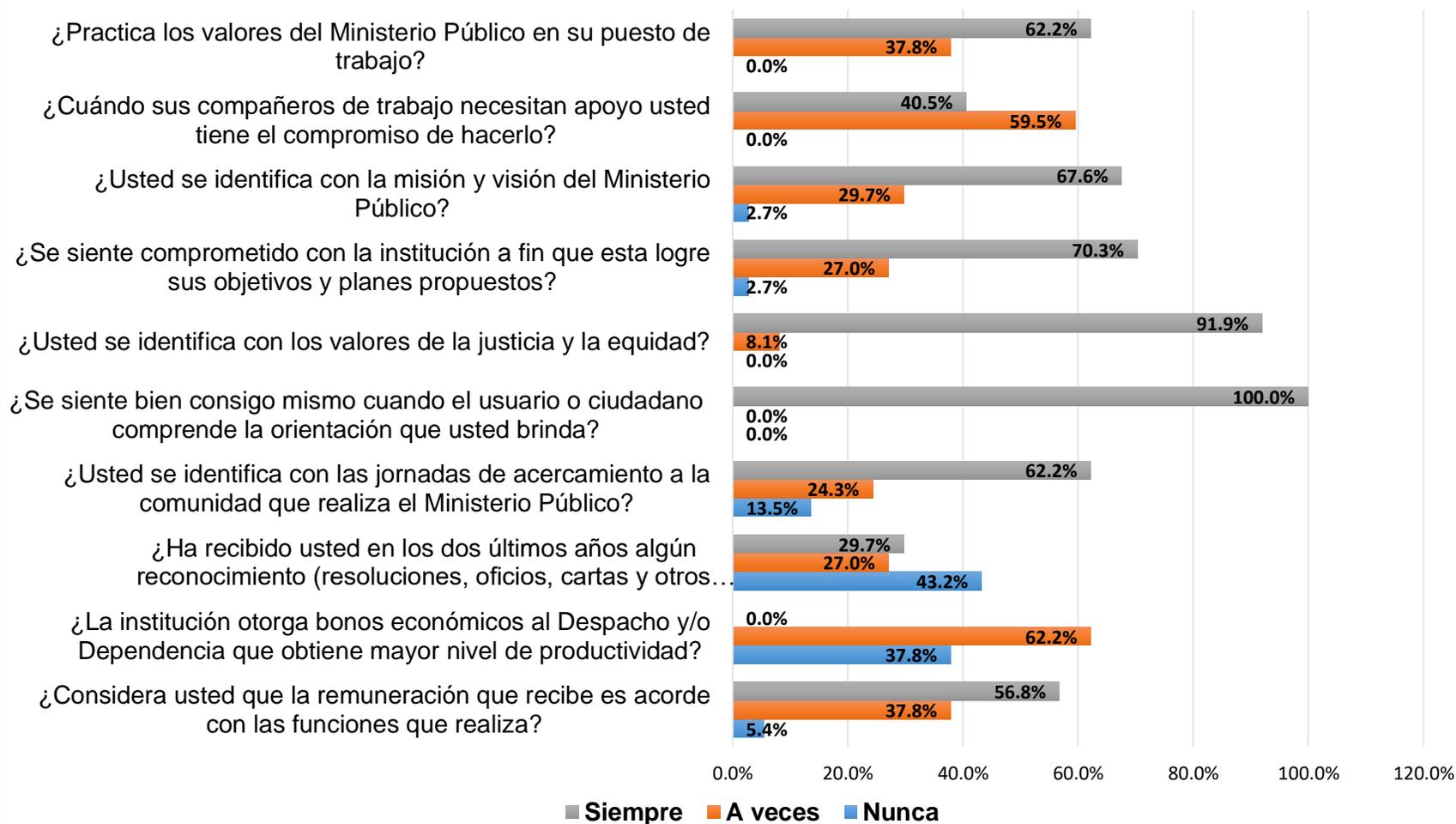


Figura 25. Resumen de la dimensión motivación extrínseca.

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

4.1.2 Desempeño de trabajadores

4.1.2.1 Desempeño de la tarea de los trabajadores

4.1.2.1.1 Cuenta con el conocimiento necesario para desarrollar las funciones propias de su cargo

Se evidencia en la tabla 31 y figura 26, que según la información recabada: El 21,6% de los trabajadores manifestó que a veces cuentan con el conocimiento necesario para desarrollar las funciones propias de su cargo y el 62,2% expresó que siempre.

Tabla 31 ¿Cuenta con el conocimiento necesario para desarrollar de las funciones propias de su cargo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	8	21,6	21,6	21,6
	Siempre	29	78,4	78,4	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

¿Cuenta con el conocimiento necesario para el desarrollo de las funciones propias de su cargo?

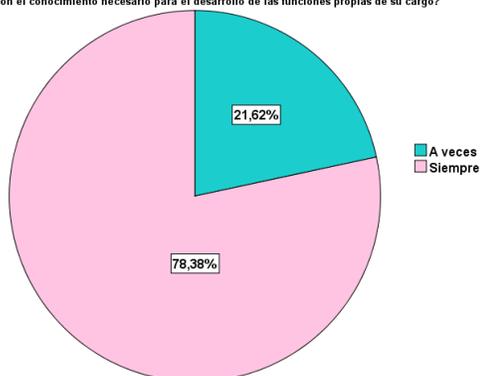


Figura 26. ¿Cuenta con el conocimiento necesario para desarrollar las funciones propias de su cargo?

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

4.1.2.1.2 Realiza aportes académicos, técnicos o especializados en beneficio de su institución

Se evidencia en la tabla 32 y figura 27, que según la información recabada: El 13,5% de los trabajadores manifestó que nunca realiza aportes académicos, técnicos o especializados en beneficio de la institución; sin embargo, el 54,1% manifestó que a veces y el 32,4% expresó que siempre.

Tabla 32 ¿Realiza aportes académicos, técnicos o especializados en beneficio de su institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	5	13,5	13,5	13,5
A veces	20	54,1	54,1	67,6
Siempre	12	32,4	32,4	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

¿Realiza aportes académicos, técnicos o especializados en beneficio de su institución?

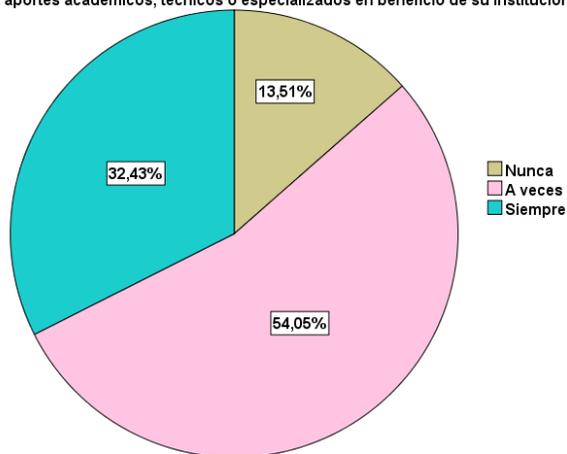


Figura 27. ¿Realiza aportes académicos, técnicos o especializados en beneficio de su institución?

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

4.1.2.1.3 Se capacita en temas que le permitan desarrollar mejor sus funciones

Se evidencia en la tabla 33 y 28, que según la información recabada: El 5,4% de los trabajadores manifestó que nunca se capacita en temas que le permitan desarrollar mejor sus funciones; sin embargo, el 45,9% manifestó que a veces y el 48,6% expresó que siempre.

Tabla 33 ¿Se capacita en temas que le permitan desarrollar mejor sus funciones?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	2	5,4	5,4	5,4
A veces	17	45,9	45,9	51,4
Siempre	18	48,6	48,6	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

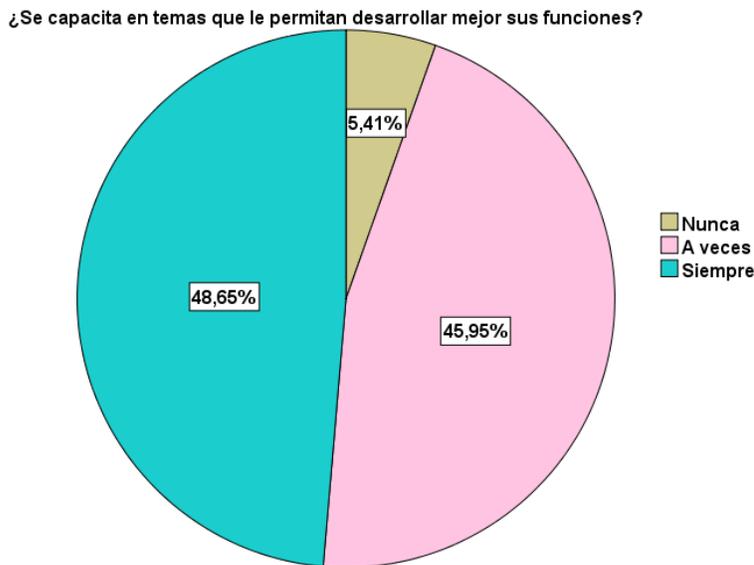


Figura 28. ¿Se capacita en temas que le permitan desarrollar mejor sus funciones?

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

4.1.2.1.4 Cuenta con la capacidad de realizar trabajo bajo presión

Se evidencia en la tabla 34 y 29, que según la información recabada: El 2,7% de los trabajadores manifestó que nunca ha tenido la capacidad de realizar trabajo bajo presión; sin embargo, el 54,1% manifestó que a veces y el 43,2% expresó que siempre.

Tabla 34 ¿Usted cuenta con la capacidad de realizar trabajo bajo presión?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,7	2,7	2,7
	A veces	20	54,1	54,1	56,8
	Siempre	16	43,2	43,2	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.
Elaboración: Propia.

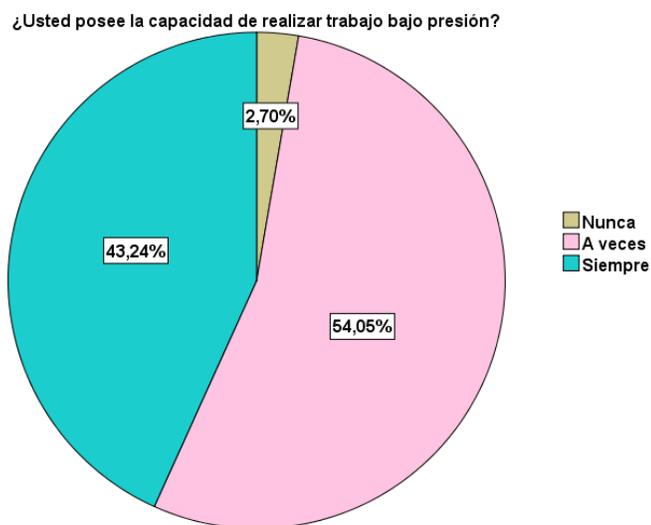


Figura 29. ¿Usted cuenta con la capacidad de realizar trabajo bajo presión?

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.
Elaboración: Propia.

4.1.2.1.5 Tiene independencia para tomar decisiones que le permitan resolver asuntos propios de su función

Se evidencia en la tabla 35 y 30, que según la información recabada: El 35,1% de los trabajadores manifestó que nunca tiene independencia para tomar decisiones que le permitan resolver asuntos propios de su función; sin embargo, el 32,4% manifestó que a veces y el 32,4% expresó que siempre.

Tabla 35 ¿Tiene independencia para tomar decisiones que le permitan resolver asuntos propios de su función?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	13	35,1	35,1	35,1
	A veces	12	32,4	32,4	67,6
	Siempre	12	32,4	32,4	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

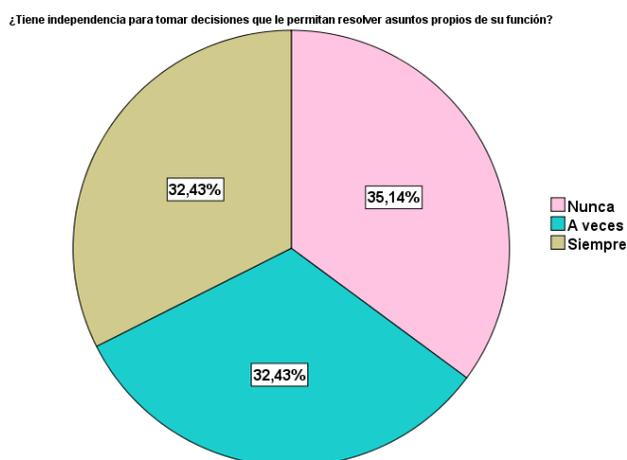


Figura 30. ¿Tiene independencia para tomar decisiones que le permitan resolver asuntos propios de su función?

Fuente: Cuestionario ejecutado en al personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

4.1.2.1.6 Es responsable con la entrega oportuna de trabajo asignado

Se evidencia en la tabla 36 y figura 31, que según la información recabada: El 18,9% de los trabajadores manifestó que a veces es responsable con la entrega oportuna de trabajo asignado y el 81,1% expresó que siempre.

Tabla 36 ¿Usted es responsable con la entrega oportuna de trabajo asignado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	7	18,9	18,9	18,9
	Siempre	30	81,1	81,1	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.
Elaboración: Propia.



Figura 31. ¿Usted es responsable con la entrega oportuna de trabajo asignado?

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.
Elaboración: Propia.

4.1.2.1.7 Practica el trabajo en equipo con sus compañeros que realiza la misma función

Se evidencia en la tabla 37 y 32, que según la información recabada: El 2,7% de los trabajadores manifestó que nunca practica el trabajo en equipo con sus compañeros que realizan la misma; sin embargo, el 51,4% manifestó que a veces y el 45,9% expresó que siempre.

Tabla 37 ¿Practica el trabajo en equipo con sus compañeros que realizan la misma función?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,7	2,7	2,7
	A veces	19	51,4	51,4	54,1
	Siempre	17	45,9	45,9	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.



Figura 32. ¿Practica el trabajo en equipo con sus compañeros que realiza la misma función?

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

4.1.2.1.8 Realiza sugerencias para mejorar el desarrollo de sus funciones

Se evidencia en la tabla 38 y figura 33, que según la información recabada: El 43,2% de los trabajadores manifestó que a veces realiza sugerencias para mejorar el desarrollo de sus funciones y el 56,8% expresó que siempre.

Tabla 38 ¿Realiza sugerencias para mejorar el desarrollo de sus funciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	16	43,2	43,2	43,2
	Siempre	21	56,8	56,8	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

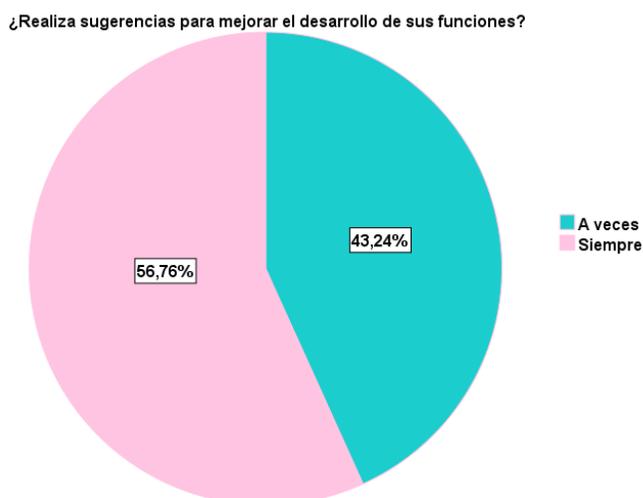


Figura 33. ¿Realiza sugerencias para mejorar el desarrollo de sus funciones?

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

4.1.2.1.9 Resumen de la dimensión desempeño de la tarea

La tabla 39 y figura 34, evidencian los resultados para la dimensión desempeño de la tarea, donde se tiene: El 78.4% de los trabajadores afirman que siempre cuentan con el conocimiento requerido para desempeñar las funciones propias de su cargo, el 67.6% afirma que no siempre realiza aportes académicos, técnicos o especializados para la institución; sin embargo, el 51.3% de los trabajadores considera que no siempre se capacita para desarrollar mejor sus funciones, el 56.8% considera que no siempre tiene la capacidad trabajar bajo presión, el 67.5% manifiesta que no siempre tiene independencia para tomar decisiones, el 81.1% manifiesta que es responsable con la entrega de oportuna de trabajo, el 54.1% considera que no siempre practica el trabajo en equipo con sus compañeros y el 56.8% de los trabajadores manifiesta que siempre realiza sugerencias para mejorar su trabajo.

Tabla 39 Resumen de la dimensión desempeño de tarea

Desempeño de la tarea	Nunca	A veces	Siempre
¿Cuenta con el conocimiento necesario para el desarrollo de las funciones propias de su cargo?	0.0%	21.6%	78.4%
¿Realiza aportes académicos, técnicos o especializados en beneficio de su institución?	13.5%	54.1%	32.4%
¿Se capacita en temas que le permitan desarrollar mejor sus funciones?	5.4%	45.9%	48.6%
¿Usted cuenta con la capacidad de realizar trabajo bajo presión?	2.7%	54.1%	43.2%
¿Tiene independencia para tomar decisiones que le permitan resolver asuntos propios de su función?	35.1%	32.4%	32.4%
¿Usted es responsable con la entrega oportuna de trabajo asignado?	0.0%	18.9%	81.1%
¿Practica el trabajo en equipo con sus compañeros que realiza la misma función?	2.7%	51.4%	45.9%
¿Realiza sugerencias para mejorar el desarrollo de sus funciones?	0.0%	43.2%	56.8%

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

Resumen de la dimensión desempeño de la tarea

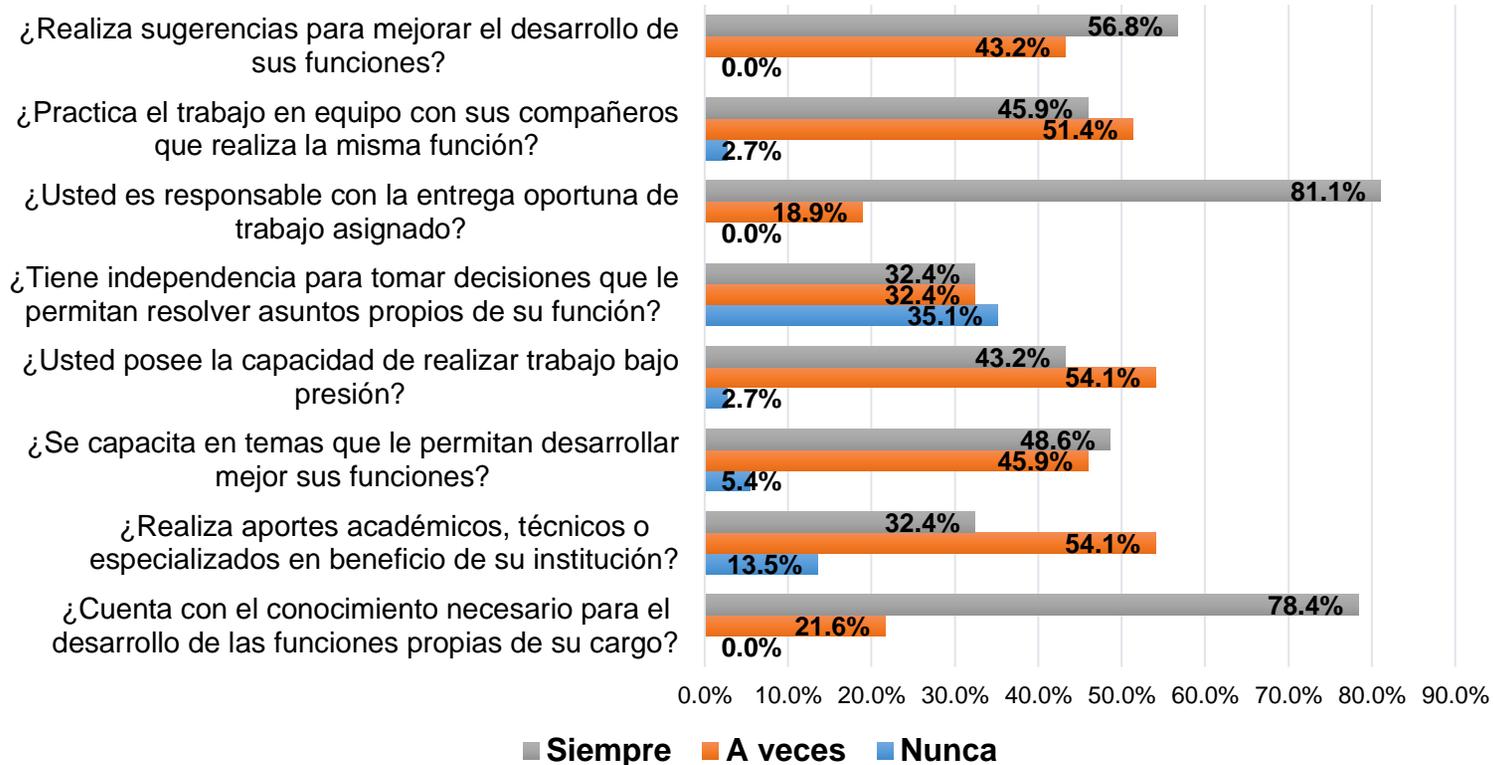


Figura 34. Resumen de la dimensión desempeño de tarea.

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

4.1.2.2 Desempeño contextual de trabajadores

4.1.2.2.1 Apoya a sus compañeros cuando tienen trabajo pendiente de realizar

Se evidencia en la tabla 40 y figura 35, que según la información recabada: El 59,5% de los trabajadores manifestó que a veces apoyan a sus compañeros cuando tienen trabajo pendiente de realizar y el 40,5% expresó que siempre.

Tabla 40 ¿Usted apoya a sus compañeros cuando tienen trabajo pendiente de realizar?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	22	59,5	59,5	59,5
	Siempre	15	40,5	40,5	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

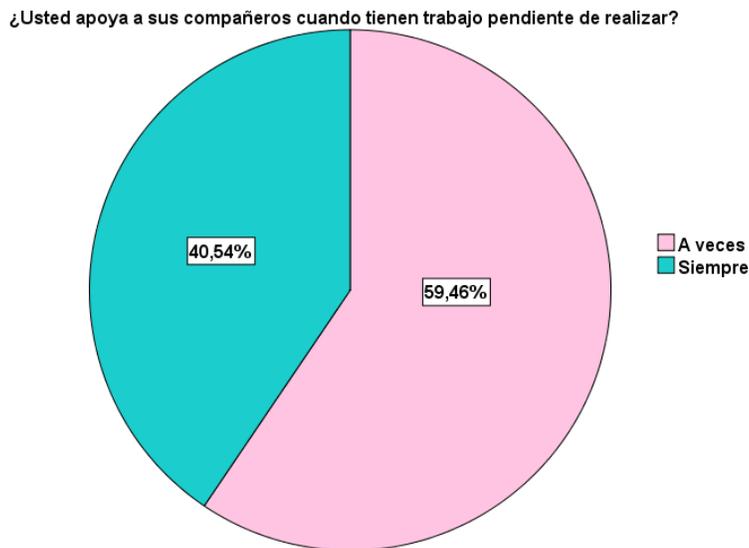


Figura 35. ¿Usted apoya a sus compañeros cuando tienen trabajo pendiente de realizar?

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia

4.1.2.2.2 Participa como voluntario en las jornadas de acercamiento a la comunidad que ejecuta el Ministerio Público

Se evidencia en la tabla 41 y 36, que según la información recabada: El 37,8% de los trabajadores manifestó que a veces participa como voluntario en las jornadas de acercamiento a la comunidad que realiza el Ministerio Público y el 62,2% expresó que siempre.

Tabla 41 ¿Participa como voluntario en las jornadas de acercamiento a la comunidad que ejecuta el Ministerio Público?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido A veces	14	37,8	37,8	37,8
Siempre	23	62,2	62,2	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

¿Participa como voluntario en las jornadas de acercamiento a la comunidad que realiza el Ministerio Público?

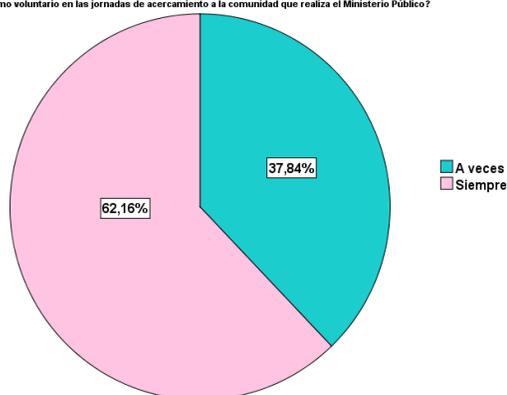


Figura 36. ¿Participa como voluntario en las jornadas de acercamiento a la comunidad que ejecuta el Ministerio Público?

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

4.1.2.2.3 Cuida el prestigio y la imagen del Ministerio Público

Se evidencia en la tabla 42 y figura 37, que según la información recabada: El 10,8% de los trabajadores manifestó que a veces cuida el prestigio y la imagen del Ministerio Público y el 89,2% expresó que siempre.

Tabla 42 ¿Cuida el prestigio y la imagen del Ministerio Público?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	10,8	10,8	10,8
	Siempre	33	89,2	89,2	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.
Elaboración: Propia.

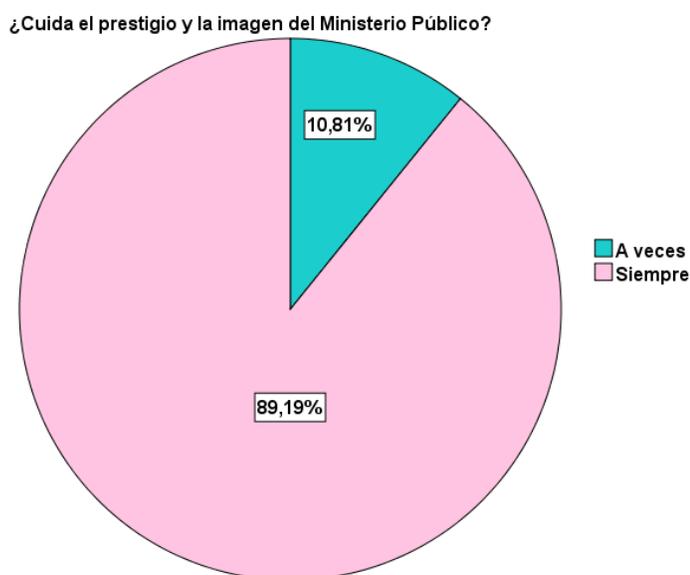


Figura 37. ¿Cuida el prestigio y la imagen del Ministerio Público?

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.
Elaboración: Propia.

4.1.2.2.4 Le interesa que el usuario comprenda cuando recurre a usted para realizar una consulta

Se evidencia en la tabla 43 y figura 38, que según la información recabada: El 18,9% de los trabajadores manifestó que a veces le interesa que el usuario comprenda cuando concurre para realizar una consulta y el 81,1% expresó que siempre.

Tabla 43 ¿Le interesa que el usuario comprenda cuando recurre a usted para realizar una consulta?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	7	18,9	18,9	18,9
	Siempre	30	81,1	81,1	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

¿Le interesa que el usuario comprenda cuando recurre a usted para realizar una consulta?

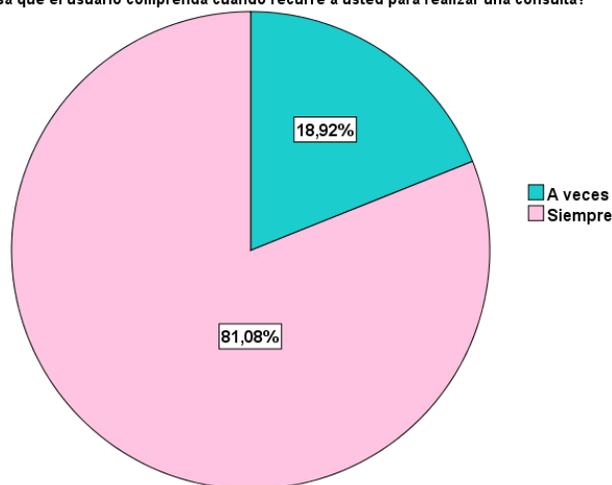


Figura 38. ¿Le interesa que el usuario comprenda cuando recurre a usted para realizar una consulta?

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

4.1.2.2.5 Los trabajadores cumplen con el reglamento interno de trabajo y/o normas establecidas por la institución

Se evidencia en la tabla 44 y figura 39, que según la información recabada: El 2,7% de los trabajadores manifestó que nunca los trabajadores cumplen con el reglamento interno de trabajo y/o normas establecidas por la institución; sin embargo, el 78,4% manifestó que a veces y el 18,9% expresó que siempre.

Tabla 44 ¿Los trabajadores cumplen con el reglamento interno de trabajo y/o normas establecidas por la institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,7	2,7	2,7
	A veces	29	78,4	78,4	81,1
	Siempre	7	18,9	18,9	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

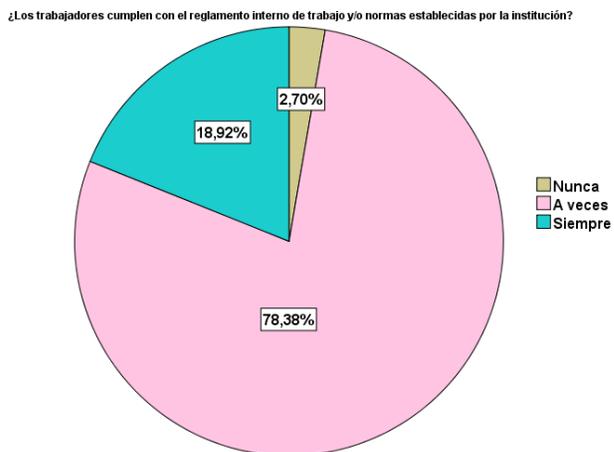


Figura 39. ¿Los trabajadores cumplen con el reglamento interno de trabajo y/o normas establecidas por la institución?

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

4.1.2.2.6 Es leal con su jefe inmediato

Se evidencia en la tabla 45 y figura 40, que según la información recabada: El 24,3% de los trabajadores manifestó que a veces es leal con su jefe inmediato y el 75,7% expresó que siempre.

Tabla 45 ¿Es leal con su jefe inmediato?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	9	24,3	24,3	24,3
	Siempre	28	75,7	75,7	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

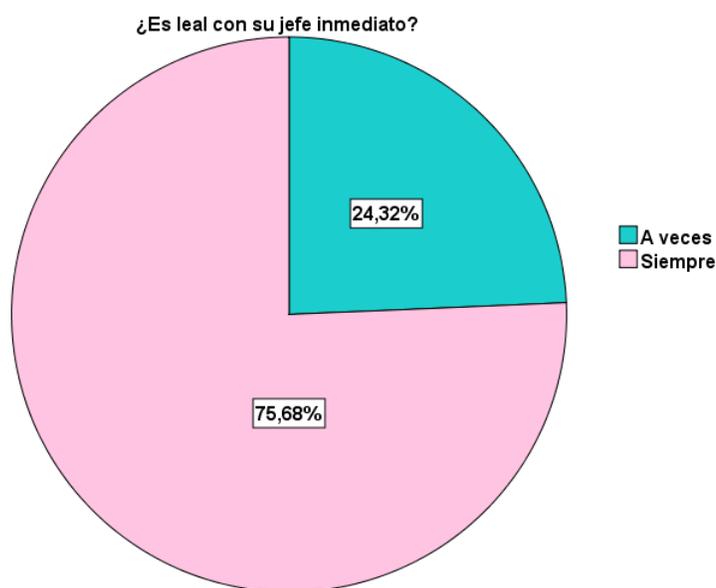


Figura 40. ¿Es leal con su jefe inmediato?

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

4.1.2.2.7 Los trabajadores aplican los valores institucionales en el cumplimiento de sus funciones

Se evidencia en la tabla 46 y figura 41, que según la información recabada: El 59,5% de los trabajadores manifestó que a veces los trabajadores aplican los valores institucionales en el cumplimiento de sus funciones y el 40,5% expresó que siempre.

Tabla 46 ¿Los trabajadores aplican los valores institucionales en el cumplimiento de sus funciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	22	59,5	59,5	59,5
	Siempre	15	40,5	40,5	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

¿Los trabajadores aplican los valores institucionales en el cumplimiento de sus funciones?

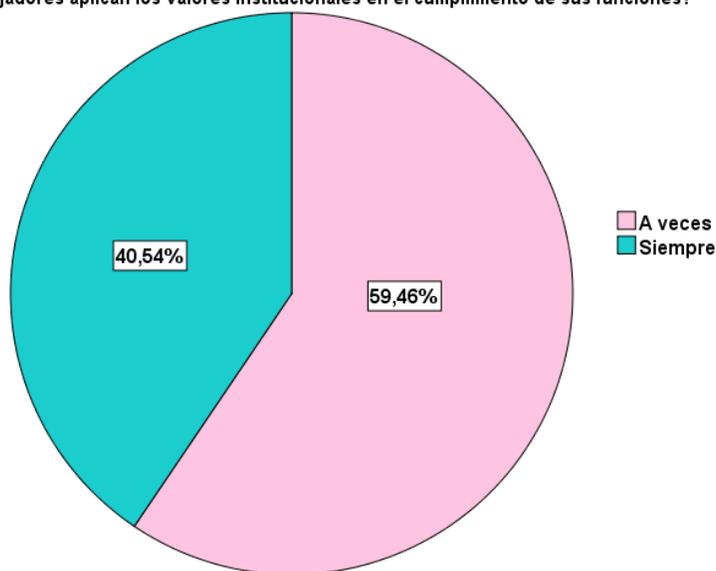


Figura 41. ¿Los trabajadores aplican los valores institucionales en el cumplimiento de sus funciones?

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

4.1.2.2.8 Resumen de la dimensión desempeño contextual

La tabla 47 y figura 42, evidencian los resultados recabados para la dimensión desempeño contextual, donde se tiene: El 59.5% de los trabajadores considera que no siempre apoya a sus compañeros cuando tienen trabajo pendiente, el 62.2% considera que siempre participa como voluntario en las jornadas de acercamiento a la comunidad, el 89.2% afirma que siempre cuida el prestigio y la imagen del Ministerio Público, el 81.1% considera que siempre le interesa que el usuario comprenda cuando realiza una consulta, para el 81.1% los trabajadores no siempre cumplen con el reglamento y normas establecidas, el 75.7% manifiestan que siempre son leales con su jefe inmediato y el 59.5% considera que no siempre los trabajadores aplican los valores institucionales.

Tabla 47 Resumen de la dimensión desempeño contextual

Desempeño contextual	Nunca	A veces	Siempre
¿Usted apoya a sus compañeros cuando tienen trabajo pendiente de realizar?	0.0%	59.5%	40.5%
¿Participa como voluntario en las jornadas de acercamiento a la comunidad que ejecuta el Ministerio Público?	0.0%	37.8%	62.2%
¿Cuida el prestigio y la imagen del Ministerio Público?	0.0%	10.8%	89.2%
¿Le interesa que el usuario comprenda cuando recurre a usted para realizar una consulta?	0.0%	18.9%	81.1%
¿Los trabajadores cumplen con el reglamento interno de trabajo y/o normas establecidas por la institución?	2.7%	78.4%	18.9%
¿Es leal con su jefe inmediato?	0.0%	24.3%	75.7%
¿Los trabajadores aplican los valores institucionales en el cumplimiento de sus funciones?	0.0%	59.5%	40.5%

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

Resumen de la dimensión desempeño contextual

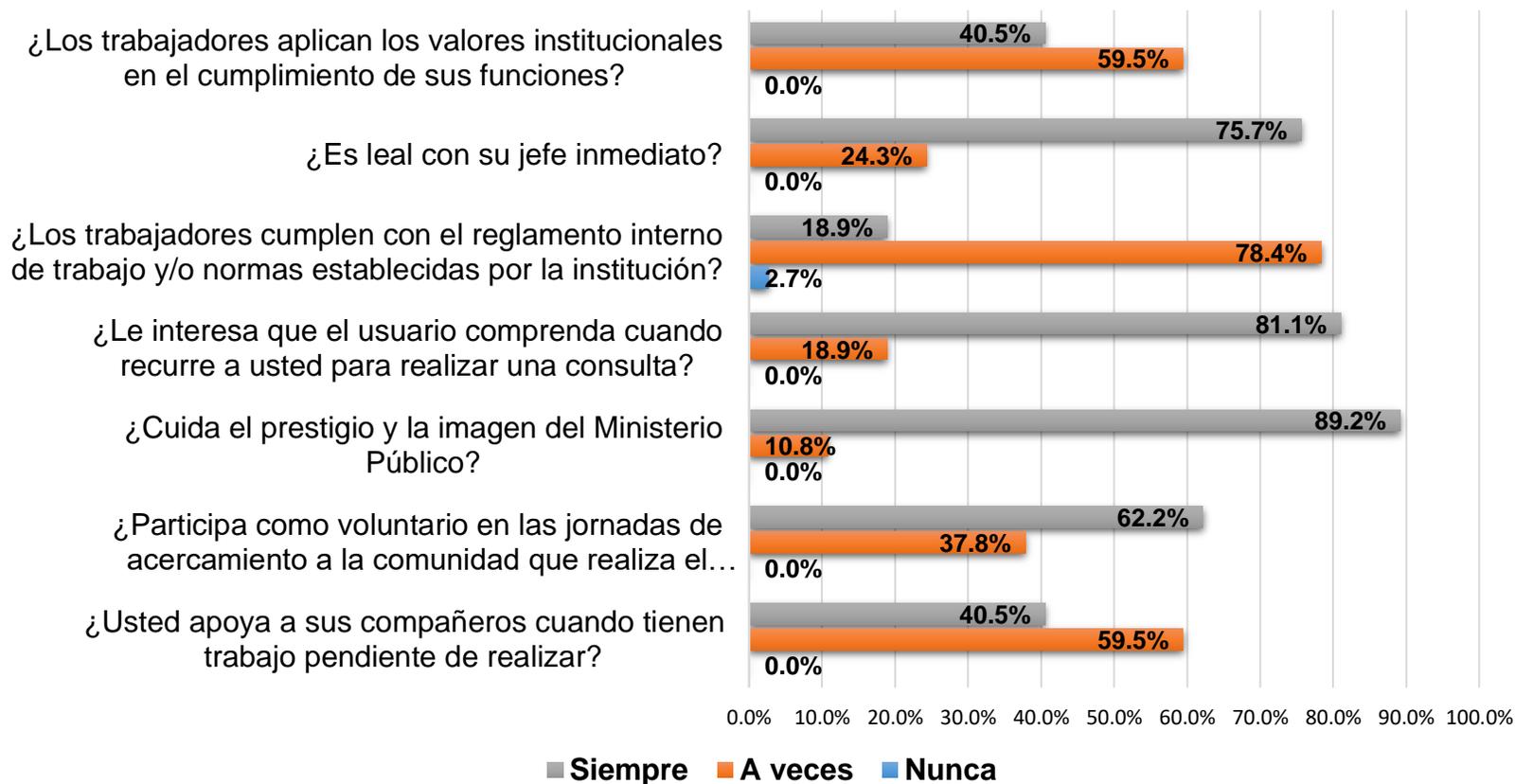


Figura 42. Resumen de la dimensión desempeño contextual

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

4.1.2.3 Conductas contraproducentes del personal

4.1.2.3.1 Hace buen uso de los bienes patrimoniales y útiles de escritorio asignados a su persona

Se evidencia en la tabla 48 y figura 43, que según la información recabada: El 16,2% de los trabajadores manifestó que a veces hace buen uso de los bienes patrimoniales y útiles de escritorio asignados y el 83,8% expresó que siempre.

Tabla 48 ¿Hace buen uso de los bienes patrimoniales y útiles de escritorio asignados a su persona?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido A veces	6	16,2	16,2	16,2
Siempre	31	83,8	83,8	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

¿Hace buen uso de los bienes patrimoniales y útiles de escritorio asignados a su persona?

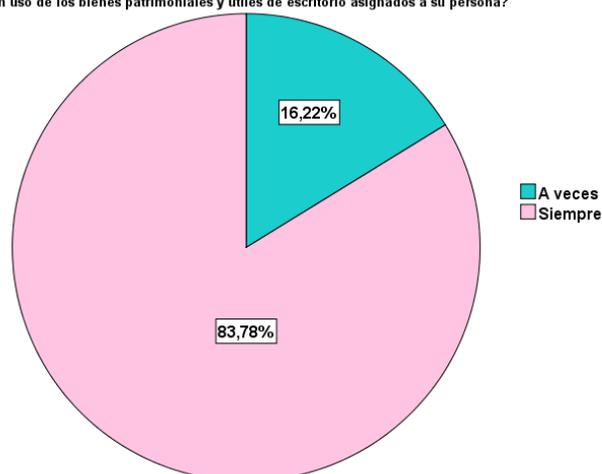


Figura 43. ¿Hace buen uso de los bienes patrimoniales y útiles de escritorio asignados a su persona?

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

4.1.2.3.2 Se ausenta de sus labores solo en casos de emergencia y asuntos que tengan carácter de inaplazable

Se evidencia en la tabla 49 y figura 44, que según la información recabada: El 32,4% de los trabajadores manifestó que a veces se ausenta de sus labores solo en casos de emergencia y asuntos que tengan carácter de inaplazable y el 67,6% expresó que siempre.

Tabla 49 ¿Se ausenta de sus labores solo en casos de emergencia y asuntos que tengan carácter de inaplazable?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	12	32,4	32,4	32,4
	Siempre	25	67,6	67,6	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

¿Se ausenta de sus labores solo en casos de emergencia y asuntos que tengan carácter de inaplazable?

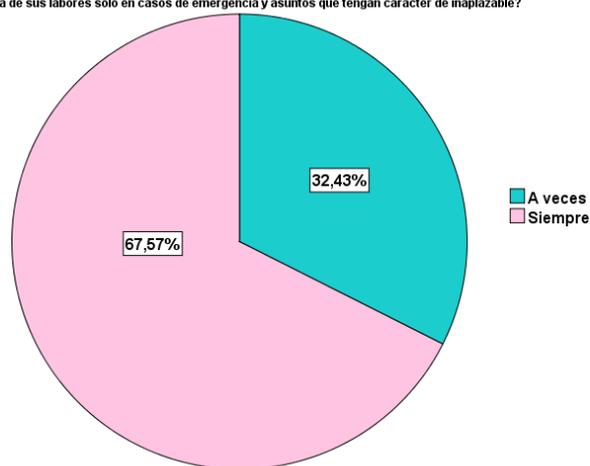


Figura 44. ¿Se ausenta de sus labores solo en casos de emergencia y asuntos que tengan carácter de inaplazable?

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

4.1.2.3.3 Evita realizar murmuraciones de sus compañeros de trabajo

Se evidencia en la tabla 50 y figura 45, que según la información recabada: El 21,6% de los trabajadores manifestó que a veces evita realizar murmuraciones de sus compañeros de trabajo y el 78,4% expresó que siempre.

Tabla 50 ¿Evita realizar murmuraciones de sus compañeros de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	8	21,6	21,6	21,6
	Siempre	29	78,4	78,4	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

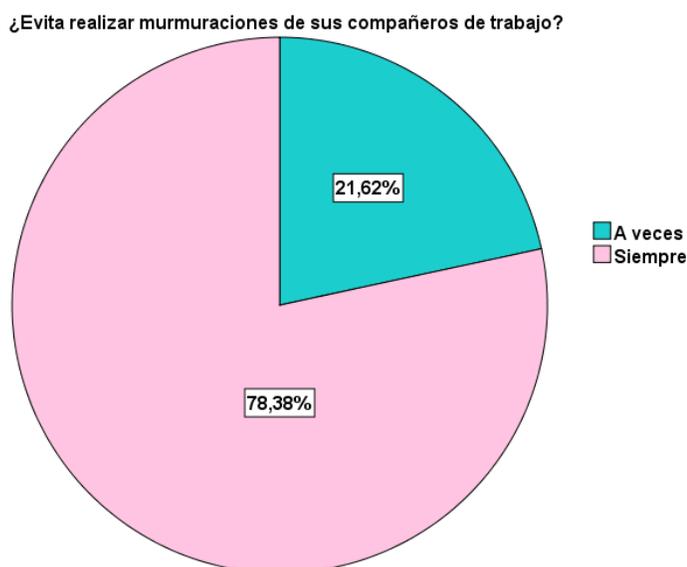


Figura 45. ¿Evita realizar murmuraciones de sus compañeros de trabajo?

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

4.1.2.3.4 Los trabajadores del Ministerio Público tratan con respeto al usuario

Se evidencia en la tabla 51 y figura 46, que según la información recabada: El 45,9% de los trabajadores manifestó que a veces los trabajadores del Ministerio Público tratan con respeto al usuario y el 54,1% expresó que siempre.

Tabla 51 ¿Los trabajadores del Ministerio Público tratan con respeto al usuario?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	17	45,9	45,9	45,9
	Siempre	20	54,1	54,1	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.
Elaboración: Propia.

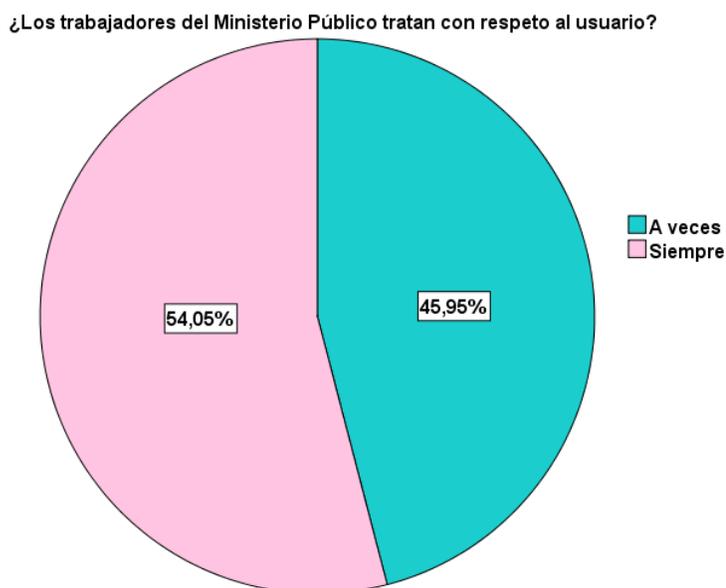


Figura 46. ¿Los trabajadores del Ministerio Público tratan con respeto al usuario?

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.
Elaboración: Propia.

4.1.2.3.5 Los trabajadores del Ministerio Público mantienen la confidencialidad de la información de las investigaciones fiscales

Se evidencia en la tabla 52 y figura 47, que según la información recabada: El 40,5% de los trabajadores manifestó que a veces los trabajadores del Ministerio Público mantienen la confidencialidad de la información de las investigaciones fiscales y el 59,5% expresó que siempre.

Tabla 52 ¿Los trabajadores del Ministerio Público mantienen la confidencialidad de la información de las investigaciones fiscales?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido A veces	15	40,5	40,5	40,5
Siempre	22	59,5	59,5	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

¿Los trabajadores del Ministerio Público mantienen la confidencialidad de la información de las investigaciones fiscales?

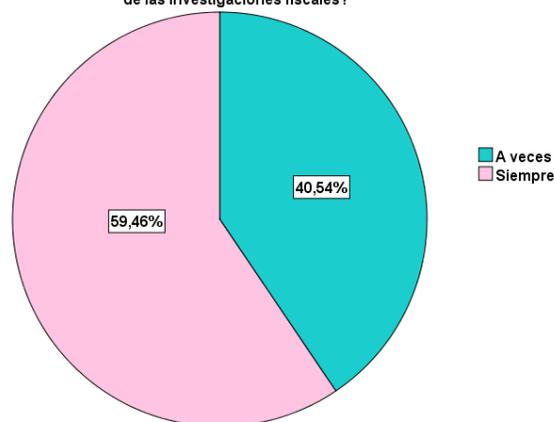


Figura 47. ¿Los trabajadores del Ministerio Público mantienen la confidencialidad de la información de las investigaciones fiscales?

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

4.1.2.3.6 Resumen de la dimensión conductas contraproducentes

La tabla 53 y figura 48, evidencian los resultados recabados para la dimensión conductas contraproducentes, donde se tiene: El 83.8% de los trabajadores manifiesta que siempre hace buen uso de los bienes patrimoniales, el 67.6% afirma que siempre se ausenta de sus labores solo en caso de emergencia e inaplazables, el 78.4% siempre evita realizar murmuraciones de sus compañeros, el 54.1% manifiesta que los trabajadores siempre tratan con respeto al usuario y el 59.5% afirma que los trabajadores siempre mantienen la confiabilidad de las investigaciones.

Tabla 53 Resumen de la dimensión conductas contraproducentes

Conductas contraproducentes	Nunca	A veces	Siempre
¿Hace buen uso de los bienes patrimoniales y útiles de escritorio asignados a su persona?	0.0%	16.2%	83.8%
¿Se ausenta de sus labores solo en casos de emergencia y asuntos que tengan carácter de inaplazable?	0.0%	32.4%	67.6%
¿Evita realizar murmuraciones de sus compañeros de trabajo?	0.0%	21.6%	78.4%
¿Los trabajadores del Ministerio Público tratan con respeto al usuario?	0.0%	45.9%	54.1%
¿Los trabajadores del Ministerio Público mantienen la confidencialidad de la información de las investigaciones fiscales?	0.0%	40.5%	59.5%

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

Resumen de la dimensión conductas contraproducentes

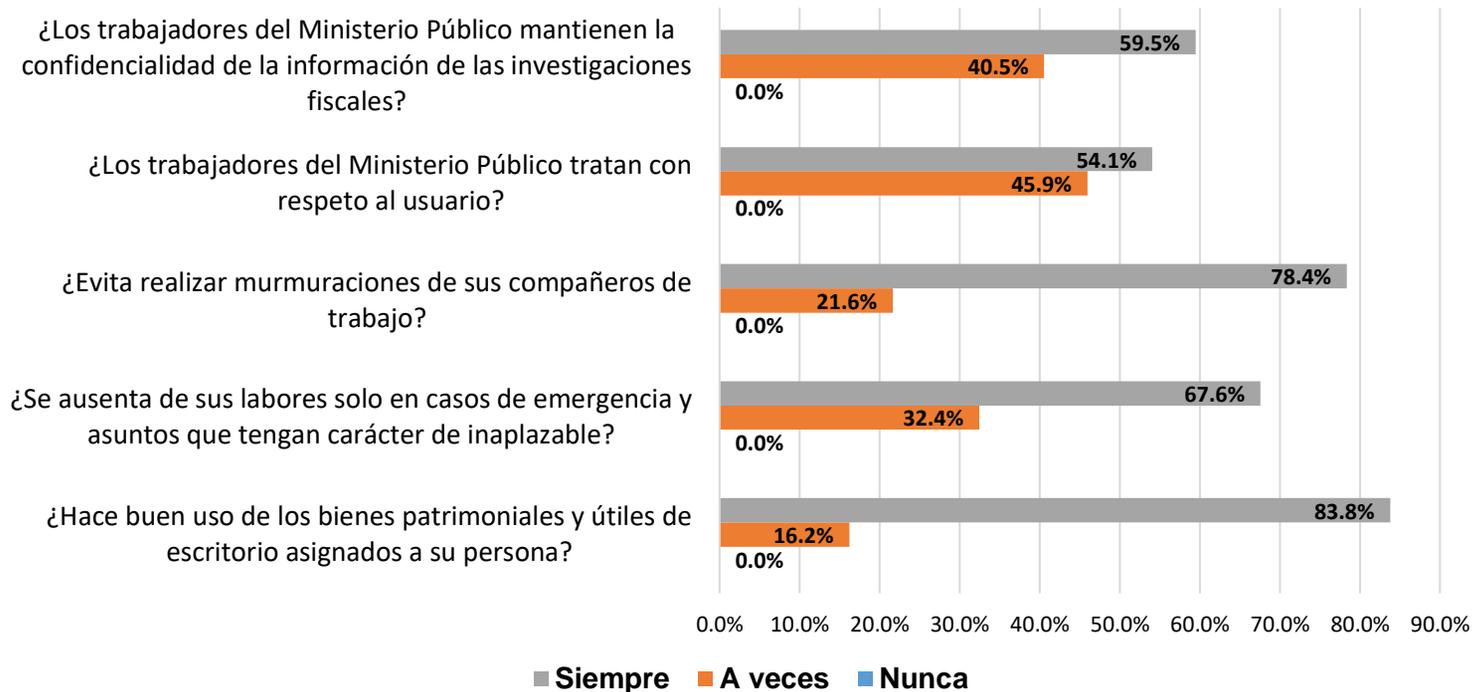


Figura 48. Resumen de la dimensión conductas contraproducentes.

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

4.2 Resultados obtenidos de la prueba de hipótesis

Criterios para la toma de decisiones

La hipótesis nula(H_0) se rechaza si $p \leq 0.05$ y por consiguiente se acepta la hipótesis de investigación (H_i).

La hipótesis nula(H_0) se acepta si $p > 0.05$ y por consiguiente se rechaza la hipótesis de investigación (H_i).

Criterios de interpretación del coeficiente de correlación

0.00= No existe correlación

De 0.01 a 0.24 = Correlación positiva muy baja

De 0.25 a 0.49= Correlación positiva baja

De 0.50 a 0.74= Correlación media

De 0.75 a 0.89= Correlación positiva fuerte

De 0.90 a 0.99= Correlación positiva muy fuerte

1.00= Correlación positiva perfecta

4.2.1 Prueba de hipótesis general

H_i : Existe una relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal del Ministerio Público de la provincia de Cajabamba, 2020.

H_0 : No existe una relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal del Ministerio Público de la provincia de Cajabamba, 2020.

Se evidencia en la tabla 54 y figura 49, que entre motivación y desempeño existe una relación de 0.728 según el Rho de Spearman y una significancia de 0.000, por lo que, teniendo en cuenta los criterios de decisión para el nivel de significancia y los criterios de interpretación antes descritos, se da por aceptada la hipótesis de investigación (H_i)

y por consiguiente se rechaza la hipótesis nula (H_0), determinando además que entre motivación y desempeño del personal del Ministerio Público de la provincia de Cajabamba existe una relación media.

Tabla 54 Relación de motivación y desempeño laboral

Relaciones			
		Motivación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	de Motivación	de 1,000	,728**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	37	37
	Desempeño laboral	de ,728**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	37	37

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

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

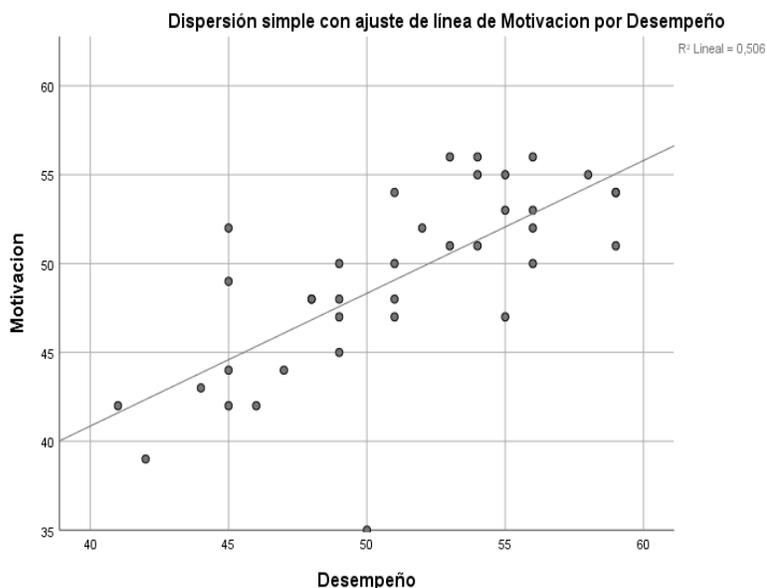


Figura 49. Diagrama de relación entre motivación y desempeño del personal del Ministerio Público de la provincia de Cajabamba.

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

3.2.2 Prueba de hipótesis específica 1

Hi: Existe una relación directa y significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal del Ministerio Público de la provincia de Cajabamba, 2020.

H₀: No existe una relación directa y significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal del Ministerio Público de la provincia de Cajabamba, 2020.

Se evidencia en la tabla 55 y figura 50, que entre motivación intrínseca y desempeño existe una relación de 0.681 según el Rho de Spearman y una significancia de 0.000, por lo que, teniendo en cuenta los criterios de decisión para el nivel de significancia y los criterios de interpretación antes descritos, se da por aceptada la hipótesis de investigación (Hi) y por consiguiente se rechaza la hipótesis nula (H₀), determinando además que entre motivación intrínseca y desempeño del personal del Ministerio Público de la provincia de Cajabamba existe una relación media.

Tabla 55 Relación de motivación intrínseca y desempeño laboral

Relaciones						
					Motivación Intrínseca	Desempeño laboral
Rho de Spearman	de Motivación Intrínseca	Coefficiente de correlación	de	1,000		,681**
		Sig. (bilateral)		.		,000
		N		37		37
	Desempeño o laboral	Coefficiente de correlación	de	,681**		1,000
		Sig. (bilateral)		,000		.
		N		37		37

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

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

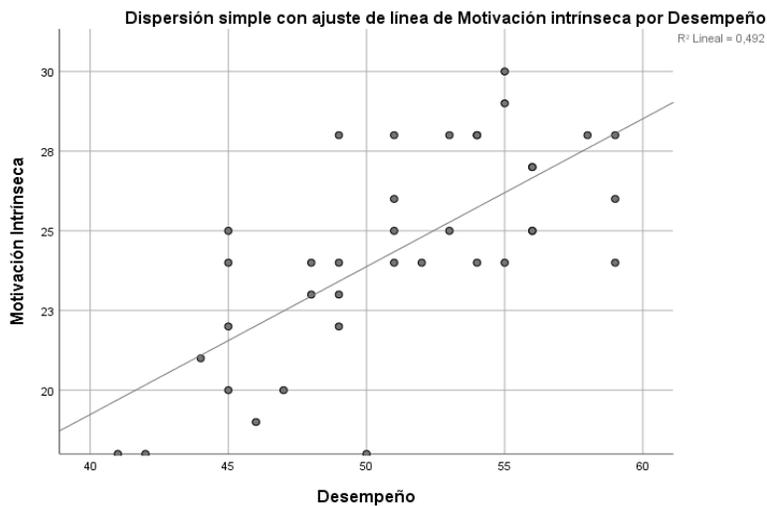


Figura 50. Diagrama de relación entre motivación intrínseca y desempeño del personal del Ministerio Público de la provincia de Cajabamba.

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

3.2.3 Prueba de hipótesis específica 2

Hi: Existe una relación directa y significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal del Ministerio Público de la provincia de Cajabamba, 2020.

H₀: No existe una relación directa y significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal del Ministerio Público de la provincia de Cajabamba, 2020.

Se evidencia en la tabla 56 y figura 51, que entre motivación extrínseca y desempeño existe una relación de 0.605 según el Rho de Spearman y una significancia de 0.000, por lo que, teniendo en cuenta los criterios de decisión para el nivel de significancia y los criterios de interpretación antes descritos, se da por aceptada la hipótesis de investigación (Hi) y por consiguiente se rechaza la hipótesis nula (H₀), determinando además que entre motivación extrínseca y desempeño del personal del Ministerio Público de la provincia de Cajabamba existe una relación media.

Tabla 56 Relación de motivación extrínseca y desempeño laboral

Relaciones						
					Motivación Extrínseca	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación Extrínseca	Coeficiente de correlación	de	1,000		,605**
		Sig. (bilateral)		.		,000
		N		37		37
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	de	,605**	1,000	
		Sig. (bilateral)		,000		.
		N		37		37

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

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

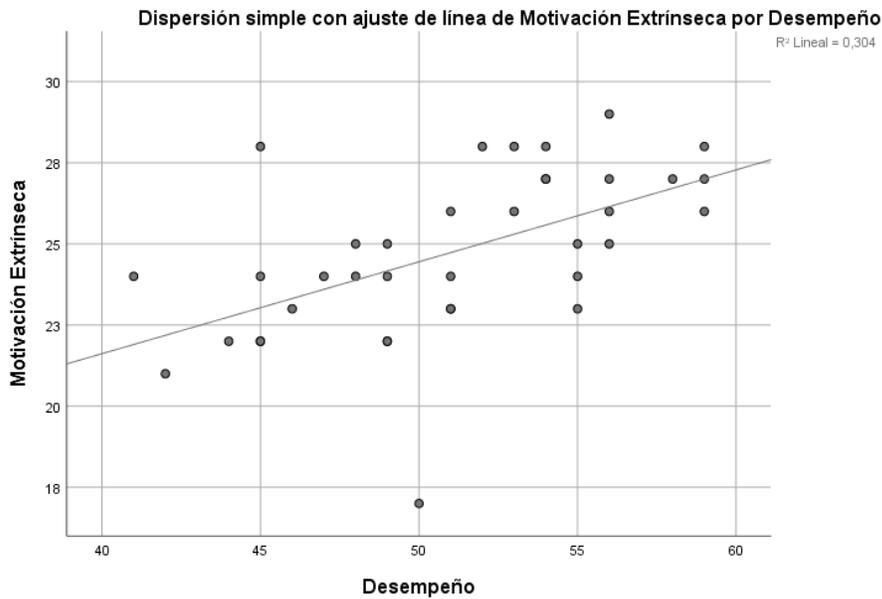


Figura 51. Diagrama de relación entre motivación extrínseca y desempeño del personal del Ministerio Público de la provincia de Cajabamba.

Fuente: Cuestionario ejecutado en el personal del Ministerio Público de la Provincia de Cajabamba.

Elaboración: Propia.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN

En esta investigación se obtuvo una relación entre motivación y desempeño de 0.728 según el Rho de Spearman y una significancia de 0.000, lo que nos indica que las variables están medianamente relacionadas y nos permite admitir la hipótesis que, entre la motivación y el desempeño laboral del personal del Ministerio Público de la provincia de Cajabamba, 2020, existe una relación directa y significativa.

Resultado obtenido que guarda relación con el análisis realizado por el autor Reátegui (2016) en su investigación, respecto a la influencia que hay entre motivación y desempeño laboral de trabajadores de la entidad educativa Integrado N° 176, quien determinó que entre las dos variables hay una correlación (media) de 0.581 según Pearson; asimismo, el resultado guarda relación con el estudio abordado por el autor Tello (2019) concerniente a la motivación y desempeño laboral del personal administrativo de la universidad nacional del centro, quien determinó que entre las variables estudiadas hay una relación (moderada) de 0.500 según Tau de Kendal y un nivel de significancia de 0.00. Los autores antes referidos establecen que entre motivación y desempeño hay una relación directa, media y significativa, ello concuerda con los resultados hallados en la presente investigación.

Sin embargo, el resultado encontrado en la prueba de la hipótesis general no concuerda en parte con el análisis llevado a cabo por Abt (2016) en la investigación referida a la motivación y desempeño laboral de los funcionarios y servidores de la contraloría general de la república, quien encontró que entre las dos variables hay una correlación (alta) de 0.900 según el Rho de Spearman y una significancia menor a 0.05; asimismo, el autor Barreto (2017) en su investigación sobre motivación y desempeño laboral llevada a cabo en la Dirección Regional de Salud de Ancash,

estableció que entre ambas variables existe una relación (alta) de 0.9152 según Pearson y una significancia de 0.000 y Finalmente el autor Carrión (2017) en la investigación llevada a cabo en la Red de Salud de Lima Este, respecto a la motivación y desempeño laboral del personal, logró determinar que entre las dos variables existe una correlación (alta) de 0.911 según el Rho de Spearman y una significancia de 0.00. Los autores antes citados determinaron que entre motivación y desempeño existe una relación directa, alta y significativa, precisando que no concuerdan con los resultados encontrados en esta investigación en el sentido que indican que hay una relación alta relación entre las dos variables de estudio, siendo que nuestro resultado indica una relación media, concordando solo en el sentido que hay una relación directa y significativa.

Respecto al resultado para la hipótesis específica número uno, se obtuvo una relación entre motivación intrínseca y desempeño de 0.681 según el Rho de Spearman y una significancia de 0.000, lo que nos indica que las variables están medianamente relacionadas y nos permite admitir la hipótesis que, entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal del Ministerio Público de la provincia de Cajabamba, 2020, existe una relación directa y significativa.

Precisando que el resultado antes indicado guarda relación con la investigación del autor Abt (2016), respecto a la motivación y el desempeño laboral de los empleados de la contraloría general de la república, quien encontró que entre motivación intrínseca y desempeño existe correlación (moderada) de 0.585 según el Rho de Spearman y una significancia menor a 0.05, concordando con el resultado encontrado en la presente investigación, teniendo en cuenta además se utilizó el mismo estadístico.

Finalmente, para la hipótesis específica número dos, se obtuvo una relación entre motivación extrínseca y desempeño de 0.605 según el Rho de Spearman y una significancia de 0.000, lo que nos indica que las variables están medianamente relacionadas y nos permite admitir la hipótesis que, entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal del Ministerio Público de la provincia de Cajabamba, 2020, existe una relación directa y significativa.

El resultado antes referido concuerda en parte con la investigación desarrollada por el autor Abt (2016) referida a la motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la contraloría general de la república, quien encontró que entre motivación extrínseca y desempeño existe una correlación (alta) de 0.629 según el Rho de Spearman y una significancia menor a 0.05, precisando que no concuerda con el resultado encontrado en esta investigación, en el sentido que el autor Abt (2016) indica que entre las dos variables de estudio existe una relación alta, siendo que nuestro resultado indica una relación media, concordando solo en el sentido que hay una relación directa y significativa.

CONCLUSIONES

PRIMERA. En esta tesis se verificó mediante el estadístico Rho de Spearman que, entre la motivación y el desempeño laboral del personal del Ministerio Público de la provincia de Cajabamba, 2020, existe una relación directa, media y significativa ($r_s = 0.728$ y $p = 0.000$); es decir, si se implementa adecuadamente un programa de motivación, este se verá reflejado de manera positiva en el desempeño del personal.

SEGUNDA. En esta tesis se determinó según el Rho de Spearman que, entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal del Ministerio Público de la provincia de Cajabamba, 2020, existe una relación directa, media y significativa ($r_s = 0.681$ y $p = 0.000$); es decir, si se desarrollan adecuadamente estrategias de motivación intrínseca, el resultado se verá manifestado en un mejor desempeño. Encontrándose a su vez que, el 86.5% de los trabajadores manifestó que siempre siente satisfacción consigo mismo cuando cumple las funciones propias de su cargo; sin embargo, el 51.4% considera que el trabajo que realizan a diario no siempre le hace sentir orgulloso, además el 59.5% manifiesta que la relación con su jefe inmediato y compañeros de trabajo no siempre es agradable y no permite una buena convivencia y el 70.3% afirma que no siempre su jefe inmediato les motiva para realizar su labor de forma eficiente, por tanto, consideran que el clima laboral no facilita en cumplimiento oportuno de sus funciones, además el 78.4% de los trabajadores considera que siempre siente satisfacción cuando el resultado de su trabajo protege a las partes vulnerables.

TERCERA. En esta tesis se estableció según el Rho de Spearman que, entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal del Ministerio Público de la provincia de Cajabamba, 2020, existe una relación directa, media y significativa ($r_s = 0.605$ y $p = 0.000$); es decir, si se ejecutan adecuadamente estrategias relacionadas con la motivación extrínseca el resultado se verá reflejado en un mejor desempeño; asimismo, se encontró que, el 56.8% de los trabajadores manifiesta que la remuneración que recibe siempre está de acuerdo con las funciones que lleva a cabo y el 100% considera que no siempre la entidad otorga bonos por mayor productividad, además el 43.2% manifiesta que nunca ha recibido reconocimiento por la entidad; asimismo, el 62.2% de los trabajadores siempre se siente identificado con las jornadas de acercamiento a la comunidad, el 100% de los trabajadores manifiesta que siempre se siente bien cuando el usuario comprende la orientación que brindan y el 91.9% manifiesta siempre sentirse identificado con los valores de justicia y equidad, respecto al compromiso con el Ministerio Público el 70.3% considera que siempre se siente comprometido para lograr los objetivos y planes propuestos y el 67.6% siempre se siente comprometido con la visión y misión del Ministerio Público.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a los Despachos Superiores, Oficina de Potencial Humano y Despacho de Coordinación del Ministerio Público de la provincia de Cajabamba:

PRIMERA. Mejorar la motivación general mediante la elaboración y ejecución de un programa motivacional dirigido a todo el personal, el mismo que debe incluir estrategias de motivación intrínseca y extrínseca, con la finalidad de obtener un mejor desempeño, contar con trabajadores felices con la labor que vienen cumpliendo y recuperar la confianza de los ciudadanos.

SEGUNDA. Mejorar la motivación intrínseca, mediante las siguientes actividades:

- Establecer rutinas de comunicación diaria con el personal que se encuentra realizando trabajo remoto y licencia con goce de haber, con la finalidad de transmitir identidad institucional hacia el trabajador y generar un clima de confianza, para lo cual se debe utilizar los medios tecnológicos pertinentes y deben ser lideradas por el fiscal provincial coordinador y los fiscales provinciales jefes de Despacho.
- Promover una participación conjunta de todo el personal en las reuniones de trabajo, con la finalidad de recoger sus propuestas, debatirlas y de ser factibles incorporarlas como alternativas de solución, más aún cuando los acuerdos impliquen el cumplimiento de todo el personal.
- Realizar talleres y dinámicas grupales dirigidas a todo el personal, con la finalidad de lograr relaciones e interacciones positivas, que permitan a cada trabajador sentirse emocionalmente aceptado.

- Formar equipos de apoyo y monitoreo a las víctimas que son partes de las investigaciones, especialmente a las víctimas más vulnerables y de escasos recursos económicos, donde para prestar el apoyo se involucre a todo el personal que forma parte del equipo, haciendo uso de las herramientas tecnológicas de acuerdo a cada situación presentada.

TERCERA. Mejorar la motivación extrínseca, mediante las siguientes actividades:

- Otorgar reconocimientos escritos al personal fiscal y administrativo que demuestre un buen desempeño de sus funciones, presta apoyo en las actividades de acercamiento a la comunidad, brinda buena atención al usuario, representa a la institución en eventos académicos, entre otras actividades.
- Realizar jornadas de acercamiento a la sociedad en los centros poblados o zonas rurales con mayor concentración de habitantes, con la finalidad de brindar a todos los ciudadanos orientación legal, psicológica, médica y asistencia social.
- Desarrollar capacitaciones especializadas para cada una de las áreas del Ministerio Público de la provincia de Cajabamba, de acuerdo a las funciones que vienen desempeñando los trabajadores y las necesidades de capacitación que presentan.
- Coordinar con la Presidencia de la Junta de Fiscales Superiores del Distrito Fiscal de Cajamarca, a fin de canalizar ante el Despacho de la Fiscalía de la Nación, la propuesta de ascenso del personal asistente en función fiscal y asistente administrativo del sistema fiscal que cumpla los

requisitos y ha demostrado un buen desempeño, para ocupar la plaza de fiscal adjunto provisional.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Abt, E. (2016). *Motivación y desempeño laboral en la Contraloría General de la República 2016* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Aguinis, H. (2014). *Performance Management (Gestión del rendimiento)*. Recuperado de <http://dln.jaipuria.ac.in:8080/jspui/bitstream/123456789/3699/1/Performance%20management.%20by%20Aguinis%2C%20Herman.pdf>.
- Álvarez, A. (2016). La motivación y su incidencia en el desempeño del empleado de carrera. Medición e implicaciones para la administración pública Colombiana. *Diálogos de Saberes*, (45), 127-143. Recuperado de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/dialogos/article/view/1085/838>.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Chiclayo, Perú: Perú: USAT - Escuela de Economía.
- Barreto, R. (2017). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash 2016* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Ancash, Perú.
- Barrios, J., Contreras, N., Mendieta, M., Range, Y. y Frassati, G. (2019). Motivación laboral y trabajo en equipo en sector público de Panamá. *Conducta científica*, 2(2), 24-38. Recuperado de <https://revistas.ulatina.edu.pa/index.php/conducta-cientifica/article/download/104/123/>.
- Carrión, K. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la RED de Salud Lima Este Metropolitana, 2017* (tesis de maestría). Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Santafé de Bogotá, Colombia: McGraw - Hill.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. D.F., Mexico: McGraw - Hill.

Enríquez, P. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México (tesis de maestría)*. Universidad de Morelos. Nuevo León, México.

Esteve, M. y Schuster, C. (2019). *Motivar a los empleados públicos (elementos de la administración pública y sin fines de lucro)*. Cambridge: Cambridge University Press. doi: 10.1017 / 9781108559720.

Hernández, R. y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: McGraw Hill.

López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Recuperado de <http://ddd.uab.cat/record/129382>.

Ministerio Público. Nosotros y Distrito Fiscal. Recuperado de <https://www.mpf.n.gob.pe/>

Reátegui, L. (2016). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito de San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016 (tesis de maestría)*. Universidad César Vallejo. San Martín, Perú.

Robbins, S. P. y Coulter, Mary. (2014). *Administración*. Ciudad de México, México: Pearson.

Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional*. Ciudad de México, México: Pearson.

Salgado, J.F. y Cabal, A.L. (2011). Evaluación del desempeño en la administración pública del Principado de Asturias: Análisis de las propiedades psicométricas. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 27 (2), 75-91.

Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622011000200001.

Spector, P.E. (2002). *Psicología industrial y organizacional*. Bogotá, Colombia: Manual Moderno.

Tello, F. (2019). *Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo-2019* (tesis de doctorado). Universidad César Vallejo. Huancayo, Perú.

Triola, M. F. (2018). *Estadística*. Ciudad de México, México: Pearson.

Zambrano, L. (2020). *Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la organización ALITECNO S.A.* (tesis de maestría). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Guayaquil, Ecuador.

ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario de motivación y desempeño laboral

INSTRUCCIONES GENERALES

Estimado Señor, señora, señorita:

Estoy realizando una tesis respecto a la motivación y desempeño laboral del personal del Ministerio Público Cajabamba, para lo cual solicito su apoyo, a fin de que responda las preguntas descritas en el presente cuestionario, el mismo que tiene como finalidad “Determinar en qué medida la motivación se relaciona con el desempeño laboral del personal del Ministerio Público de Cajabamba, 2020”.

Es preciso indicar que su participación será anónima y la información que usted brinde tendrá el carácter de confidencial, y su uso será solo para fines de la presente investigación.

En caso tuviese alguna pregunta en el desarrollo de este, no dude en preguntarle al encuestador (a), quien resolverá oportunamente su pregunta, agradeciendo por anticipado su participación.

Sírvase leer y posteriormente contestar cada ítem de forma objetiva, teniendo en cuenta la siguiente descripción:

Escala valorativa	Descripción
Nunca	De ninguna forma, en ningún momento, jamás, no en la vida
A veces	En algunas veces, de tiempo en tiempo, en algunas ocasiones, a veces si, a veces no
Siempre	En todo momento, de forma continua y constante

INFORMACIÓN GENERAL

1.- Edad.....

2.- Sexo.....

3.- Tiempo de servicio.....

4.- Régimen laboral.....

Por favor sírvase marcar con una equis (X) la respuesta seleccionada en cada ítem.

VARIABLE 1: MOTIVACIÓN		Nunca	A veces	Siempre
		1	2	3
D1	Dimensión: Motivación intrínseca			
1	¿Siente satisfacción consigo mismo cuando cumple las funciones propias de su cargo?			
2	¿El trabajo que realiza a diario lo hace sentir orgulloso?			
3	¿La relación con su jefe inmediato es agradable y permite una buena convivencia?			
4	¿La relación con sus compañeros de trabajo es agradable y permite una buena convivencia?			
5	¿Su jefe inmediato le motiva para realizar su trabajo de manera eficiente?			
6	¿El clima laboral de su institución facilita el cumplimiento oportuno de sus funciones?			

7	¿Brinda tiempo extra para realizar sus funciones, aunque su jefe inmediato no lo solicite?			
8	¿Usted en los últimos dos años ha realizado alguna capacitación para mejorar el cumplimiento de sus funciones?			
9	¿Se siente identificado con las funciones que desempeña en la institución?			
10	¿Siente satisfacción cuando el resultado de su trabajo protege a las partes vulnerables?			
D2	Dimensión: Motivación extrínseca			
11	¿Considera usted que la remuneración que recibe es acorde con las funciones que realiza?			
12	¿La institución otorga bonos económicos al Despacho y/o Dependencia que obtiene mayor nivel de productividad?			
13	¿Ha recibido usted en los dos últimos años algún reconocimiento (resoluciones, oficios, cartas y otros documentos de agradecimiento felicitación o ascenso) por parte de la institución?			

14	¿Usted se identifica con las jornadas de acercamiento a la comunidad que ejecuta el Ministerio Público?			
15	¿Se siente bien consigo mismo cuando el usuario o ciudadano comprende la orientación que usted brinda?			
16	¿Usted se identifica con los valores de justicia y equidad?			
17	¿Se siente comprometido con la institución a fin de que esta logre sus objetivos y planes propuestos?			
18	¿Usted se identifica con la misión y visión del Ministerio Público?			
19	¿Cuándo sus compañeros de trabajo necesitan apoyo usted tiene el compromiso de hacerlo?			
20	¿Practica los valores del Ministerio Público en su puesto de trabajo?			
	VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL	Nunca	A veces	Siempre
		1	2	3
D1	Dimensión: Desempeño de la tarea			

21	¿Cuenta con el conocimiento necesario para el desarrollo de las funciones propias de su cargo?			
22	¿Realiza aportes académicos, técnicos o especializados en beneficio de su institución?			
23	¿Se capacita en temas que le permitan desarrollar mejor sus funciones?			
24	¿Usted cuenta con la capacidad de realizar trabajo bajo presión?			
25	¿Tiene independencia para tomar decisiones que le permitan resolver asuntos propios de su función?			
26	¿Usted es responsable con la entrega oportuna de trabajo asignado?			
27	¿Practica el trabajo en equipo con sus compañeros que realiza la misma función?			
28	¿Realiza sugerencias para mejorar el desarrollo de sus funciones?			
D2	Dimensión: Desempeño contextual			
29	¿Usted apoya a sus compañeros cuando tienen trabajo pendiente de realizar?			

30	¿Participa como voluntario en las jornadas de acercamiento a la comunidad que ejecuta el Ministerio Público?			
31	¿Cuida el prestigio y la imagen del Ministerio Público?			
32	¿Le interesa que el usuario comprenda cuando recurre a usted para realizar una consulta?			
33	¿Los trabajadores cumplen con el reglamento interno de trabajo y/o normas establecidas por la institución?			
34	¿Es leal con su jefe inmediato?			
35	¿Los trabajadores aplican los valores institucionales en el cumplimiento de sus funciones?			
D3	Dimensión: Conductas contraproducentes			
36	¿Hace buen uso de los bienes patrimoniales y útiles de escritorio asignados a su persona?			
37	¿Se ausenta de sus labores solo en casos de emergencia y asuntos que tengan carácter de inaplazable?			

38	¿Evita realizar murmuraciones de sus compañeros de trabajo?			
39	¿Los trabajadores del Ministerio Público tratan con respeto al usuario?			
40	¿Los trabajadores del Ministerio Público mantienen la confidencialidad de la información de las investigaciones fiscales?			

MUY AGRADECIDA POR SU COLABORACION.

Anexo 2: Validación del instrumento

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: CHÁVEZ ALVARRÁN FRANCISCO VALDEMAR
- 1.2 Grado académico: MAESTRO EN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN
- 1.3 Título de la Investigación: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DEL MINISTERIO PÚBLICO, 2020.
- 1.5 Autor del instrumento: DEISSY MAGALI ARMAS GIL
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: GESTION PÚBLICA
- 1.7 Nombre del instrumento: CUESTIONARIO.

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					√
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					√
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					√
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					√
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					√
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					√
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					√
8. COHERENCIA	Entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.					√
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					√
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					√
SUB TOTAL						100
TOTAL						100

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 20

VALORACION CUALITATIVA: Es pertinente a la Investigación

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es perfectamente aplicable

Lugar y fecha: Cajamarca 04 de noviembre de 2020


Firma del experto

DNI: 08703242

**FICHA DE VALIDACION DE
INSTRUMENTO**

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: CHÁVEZ ANYAYPOMA CÉSAR AUGUSTO
- 1.2 Grado académico: MAESTRO EN DERECHO PENAL Y CRIMINOLOGÍA
- 1.3 Título de la Investigación: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DEL MINISTERIO PÚBLICO, 2020.
- 1.5 Autor del instrumento: DEISSY MAGALI ARMAS GIL
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: GESTION PÚBLICA
- 1.7 Nombre del instrumento: CUESTIONARIO.

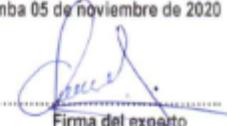
INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					√
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					√
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					√
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					√
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					√
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					√
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					√
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					√
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					√
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					√
SUB TOTAL						100
TOTAL						100

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 20

VALORACION CUALITATIVA: Es pertinente a la investigación

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es perfectamente aplicable

Lugar y fecha: Cajabamba 05 de noviembre de 2020



 Firma del experto
 DNI: 41182661

**FICHA DE VALIDACION DE
INSTRUMENTO**

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: FUMAGALLI SILVA MAGALY DEL PILAR
- 1.2 Grado académico: MAESTRA EN DERECHO PENAL Y CRIMINOLOGÍA
- 1.3 Título de la Investigación: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DEL MINISTERIO PÚBLICO, 2020.
- 1.5 Autor del instrumento: DEISSY MAGALI ARMAS GIL
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: GESTION PÚBLICA
- 1.7 Nombre del instrumento: CUESTIONARIO.

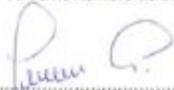
INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					√
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					√
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					√
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					√
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					√
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					√
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos- Científicos y del tema de estudio.					√
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					√
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					√
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					√
SUB TOTAL						100
TOTAL						100

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 20

VALORACION CUALITATIVA: Es pertinente a la investigación

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es perfectamente aplicable

Lugar y fecha: Cajabamba 05 de noviembre de 2020



 Firma del experto
 DNI: 46213280

Anexo 3: Base de datos

TABLA DE CORRELACION COMPLETA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 47 de 47 variables

	Preg 1	Preg 2	Preg 3	Preg 4	Preg 5	Preg 6	Preg 7	Preg 8	Preg 9	Preg 10	Preg 11	Preg 12	Preg 13	Preg 14	Preg 15	Preg 16	Preg 17	Preg 18	Preg 19	Preg 20	Preg 21	Preg 22	Preg 23	Preg 24	Preg 25	Preg 26	Preg 27	Preg 28	Preg 29	Preg 30	Preg 31	Preg 32	Preg 33	
1	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
2	3	2	3	3	2	3	2	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	3	2	1	3	1	2	2	1	3	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	
5	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	1	1	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	
6	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	
7	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	
8	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2
9	2	2	1	2	1	1	2	3	1	3	2	1	1	1	3	3	1	1	2	2	3	3	3	3	1	3	2	3	2	2	3	3	1	
10	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
11	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	
12	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
13	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	
14	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	
15	3	3	3	3	2	1	3	1	2	3	3	1	3	1	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	2	
16	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	
17	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	
18	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	
19	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
21	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	
22	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	
23	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	
24	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	
25	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	1	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	1	3	2	2	2	3	3	3	2	
26	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	
27	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
28	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	2	2	3	3	2	2	
29	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	3	3	2	2	3	3	2	
30	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	
31	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	2	3	3	1	2	2	1	3	2	2	2	2	3	3	2	
32	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	3	3	3	2	
33	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	3	2	2	
34	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	3	2	3	2	3	3	2	
35	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	1	1	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	
36	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	
37	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode.ON

Escribe aquí para buscar

29% 22:05 9/03/2021