

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DEL MINISTERIO PÚBLICO – DISTRITO FISCAL DEL
CALLAO, 2023”**

Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración

AUTOR(ES): Barrios Gutierrez Crisley Xiomara
Muñoz Quispe Daysy Dorca
Ppari Rodrigo Ivan Antonio

ASESOR: Mg. Mario Arturo Maguiña Mendoza

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Ciencias Sociales y Desarrollo Humano

Callao, 2024

PERÚ

Boyle Day 13/1



TESIS - BARRIOS - MUÑOZ - PPARI

15%
Textos
sospechosos



13% Similitudes
0% similitudes entre comillas
2% entre las fuentes mencionadas
2% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: TESIS - BARRIOS - MUÑOZ - PPARI.pdf
ID del documento: 0461ae3d49f473b28de4749595d90540be22de06
Tamaño del documento original: 2,64 MB

Depositante: FCA PREGRADO UNIDAD DE INVESTIGACION
Fecha de depósito: 7/7/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 7/7/2024

Número de palabras: 17.696
Número de caracteres: 140.371

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.unas.edu.pe 65 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (526 palabras)
2	repositorio.ucv.edu.pe 44 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (386 palabras)
3	repositorio.usmp.edu.pe 58 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (328 palabras)
4	www.gob.pe Distrito Fiscal de Puno - Servicios - Contenido institucional - Ministe...	1%		Palabras idénticas: 1% (274 palabras)
5	repositorio.utc.edu.ec 27 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (229 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.upt.edu.pe	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (16 palabras)
2	ru.dgb.unam.mx	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (38 palabras)
3	Documento de otro usuario #202706 El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (33 palabras)
4	repositorio.unjfsc.edu.pe	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (39 palabras)
5	repositorio.unjfsc.edu.pe	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (13 palabras)

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas) Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

1	https://www.homeworkforyou.com/static_media/uploadedfiles/Performan
2	https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818
3	https://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/6895/1/UTC-PIM
4	https://drive.google.com/file/d/0B0GG8H7NoaXTcFZrQVhQRTZBRF9JY
5	https://www.google.com/url?q=https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/

INFORMACIÓN BÁSICA

Facultad: Ciencias Administrativas

Unidad de Investigación: Pregrado

Título: “Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Ministerio Público – Distrito Fiscal del Callao, 2023”.

Autor (es): Barrios Gutierrez Crisley Xiomara
Código ORCID:0009-0002-6768-5051 / DNI: 72325613
Muñoz Quispe Daysy Dorca
Código ORCID:0009-0002-2837-9211 / DNI: 70750192
Ppari Rodrigo Ivan Antonio
Código ORCID:0009-0008-4323-3353 / DNI: 48337362

Asesor: Mario Arturo Mendoza Maguiña
Código ORCID:0000-0002-7031-8829 / DNI: 06217919

Lugar de ejecución: Ministerio Público – Distrito Fiscal del Callao

Unidad de Análisis: Personal administrativo

Tipo de Investigación: Básica

Enfoque: Cuantitativo

Diseño de investigación: No experimental, correlacional

Tema OCDE: 5.00.00 Ciencias Sociales
5.02.04 Negocios, Administración



HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

TESIS TITULADA:

“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL MINISTERIO PÚBLICO – DISTRITO FISCAL DEL CALLAO, 2023”

PRESENTADO POR:

Bach. Barrios Gutierrez Crisley Xiomara

Bach. Muñoz Quispe Daysy Dorca

Bach. Ppari Rodrigo Ivan Antonio

ASESOR:

Mg. Mario Arturo Maguiña Mendoza

MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN:

Presidente: Dr. Juan Antonio Constantino Colacci

Secretario: Mg. Leoncio Puelles Cacho

Vocal: Mg. Adan Fausto Rivera Morales

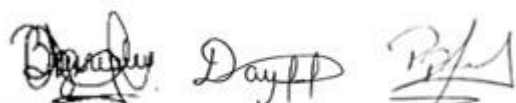
Suplente: Dr. Santiago Rodolfo Aguilar Loyaga

N° De Libro: 01

N° De Folio: 26

N° De Acta: 25

FECHA DE APROBACIÓN DE LA TESIS: Bellavista, 23 de julio del 2024





UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Av. Juan Pablo II 306 Bellavista - Callao Telf. 429-7296
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



ACTA N° 25 DE SUSTENTACIÓN DE TESIS CON CICLO TALLER DE TESIS DE FECHA 23 DE JULIO DEL 2024 PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

LIBRO N° 01 FOLIO N° 26 ACTA N° 25 DE SUSTENTACIÓN DE TESIS CON CICLO TALLER DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN.


A los 23 días del mes julio del año 2024, siendo las 12:40 N horas, se reunió, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, el **JURADO DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**, para la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración, conforme a las Resoluciones de Consejo de Facultad N° 049-2024-CF-FCA-UNAC y 078-2024-CF-FCA-UNAC, integrado por los siguientes docentes ordinarios de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao:

Dr. Juan Antonio Constantino Colacci	: Presidente
Mg. Leoncio Puelles Cacho	: Secretario
Mg. Adan Fausto Rivera Morales	: Vocal
Mg. Mario Arturo Maguiña Mendoza	: Asesor

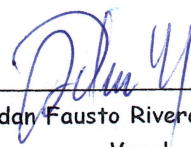
Se dio inicio al acto de sustentación de la tesis de los Bachilleres **BARRIOS GUTIERREZ CRISLEY XIOMARA, MUÑOZ QUISPE DAYSY DORCA Y PPARI RODRIGO IVAN ANTONIO**, quienes, habiendo cumplido con los requisitos para optar por el Título Profesional de Licenciado en Administración, sustentan la tesis titulada: "**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL MINISTERIO PÚBLICO - DISTRITO FISCAL DEL CALLAO, 2023**", cumpliendo con la sustentación en acto público de manera presencial.

Con el quórum reglamentario de ley, se dio inicio a la sustentación de conformidad con lo establecido por el Reglamento de Grados y Títulos. Luego de la exposición, y la absolución de las preguntas formuladas por el Jurado y efectuadas las deliberaciones pertinentes, acordó: Dar por Aprobado por unanimidad con la escala de calificación cualitativa MUY BUENO y calificación cuantitativa (B), la presente tesis, conforme a lo dispuesto en el Art. 24° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional del Callao, aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 150-2023-CU del 15 de junio del 2023.

Se dio por cerrada la Sesión a las 13:05 horas del día 23 de julio del 2024.


Dr. Juan Antonio Constantino Colacci
Presidente


Mg. Leoncio Puelles Cacho
Secretario


Mg. Adan Fausto Rivera Morales
Vocal





INFORME N° 009-2024-PJST-CTT-FCA-UNAC

A : Bachiller BARRIOS GUTIERREZ Crisley Xiomara
Bachiller MUÑOZ QUISPE Daysy Dorca
Bachiller PPARI RODRIGO Ivan Antonio

ASUNTO : Informe del Presidente del Jurado de Sustentación

REFERENCIA : Anexo N° 05 (Ficha de Observaciones para Sustentación de Tesis con Ciclo de Taller de Tesis).

FECHA : Bellavista, 24 de julio del 2024

Mediante el presente me dirijo a usted, en atención a los documentos de la referencia, se informa como sigue:

1. Que mediante el Dictamen N° 009-2024-JST-FCA-UNAC, el Jurado de Sustentación de Tesis del Ciclo Taller de Tesis 2024-I, señalan que los bachilleres: **BARRIOS GUTIERREZ CRISLEY XIOMARA, MUÑOZ QUISPE DAYSY DORCA Y PPARI RODRIGO IVAN ANTONIO**, han cumplido con levantar las observaciones de su tesis titulada: **"MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL MINISTERIO PÚBLICO – DISTRITO FISCAL DEL CALLAO, 2023"**, sustentación realizada el 23 de julio del 2024 a las 12:40 horas, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, según obra en el Libro N° 01, Folio N° 26, Acta N° 25.
2. En tal sentido, se informa que no habiendo observaciones en dicha sustentación, **se da la conformidad** correspondiente.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente,

Dr. JUAN ANTONIO CONSTANTINO COLACCI
PRESIDENTE

DEDICATORIA

A nuestros padres, por su sacrificio, amor y apoyo incondicional en cada una de nuestras metas, además, por ser nuestra principal motivación en cada uno de nuestros proyectos.

A nuestra familia, por su compañía en este crecimiento profesional.

Three handwritten signatures in black ink, positioned at the bottom of the page. The first signature is on the left, the second in the middle, and the third on the right.

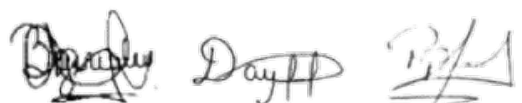
AGRADECIMIENTO

A Dios, por la vida y salud.

A nuestros docentes, por sus enseñanzas y apoyo.

A todos los que participaron en la realización de esta tesis.

A nuestra alma mater, por acogernos, ilustrarnos y formarnos profesionalmente.

Three handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. The first signature is on the left, the second in the middle, and the third on the right. They appear to be personal names written in a cursive style.

ÍNDICE

ÍNDICE	1
ÍNDICE DE TABLAS	4
ÍNDICE DE FIGURAS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN	9
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.1. Descripción de la realidad problemática	12
1.2. Formulación del problema	13
1.2.1. Problema general	13
1.2.2. Problemas específicos	13
1.3. Objetivos	14
1.3.1. Objetivo general	14
1.3.2. Objetivos específicos	14
1.4. Justificación	14
1.5. Delimitantes de la investigación	15
1.5.1. Delimitación teórica	15
1.5.2. Delimitación temporal	15
1.5.3. Delimitación espacial	15
II. MARCO TEÓRICO	17
2.1. Antecedentes	17
2.1.1. Antecedentes Internacionales	17
2.1.2. Antecedentes Nacionales	23

2.2.	Bases teóricas	30
2.2.1.	Variable 1: Motivación	30
2.2.2.	Variable 2: Desempeño laboral.....	36
2.3.	Marco conceptual.....	44
2.4.	Definición de términos básicos.....	47
III.	HIPÓTESIS Y VARIABLES	50
3.1.	Hipótesis.....	50
3.1.1.	Hipótesis general.....	50
3.1.2.	Hipótesis específicas	50
3.1.3.	Operacionalización de las variables.....	51
IV.	METODOLOGÍA DEL PROYECTO.....	52
4.1.	Diseño metodológico	52
4.1.1.	Tipo de investigación.....	52
4.1.2.	Diseño de investigación.....	52
4.2.	Método de investigación	52
4.3.	Población y muestra	53
4.3.1.	Población.....	53
4.3.2.	Muestra	54
4.4.	Lugar de estudio y periodo desarrollado	55
4.5.	Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.....	55
4.5.1.	Validez.....	56
4.5.2.	Prueba Piloto.....	57
4.5.3.	Confiability.....	58
4.6.	Análisis y procesamiento de datos	58

4.7. Aspectos éticos en investigación	59
V. RESULTADOS	60
5.1. Resultados descriptivos	60
5.1.1. Resultados descriptivos de la variable Motivación	60
5.1.2. Resultados descriptivos de la variable Desempeño laboral	64
5.2. Resultados inferenciales	67
5.2.1. Pruebas de normalidad.....	67
5.2.2. Prueba de las hipótesis	68
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	73
6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.....	73
6.1.1. Hipótesis General	73
6.1.2. Hipótesis Específicas.....	73
6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares	74
6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes	77
VII. CONCLUSIONES.....	78
VIII. RECOMENDACIONES	79
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	81
ANEXOS	90
- Matriz de consistencia.....	91
- Instrumentos validados	92
- Base de datos.....	96
- Validación de expertos.....	104
- Otros.....	107

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 2.1	Teoría de los dos factores de Frederick Herberz.....	36
Tabla 2.2	Contribuciones de los Sistemas de Gestión del Desempeño	39
Tabla 2.3	Desventajas / peligros de una mala implementación del Sistema de Gestión del Desempeño	39
Tabla 2.4	Propósitos de un sistema de gestión del desempeño.....	40
Tabla 4.1	Cantidad actual de personal administrativo en el Distrito Fiscal del Callao	53
Tabla 4.2	Calificaciones de los expertos sobre los cuestionarios de motivación y desempeño laboral.....	56
Tabla 4.3	Rangos de la magnitud del coeficiente de confiabilidad de un instrumento	58
Tabla 4.4	Confiabilidad del cuestionario de Motivación y Desempeño laboral	58
Tabla 5.1	Distribución de frecuencias de la variable Motivación	60
Tabla 5.2	Distribución de frecuencias de la dimensión Motivación intrínseca	62
Tabla 5.3	Distribución de frecuencias de la dimensión Motivación extrínseca	63
Tabla 5.4	Distribución de frecuencias de la variable Desempeño laboral.....	64
Tabla 5.5	Distribución de frecuencias de la dimensión Desempeño de la tarea	65
Tabla 5.6	Distribución de frecuencias de la dimensión Desempeño contextual	66
Tabla 5.7	Prueba de Normalidad de las variables Motivación y Desempeño laboral con sus respectivas dimensiones	67
Tabla 5.8	Tabla de criterios del coeficiente de correlación	68

Tabla 5.9 Prueba de correlación entre las variables: Motivación y Desempeño
laboral.....69

Tabla 5.10 Prueba de correlación entre la Motivación intrínseca y el Desempeño
laboral.....70

Tabla 5.11 Prueba de correlación entre la Motivación extrínseca y el Desempeño
laboral.....71

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 2.1 Etapas del ciclo motivacional que resultan en la satisfacción de una necesidad	32
Figura 2.2 Los factores que producen satisfacción o insatisfacción	33
Figura 2.3 Comparación de los modelos de Maslow y Herzberg.....	34
Figura 2.4 Procesos del Sistema de Gestión del Desempeño.....	42
Figura 5.1 Niveles de la variable Motivación	61
Figura 5.2 Niveles de la dimensión Motivación intrínseca	62
Figura 5.3 Niveles de la dimensión Motivación extrínseca	63
Figura 5.4 Niveles de la variable Desempeño laboral	64
Figura 5.5 Niveles de la dimensión Desempeño de la tarea.....	65
Figura 5.6 Niveles de la dimensión Desempeño contextual	66

RESUMEN

La presente investigación tiene por objetivo general determinar la relación entre la variable motivación y el desempeño laboral del personal administrativo del Ministerio Público - Distrito Fiscal del Callao, 2023.

La metodología adoptada fue de tipo básica, diseño no experimental, de alcance correlacional y corte transversal. Asimismo, utilizó el método hipotético - deductivo y enfoque cuantitativo. La población está comprendida por el personal administrativo del Ministerio Público - Distrito Fiscal del Callao, que está conformado por un total de 444 trabajadores, y de estos se estudió una muestra constituida por 207 trabajadores. Se recabó información utilizando la encuesta como técnica y se utilizaron dos cuestionarios como instrumento, conteniendo 10 ítems por cada instrumento, aplicando la escala Likert. Además, en base a las teorías científicas, se estableció las dimensiones para la motivación: motivación intrínseca y motivación extrínseca; y para el desempeño laboral: desempeño de la tarea y desempeño contextual.

La información recopilada por medio del cuestionario fue procesada en el software estadístico SPSS versión 29, empleando el coeficiente de correlación de Spearman (Rho), donde se obtuvo una correlación de 0.736 y un valor de significancia (sigma) de 0.000. Los resultados nos permiten concluir que existe una relación directa, alta y significativa entre motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Ministerio Público – Distrito Fiscal del Callao, 2023.

Palabras claves: Motivación, desempeño laboral, motivación intrínseca, motivación extrínseca.

ABSTRACT

The general objective of this research is to determine the relationship between motivation and work performance of the administrative staff of the Public Ministry - Callao Fiscal District, 2023.

The methodology adopted was basic, non-experimental design, correlational scope and cross-sectional. Likewise, it used the hypothetical-deductive method and quantitative approach. The population is comprised of the administrative staff of the Public Ministry - Callao Fiscal District, which is made up of a total of 444 workers, and of these a sample consisting of 207 workers was studied. Information was collected using the survey as a technique and two questionnaires were used as an instrument, containing 10 items for each instrument, applying the Likert scale. Furthermore, based on scientific theories, the dimensions for motivation were established: intrinsic and extrinsic; and for work performance: task performance and contextual performance.

The information collected through the questionnaire was processed in the statistical software SPSS version 29, using Spearman's Rho statistic, from which the ratio of 0.736 and the sigma value of 0.000 were obtained. The results allowed us to conclude that there is a direct, high and significant relationship between motivation and work performance of the administrative staff of the Public Ministry - Callao Fiscal District, 2023.

Keywords: Motivation, work performance, extrinsic motivation, intrinsic motivation.

INTRODUCCIÓN

En el ámbito gubernamental, la motivación es crucial para garantizar un adecuado desempeño laboral de los trabajadores públicos. Sin embargo, surge una problemática cuando las entidades estatales no proporcionan los estímulos necesarios para motivar a los servidores públicos. Esto conlleva a que los trabajadores no se sientan valorados por su labor ni se identifiquen plenamente con la institución para la cual trabajan. Esta carencia de factores motivacionales, tanto intrínsecos como extrínsecos, evidencia un desafío importante: ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo del Ministerio Público - Distrito Fiscal del Callao durante el año 2023?.

El objetivo general del estudio es determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Ministerio Público - Distrito Fiscal del Callao, 2023.

Como objetivos específicos se describen los siguientes: (1) Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal administrativo del Ministerio Público - Distrito Fiscal del Callao, 2023. (2) Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal administrativo del Ministerio Público - Distrito Fiscal del Callao, 2023.

La hipótesis general consistirá en demostrar que existe relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo del Ministerio Público - Distrito Fiscal del Callao, 2023.

En cuanto a la metodología, esta tesis de investigación tiene un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y correlacional. Se aplicará el cuestionario

con escala tipo Likert a 207 trabajadores de la entidad. Donde la población a investigar está conformada por 444 trabajadores.

La presente tesis se encuentra estructurada en nueve capítulos, los cuales son: Planteamiento del problema, marco teórico, hipótesis y variables, metodología del proyecto, resultados, discusión de resultados, conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas.

El primer capítulo estará conformado por el planteamiento del problema, en donde se describirá la realidad problemática junto con la formulación del problema, asimismo, se establecerán los objetivos, tanto el general como los específicos, la justificación y se plantearán las delimitaciones de la investigación.

El segundo capítulo estará compuesto por el marco teórico, que se encontrará comprendido por los diversos antecedentes internacionales y nacionales, las bases teóricas, el marco conceptual de las variables, finalizando con la definición de los términos básicos.

En el tercer capítulo se expondrá la hipótesis general y específicas, así también a la operacionalización de las variables.

En el cuarto capítulo se realizará la metodología cuyo contenido lo conforman: el diseño metodológico, método de investigación, población, muestra, lugar de estudio, periodo que se desarrollará el estudio, técnicas e instrumentos para la recolección de la información, análisis y procesamiento de datos y finalmente, los aspectos éticos en investigación.

El quinto capítulo mostrará los resultados descriptivos e inferenciales.

En el sexto capítulo se presentará la discusión de los resultados, en donde se desarrollará la contrastación y demostración de la hipótesis con los

resultados, contrastación de los resultados con otros estudios similares y la responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes.

En el séptimo capítulo se mencionará las conclusiones.

En el octavo capítulo se encontrarán las recomendaciones finales.

En el noveno capítulo se mostrarán las referencias bibliográficas que se usarán en el estudio.

En los anexos se encontrará la matriz de consistencia, los instrumentos validados, base de datos, la validación de expertos, captura de procesamiento de datos y otros documentos.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

A nivel mundial, existen entidades con trabajadores desmotivados a realizar las actividades asignadas y no estar comprometidos con los objetivos de las mismas, creando una insatisfacción laboral que minimiza la eficiencia y productividad de la entidad como ocurre en Estados Unidos, China, India, Brasil, Italia, Australia, Gran Bretaña, Alemania, Francia, Canadá, México, Argentina, España, según estudio realizado por Global Engagement Index (GEI).

En América Latina, los trabajadores de las instituciones públicas presentan insuficiente motivación, no concluyen sus labores, siendo estos algunos factores motivacionales, que tienen una alta correlación con el logro de los objetivos institucionales, según estudios en Ecuador, Bolivia y Chile.

En el Perú, puntualmente en Cajamarca, Huancayo, Tumbes, La Libertad y San Martín, los servidores públicos no se encuentran comprometidos con sus funciones, poseen problemas de desempeño laboral, carecen de paciencia al atender al usuario y no se encuentran identificados con la institución.

En Lima y Callao, los servidores públicos no se hallan alineados con los objetivos de la institución y carecen de satisfacción en su puesto laboral.

En el Ministerio Público - Distrito Fiscal del Callao, se ha observado que el personal administrativo no se encuentra reconocido por su desempeño, además no se identifican con la misión, visión y valores de la entidad, aunado se percibe la desigualdad de condiciones laborales. Por último, se evidencia la poca predisposición de atender a los ciudadanos chalacos.

En resumen, se evidencia que el servidor público muestra signos de bajo desempeño laboral, que en los párrafos precedentes muestran una vinculación con factores motivacionales, que se dimensionan en intrínsecos y extrínsecos. Con respecto, al tema que nos ocupa, se observa la inexistencia de estudios y/o antecedentes en el contexto del Ministerio Público del Callao.

Por lo tanto, el presente estudio se centrará en demostrar cual es la relación de los factores motivacionales con el desempeño laboral del personal administrativo del Ministerio Público – Distrito Fiscal del Callao; cuyos resultados y conclusiones nos generen las recomendaciones para dar solución a este problema de estudio. Quedando a disposición de los altos funcionarios del Ministerio Público del Callao para su consideración.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

PG: ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo del Ministerio Público - Distrito Fiscal del Callao, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

PE1: ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal administrativo del Ministerio Público - Distrito Fiscal del Callao, 2023?

PE2: ¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal administrativo del Ministerio Público - Distrito Fiscal del Callao, 2023?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

OG: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo del Ministerio Público - Distrito Fiscal del Callao, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

OE1: Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal administrativo del Ministerio Público - Distrito Fiscal del Callao, 2023.

OE2: Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal administrativo del Ministerio Público - Distrito Fiscal del Callao, 2023.

1.4. Justificación

La investigación presenta una justificación teórica que busca contribuir al conocimiento y realizar un análisis teórico de la motivación en base al enfoque de la teoría de los dos factores de Frederick Herzberg, como también a la Teoría de las necesidades de Maslow, ambas referenciadas por Chiavenato y con respecto al desempeño laboral se toma en cuenta al sistema de gestión de desempeño de Aguinis. Respecto a la justificación práctica, por medio de la aplicación de la técnica e instrumentos, ayudará a determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo del Ministerio Público - Distrito Fiscal del Callao, 2023. Asimismo, servirá de ejemplo para futuras investigaciones. Con respecto a la justificación metodológica, la investigación se desarrolla con el método hipotético deductivo, enfoque

cuantitativo. Utilizando la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, para luego ser procesados en software estadístico SPSS V. 29.

1.5. Delimitantes de la investigación

1.5.1. Delimitación teórica

El estudio posibilitará el desarrollo de las principales teorías fundamentales de la motivación y el desempeño laboral, teorizando cada una de ellas, permitiendo su análisis en el contexto de una entidad pública. Además, se debe precisar que, con respecto a nuestras variables estudiadas, se han encontrados pocas investigaciones extranjeras que se centren en entidades públicas, lo cual representa una limitante para la obtención de información.

1.5.2. Delimitación temporal

La investigación se desarrollará en dos periodos: el primer periodo comienza entre los meses de octubre de 2023 a marzo de 2024, donde se plantea el proyecto de investigación. Seguidamente, el segundo periodo inicia en el mes de abril a julio de 2024, donde se relocalizó las mejoras, correcciones del caso, recolección y procesamiento de datos.

1.5.3. Delimitación espacial

La presente investigación, se circunscribe en el Ministerio Público – Distrito Fiscal del Callao, abarcando toda las sedes que la conforman, estas son: Sede Supe, ubicado en el Jr. Supe N°544; Sede Grau, ubicado en la Avenida Miguel Grau N°1406; Sede Sáenz Peña I, ubicado en Avenida Sáenz Peña N°155 y N°128; Sede Sáenz Peña II, ubicado en Avenida Sáenz Peña N°177;

Sede Sáenz Peña III, ubicado en Avenida Sáenz Peña N°284 – 286 y N°175;
Sede King I, ubicado en Jr. Adolfo King N°206; Sede King II, ubicado en Jr. Adolfo
King N°142 – 156.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Aguilar et al. (2021) en su revista titulada “Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública”. El objetivo es determinar el grado de relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores. Se recurrió al método lógico deductivo y al diseño de investigación no experimental correlacional. La población estaba conformada por 84 trabajadores de las diferentes áreas de la UE-400 DIRES San Martín. Se tomó como muestra a la totalidad de la población. Como técnicas de recolección de datos se recurrió a la encuesta y como instrumento al cuestionario de preguntas. En tal sentido se obtuvo como resultado que el 50% de los colaboradores, presentaron niveles bajos de desempeño, debido a su falta de conocimiento sobre la totalidad de las actividades que se desarrollan dentro de su unidad o área de trabajo, o por emplear más recursos de los necesarios, y en el peor de los casos, por no cumplir con las metas establecidas por una falta de esfuerzo. Se concluyó la investigación afirmando la existencia de una relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la UE-400 DIRES San Martín, pues luego de comparar los resultados de ambas variables mediante algunas pruebas estadísticas como lo es Rho de Spearman, se estableció una relación a nivel de 0,000, llegándose a aceptar la hipótesis alterna.

Ávila y Medina (2022) realizó en su trabajo de tesis titulada “Evaluación de la motivación y desempeño laboral de los servidores públicos administrativos de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí MFL”, la cual fue

sustentada para obtener el título de Licenciada en Administración Pública de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López. Calceta – Ecuador. El desarrollo de esta investigación tuvo como objetivo principal evaluar la motivación y desempeño laboral de los servidores públicos administrativos de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, como contribución a la mejora de sus funciones. Utilizó el método inductivo, deductivo y analítico-sintético. A su vez, para dar mayor soporte a la indagación se efectuó la investigación bibliográfica, de campo, exploratoria y descriptiva. La técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta y la entrevista. Se tuvo un muestreo por conveniencia, en donde, los involucrados fueron un grupo de 78 servidores públicos administrativos de la ESPAM MFL. Tuvo como resultado que es necesario seguir mejorando en algunos aspectos, teniendo en cuenta las necesidades y requerimientos del personal administrativo de la ESPAM MFL, a fin de que se pueda alcanzar un nivel ideal de motivación y satisfacción de los trabajadores. Finalmente, se concluyó que entre más motivados se encuentren los servidores públicos administrativos mejor será su rendimiento laboral dentro de la organización, ya que realizarán sus funciones con mayor eficiencia y productividad.

Arévalo y Santacruz (2020) en su proyecto titulado “Los factores motivacionales y su incidencia en el desempeño laboral del personal del GAD del Cantón la Maná, provincia de Cotopaxi, año 2020”, el cual fue sustentado para obtención del título de Ingenieras Comerciales. La Maná-Ecuador. La presente investigación tuvo como objetivo determinar los factores motivacionales que inciden en el desempeño laboral del personal del GAD municipal del cantón

La Maná, provincia de Cotopaxi, año 2020. Empleó la investigación exploratoria, descriptiva, de campo y bibliográfica, además se recurrió a los métodos empíricos como la deducción, inducción, descripción, análisis y síntesis, y se apoyó en técnicas dinámicas que facilitaron la recolección de la información necesaria, siendo éstas, la entrevista a realizarse al alcalde del GAD municipal y la encuesta a los empleados y trabajadores, cuyo instrumento a emplear consistió en un cuestionario de preguntas cerradas. La población objeto de estudio fue todo el personal administrativo y trabajadores, constituido por un universo de 249 personas, de las cuales se obtuvo una muestra significativa. Tuvo como resultado que los principales factores motivacionales, fue el esfuerzo para cancelar los haberes a tiempo, sus beneficios de ley y la apertura de la máxima autoridad para dialogar, un alto porcentaje de empleados y trabajadores realizan sus actividades por obligación, más no por compromiso con la institución. Llegando a la conclusión que los factores motivacionales de mayor relevancia en el GAD municipal fue el ambiente de trabajo, compensaciones laborales, estímulo por el buen desempeño, esto explicó los resultados iniciales del bajo nivel de compromiso hacía la entidad.

Rivera y Ríos (2021) en su tesis “Influencia de la motivación sobre el desempeño laboral en una empresa prestadora de servicios de aseo en el municipio de Bello en el año 2021”, sustentada para optar el título de Psicóloga de la Universidad Minuto de Dios. Bello – Colombia. En esta investigación se planteó como objetivo general analizar la influencia de la motivación en el desempeño de un grupo de trabajadores de una empresa prestadora de servicios de aseo del municipio de Bello a partir de los resultados del cuestionario de

motivación para el trabajo (CMT) y la evaluación del desempeño previamente realizada por la empresa. La presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo. El estudio se determina de corte no experimental, con enfoque descriptivo. La población fue un total de 324 empleados a nivel general y el área administrativa de la sede de Bello cuenta con 18 empleados y la muestra abarcó la totalidad de la población. Se utilizó el cuestionario como el instrumento de recolección de información. Se hizo un análisis de las mediciones por medio de técnicas estadísticas. Se obtuvo como resultado que el factor de autorrealización de la prueba CMT se encuentra en un puntaje medianamente bajo, al igual que las competencias de inteligencia emocional y capacidad de aprendizaje en la evaluación de desempeño, asimismo, los factores de poder, reconocimiento y afiliación tienen influencia sobre las competencias de impacto e influencia y comportamiento organizacional. Se concluye, que existe influencia de la motivación en el desempeño de los 18 colaboradores del área administrativa de la empresa prestadora de servicios de aseo de la ciudad de Bello, Antioquia, en tanto se encuentra una relación existente entre los resultados de los factores motivacionales arrojados por el cuestionario CMT y las evaluaciones de desempeño.

Veliz (2020) desarrollo en su tesis titulada “Factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación y su relación en el nivel de desempeño laboral del personal de la gerencia de salud "COSSMIL” de la ciudad de La Paz”, la cual fue sustentada para optar al grado de Máster. Su objetivo fue analizar qué factores intrínsecos o extrínsecos de la motivación tienen mayor relación en el nivel de desempeño laboral del personal de la Gerencia de Salud de COSSMIL de la

ciudad de La Paz. La investigación es de tipo descriptivo correlacional. El diseño investigativo es no experimental, el modelo de análisis es correlacional. La población estudiada es el total del personal civil que trabaja en la sede de la Gerencia de Salud COSSMIL y la muestra fue de 65 personas civiles las que trabajan en la Gerencia de Salud de COSSMIL. Para el desarrollo de la presente investigación, se empleó la observación directa, la recolección de información, entrevistas y llenado de cuestionarios con escala Likert. Los resultados obtenidos durante la investigación determinaron que los factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación son bajos, pero tienen relación con el nivel de desempeño laboral de este personal, por lo que el desempeño es limitado a las necesidades de la organización. Se llegó a la conclusión de que el nivel de motivación que tienen los trabajadores es bajo para su desempeño laboral.

Rodríguez (2020) en su tesis titulada “Análisis de la motivación laboral de los funcionarios públicos: Un estudio desde el Hospital General de Machava, en Mozambique”, la cual fue sustentada para optar al grado de Magíster en Gestión y Políticas Públicas. Tuvo como objetivo general analizar la motivación laboral de los funcionarios públicos del Hospital General de Machava de Mozambique. El presente estudio se basa en el enfoque cuantitativo de tipo exploratorio, basado en encuestas semiestructuradas y se utilizó el método estadístico descriptivo para la recolección de los datos obtenidos. La población fue de 124, mientras que la población logró la participación de 81 funcionarios públicos del HGM. Se trabajó en base a encuestas semiestructuradas y luego se realizó un análisis bivariado y multivariado a través de herramientas estadísticas en SPSS. Los resultados indican que la motivación del funcionario está influenciada por

factores externos y por factores internos. Se obtuvo como conclusión que el HGM ofrece información que se puede utilizar como herramienta de gestión directiva para focalizar de manera eficiente las acciones y planes de motivación laboral, de modo de promover mayor compromiso, y a su vez, una mejora en la calidad del servicio.

Córdoba et al. (2023) en su artículo titulado “Incidencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la educación superior en Panamá”, desarrollo como objetivo determinar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo de educación superior en una institución de nivel público y particular ubicado en Panamá. La investigación se enmarca en el diseño no experimental, de campo y nivel descriptivo correlacional. La población de estudio es de setenta y cinco trabajadores administrativos pertenecientes tanto a la institución de educación superior pública como particular ubicado en Panamá, la muestra fue de tipo no probabilístico intencional aleatoria de selección simple, pues correspondió a la cantidad de treinta y seis trabajadores administrativos para la institución pública y treinta y seis para la institución particular. Para la recolección de información se utilizó la técnica de la encuesta con el apoyo instrumental del cuestionario. Tuvo como resultado que la flexibilidad laboral juega un papel importante como factor motivacional de los empleados, la institución pública a grosso modo procura que sus empleados tengan un nivel de confianza con el sistema y existe por parte de sus colaboradores cierta autoestima que le incentiva seguir laborando en dicha institución. El estudio concluye que la institución pública siendo del Estado a pesar de que existe falta de motivación en el ámbito de

integración y sentido de pertenencia, en sus colaboradores existe cierta autoestima que le incentiva seguir laborando.

Cataño y Calle (2020) en su tesis titulada “Los factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos inherentes al personal del área Administrativa, en relación con el desempeño laboral en la empresa Solpak Soluciones y Empaques S.S. de Antioquia - Colombia”, sustentada para optar al título de Psicólogo de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano. Colombia, tuvo por objetivo general identificar los factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos inherentes al personal del área administrativa, en relación con el desempeño laboral en la empresa SOLPAK Soluciones y Empaques S.A. de Antioquia – Colombia. Utilizó la investigación cuantitativa, se trabajó con el enfoque cognitivo y con metodología, con un tipo de diseño no experimental. El trabajo se define como tipo transversal/transeccional donde se recolectó la información con la encuesta. Es de tipo descriptivo. La muestra fue de 25 personas. Tuvo como resultado la evidente relación que se crea entre la motivación y el desempeño laboral, demostrando que si hay una fuerte relación entre ambos para el buen funcionamiento a nivel de empresa. Se concluyó, que existe mayor afinidad por la motivación extrínseca, relacionando tanto lo que cada uno quiere o idealiza como trabajador, con lo que la organización les está concediendo.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Armas (2021) desarrolló en la tesis denominada “Motivación y desempeño laboral del personal del Ministerio Público de Cajabamba, 2020”, la cual fue sustentada para optar el grado de Magíster en Gestión Pública de la Universidad

de San Martín de Porres, donde se planteó el objetivo de verificar en qué medida la motivación se relaciona con el desempeño laboral del personal del Ministerio Público de la provincia de Cajabamba, 2020. Tuvo una investigación no experimental, correlacional y con enfoque cuantitativo. Donde se hizo uso de la encuesta y el cuestionario, con interrogantes tipo escala Likert. 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.

Bolaños (2023) realizó en su trabajo de tesis titulada la “Motivación y desempeño laboral en el personal investigador del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana”, tesis para optar el título de licenciada en Administración de la Universidad Nacional Agraria de la Selva. El desarrollo de esta investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal investigador de las sedes regionales del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana. El método usado fue cuantitativo, la investigación se realizó a un nivel correlacional, con un diseño no experimental – transversal. El instrumento de recolección de datos utilizado fue el cuestionario de encuesta, agrupada según dimensiones con

preguntas cerradas en escala de Likert, el cual fue aplicado a 50 trabajadores del grupo ocupacional “investigador”. Para para el análisis de los datos se utilizó estadísticas descriptivas, así como el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Los resultados del estudio revelaron, que el nivel de motivación de los investigadores es de rango “medio”, mientras que el nivel de desempeño laboral es “alto”, aceptándose la hipótesis alterna, que sí existe relación entre la motivación y el desempeño laboral, en una baja intensidad ($Rho = 0.311$, $Sig. 0.028 < \alpha$), Concluyendo que, los cambios que pueden presentarse en el nivel de motivación de los trabajadores estarán vinculados a su desempeño laboral pero no de manera significativa.

Prado (2020) desarrolló en su tesis titulada “Impacto de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín 2019”, la cual fue sustentada para obtener el grado de Bachiller en Administración de la Universidad Continental, en donde tuvo por objetivo determinar el impacto que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Junín 2019. La investigación utilizó la metodología cuantitativa. La muestra que se utilizó para esta investigación es de 30 colaboradores del gobierno regional de Junín que pertenecen a las diversas áreas y cargos dentro de la organización, para la recolección de datos se elaboraron preguntas en relación con las dos dimensiones en investigación teniendo 30 preguntas 15 por cada dimensión, el estadístico empleado para comprobación de hipótesis es de Alfa de Cron Bach. Tuvo como resultados para la motivación de ($p=0.649$) y para la satisfacción laboral de ($p=0.668$) esto permitió ver que las variables si tienen relación entre si al descartar la hipótesis

nula y aceptar la alternativa. Por ende, se afirmó la correlación positiva entre motivación y desempeño laboral. En conclusión, la motivación tiene una relación directa con el desempeño laboral. El impacto que produce es directamente proporcional. Cuando los trabajadores del gobierno regional están motivados se consigue mayor desempeño en sus labores.

Flores y Zamora (2023) en su tesis denominada “Motivación y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz, Cajamarca-2020”, la cual fue sustentada para optar el título de Licenciado en Administración de la Universidad Señor de Sipán. El objetivo principal fue determinar cuál es la relación que existe entre motivación y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Santa Cruz Cajamarca 2020. El presente estudio de investigación fue de tipo descriptivo-correlacional; con enfoque cuantitativo no experimental. Se trabajó con una población de 40 colaboradores que fueron sometidos a la aplicación de un cuestionario en escala de Likert. Se obtuvo como resultado que sí existe relación entre motivación y desempeño laboral de la municipalidad, también se determinó que el nivel de motivación es medio, también que el nivel de desempeño es medio. Se concluyó que los factores que se relacionan son: los factores motivacionales con grado de influencia de 0,547 y en el factor higiénico una influencia de 0,686 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz.

Seminario (2020) en su tesis denominada “Incidencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, 2017”, para optar el grado de maestría en Gestión Pública en la Universidad Nacional de Tumbes. Tuvo por objetivo determinar en qué medida

incide la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes. La investigación fue de tipo no experimental, descriptivo correlacional, para la recolección de datos se utilizó una encuesta de 15 preguntas por cada una de las variables, se aplicó antes y después de la capacitación al personal administrativo en la que participaron 30 personas, se empleó la escala de Likert y estadísticamente se trabajó con el coeficiente de correlación de Pearson, se obtuvo como resultados que la incidencia de la motivación en el desempeño laboral para los niveles bajo y medio fue de 43,33% y para el nivel alto fue de 13,33% y se obtuvo como resultado final que la incidencia de la motivación en el desempeño laboral estuvo en los niveles bajo y medio corroborándose con el coeficiente de correlación de 0,622 lo que indicó que existe una relación directa moderada. Se concluyó, que la motivación tiene una incidencia de nivel bajo y medio en el desempeño laboral manifestado por un alto porcentaje de los trabajadores nombrados de la UNTUMBES, existiendo una relación directa moderada y significativa entre ambas variables.

Vinces (2023) en su tesis titulada “Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de trabajadores administrativos, Dirección Regional Sectorial de Transportes y Comunicaciones, Tumbes, 2022”, tesis para optar el título de Licenciado en Administración en la Universidad Nacional de Tumbes. El objetivo fue determinar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral de trabajadores administrativos, Dirección Regional Sectorial de Transportes y Comunicaciones de Tumbes en el año 2022. Investigación aplicada, de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo – correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal. Se trabajó con una muestra censal de 56 colaboradores entre

funcionarios, directivos y técnico. Se empleó la técnica de la encuesta utilizando como instrumento de medición dos cuestionarios; determinándose su confiabilidad con un Alfa de Cronbach de 0.950, afirmando su confiabilidad interna. Se obtuvo como resultado que las dimensiones, los factores motivacionales con 69.6%, los factores higiénicos con 75.0% y el clima laboral con 73.2% tuvieron incidencia en el desempeño laboral con 76.8%, resultados ubicados en el nivel medio. Respectivamente obtuvieron un Rho de Spearman de 0.611, 0.633 y 0.653; indicando una asociación positiva moderada entre las dimensiones y el desempeño laboral. La variable motivación laboral con 78.6% tuvo incidencia en la variable desempeño laboral con 76.8%, ubicándose en el nivel medio. Asimismo, obtuvo un Rho de Spearman = 0.890. Se concluyó que existió correlación y/o asociación positiva alta entre la variable motivación y el desempeño laboral y admitiéndose la aceptación de la hipótesis de trabajo para el objetivo general.

Paredes (2019) en su tesis titulada “Motivación y desempeño laboral de los colaboradores administrativos de las instituciones educativas públicas de la provincia de San Martín, 2018”, la cual fue sustentada para optar el grado de Maestra en Administración de Negocios de la Universidad Peruana Unión. Tuvo como objetivo determinar el nivel de relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de las instituciones educativas públicas de la Provincia de San Martín, 2018. La investigación fue de tipo cuantitativo, basada en un estudio de carácter transeccional o transversal de tipo correlacional, teniendo como unidad de estudio a los colaboradores administrativos de las instituciones educativas públicas de la provincia de San

Martín, tomando como muestra a 186 colaboradores. Los instrumentos fueron adaptados y validados mediante el juicio de expertos comprobándose la fiabilidad mediante el Alfa de Cronbach con un 0,80 para motivación y un 0,86 para desempeño laboral, mostrando que la confiabilidad es buena con relación a los resultados obtenidos de la muestra. La información fue procesada mediante el software estadístico SPSS V24. Los resultados mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman ($r = 0.381^{**}$; $p = 0.000$) muestran que la motivación se relaciona con el desempeño laboral, concluyendo que existe una relación baja entre las variables.

Cotrina y Nuñez (2020) en su tesis titulada “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020.”, sustentada para obtener el título de Licenciado en Administración de la Universidad César Vallejo. Tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020. El tipo de investigación fue aplicada, de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo y de nivel correlacional simple. La muestra poblacional estuvo conformada por 37 trabajadores administrativos, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario para medir ambas variables de estudio, con un total de 26 ítems. La validez del instrumento se determinó por juicio de expertos. La confiabilidad del contenido del instrumento se logró mediante el análisis del alfa de Cronbach, cuyos resultados fueron para la variable motivación de 0,862 y para el desempeño laboral de 0,865. Los datos obtenidos en la recolección de información fueron ordenados y procesados en el

programa estadístico SPSS versión 25. Para probar la hipótesis de investigación se utilizó la prueba paramétrica de Pearson donde se obtuvo un coeficiente de correlación de ($r = 0,954$) y un valor de significancia de ($p = 0.000$) valor menor a ($p < 0.05$). Teniendo como resultado la existencia de una relación positiva muy alta entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén. Concluyendo que, a mayor motivación desarrollada dentro de la municipalidad, se obtendrá un mejor desempeño de sus colaboradores, así mismo se puede indicar que a menor motivación ejercida se obtendrá una disminución en el desempeño laboral.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable 1: Motivación

“La motivación es el proceso responsable de la intensidad, el curso y la persistencia de los esfuerzos que hace una persona para alcanzar una meta determinada” (Chiavenato, 2009, p. 237).

El término 'motivación' tiene su origen en la palabra 'motivo', derivada del latín 'motivus' y del verbo 'movere', que significa 'ponerse en movimiento'. Un motivo es un impulso interno que nos lleva a realizar una acción específica. Por lo tanto, la motivación es el factor que transforma la inacción en acción. Desde una perspectiva empresarial o laboral, puede entenderse como la fuerza que guía el comportamiento de una persona hacia la consecución de metas definidas. (Turienzo, 2016).

Según Fischman (2014) “La motivación es como el nivel de temperamento del aire de un globo aerostático. Algunos “motivados” tienen aire caliente y

vuelvan por los horizontes. Otros, con aire frío, están paralizados en el piso esperando que alguien los arrastre” (p. 12).

Santrok (2002), contempla que la motivación se erige como un componente de suma importancia en diversas esferas de la existencia, particularmente en los ámbitos laboral y educativo, dado que direcciona las acciones y se constituye en un pilar esencial que guía las actividades humanas y los objetivos hacia los cuales se encamina cada individuo.

González (2008), nos indica que la motivación constituye el componente fundamental de la identidad humana, en la cual el núcleo central del individuo está conformado por sus necesidades y motivos. Su relevancia radica en la conexión existente entre las metas organizacionales y el comportamiento de los colaboradores, ya que refleja el esfuerzo, la energía y la conducta general de todos los miembros que integran la organización.

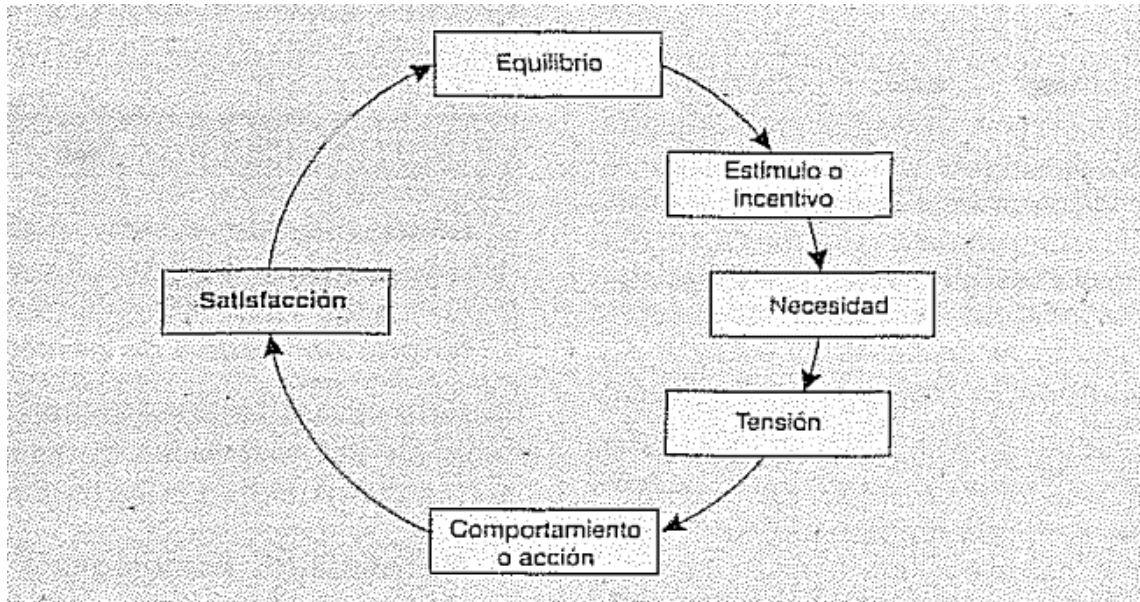
Ciclo motivacional

Se ha constatado que todo proceder humano está impulsado por motivaciones, y que la motivación es esa fuerza constante que impulsa al individuo a actuar de determinada manera para satisfacer una o más necesidades. De aquí emana el concepto de ciclo motivacional: el organismo humano conserva un estado de equilibrio psicológico (equilibrio de fuerzas psicológicas, según Lewin) hasta que un estímulo interrumpe este equilibrio o genera una necesidad, creando así un estado de tensión que sustituye el equilibrio inicial. La tensión induce un comportamiento o acción orientada a satisfacer la necesidad. Una vez que la necesidad se colma, el organismo retorna

a su estado de equilibrio original hasta que otro estímulo se manifieste. Cada satisfacción implica una liberación de la tensión. (Chiavenato, 2006).

Figura 2.1

Etapas del ciclo motivacional que resultan en la satisfacción de una necesidad



Nota: Tomado de Introducción a la teoría general de la administración (p.102), por Chiavenato, 2006, McGraw – Hill.

2.2.1.1. Teorías de la Motivación

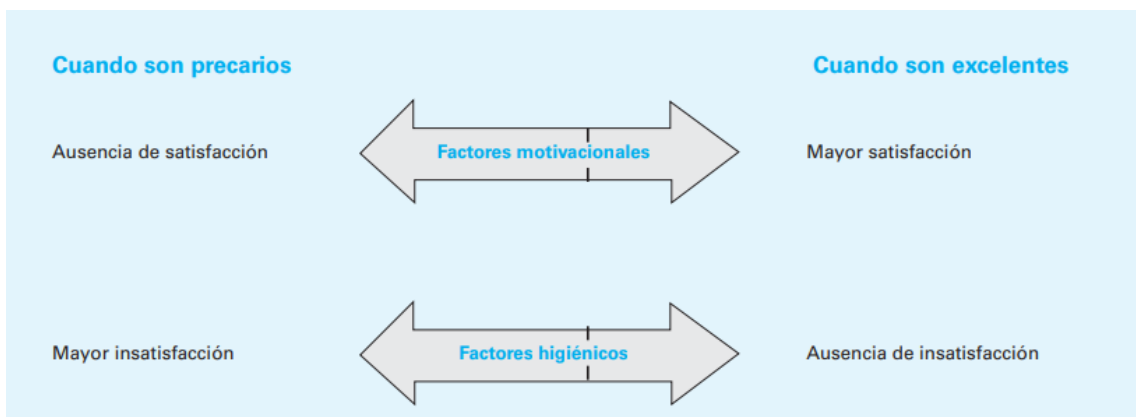
Teoría de los dos factores de Frederick Herzberg

La teoría de los dos factores, también conocida como teoría de motivación e higiene, fue planteada por el psicólogo Frederick Herzberg. Partiendo de la idea de que la relación de un individuo con su trabajo es crucial y que la actitud hacia el mismo puede determinar el éxito o el fracaso. Herzberg investigó qué espera la gente de su trabajo, empezó con la solicitud a varias personas que hagan una descripción en detalle de situaciones en las que se sintieron excepcionalmente bien o mal respecto a sus empleos. Luego tabuló y clasificó sus respectivas respuestas. (Robbins y Judge, 2009)

Finalmente, Herzberg concluyó que los comportamientos exhibidos por las personas, cuando se sentían bien en su trabajo eran significativamente diferentes de aquellos cuando se sentían mal. Según su análisis, los factores intrínsecos como el avance, el reconocimiento, la responsabilidad y el logro se correlacionaron con la satisfacción en el empleo. Las personas que se sentían bien en sus trabajos tendían a atribuir estos factores a sí mismas, mientras que quienes estaban insatisfechos mencionaron factores externos como la supervisión, la política salarial de la empresa y las condiciones laborales. (Robbins y Judge, 2009)

Figura 2.2

Los factores que producen satisfacción o insatisfacción



Nota: Tomado de Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones (p. 246), por Chiavenato, 2009, McGraw – Hill.

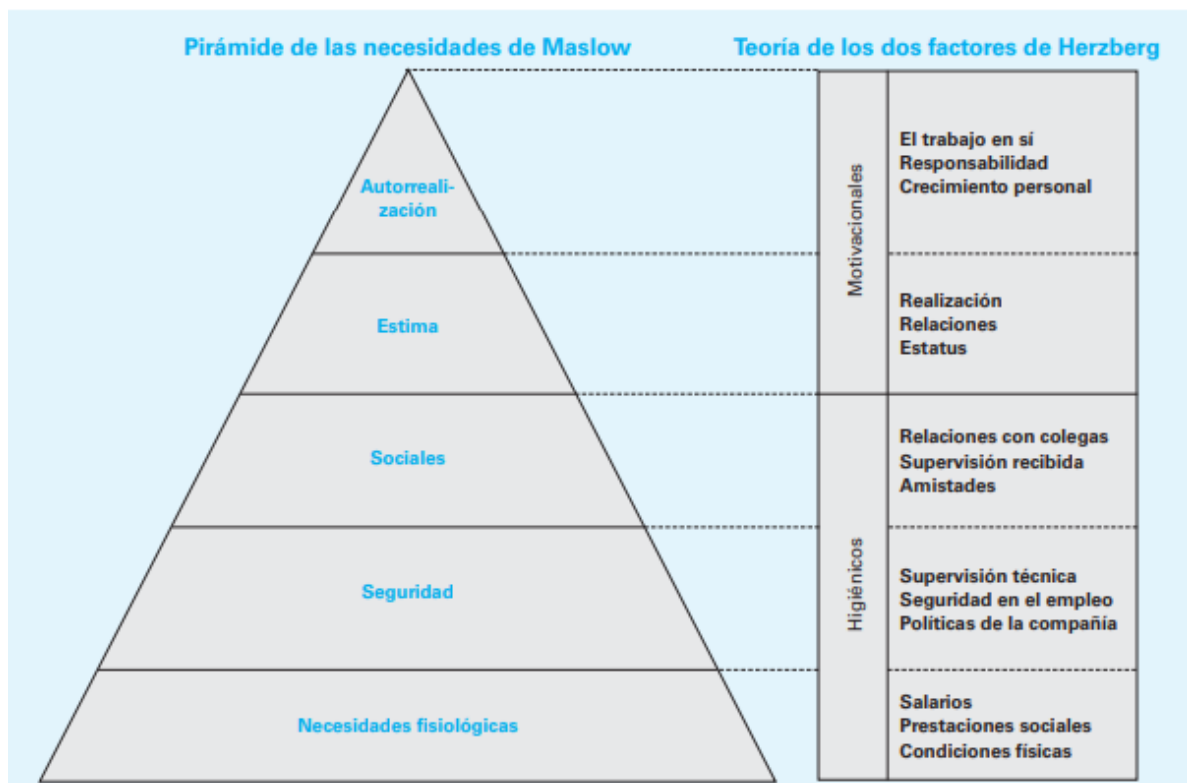
Teoría de jerarquía de las necesidades de Maslow

Esta teoría es una de las más reconocidas y prominentes en el estudio de la motivación humana. La teoría propuso la premisa de que en el interior de cada individuo subyace una jerarquización de necesidades, que deben de ser satisfechas para lograr la autorrealización personal. La jerarquía consta de cinco niveles:

- Necesidades fisiológicas: Expone las necesidades como alimentarse, respirar, hidratarse y otros requisitos físicos.
- Necesidades de seguridad: Expone las necesidades de protección contra daños físicos y emocionales.
- Necesidades sociales: Expone la necesidad de ser aceptados por el semejante.
- Necesidades de Estima: Expone la necesidad de ser consideradas en alta estima.
- Necesidades de autorrealización: Expone la necesidad de éxito y la realización personal, a fin de convertirse en lo que uno puede ser. (Robbins y Coulter, 2010)

Figura 2.3

Comparación de los modelos de Maslow y Herzberg



Nota: Tomado de Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones (p. 243), por Chiavenato, 2009, McGraw – Hill.

Teoría de las necesidades adquiridas de David McClelland

Esta teoría de la motivación explica que todo trabajador tiene tres necesidades que pueden afectar su desempeño laboral. Estas necesidades son:

- Necesidad de Logro: Es la necesidad que busca la excelencia y la realización personal.
- Necesidad de Afiliación: Es la necesidad que busca establecer relaciones sociales armoniosas y satisfactorias con otras personas.
- Necesidad de Poder: Es la necesidad que busca el control y el de influir sobre las demás personas. (Crespo et al., 2014).

2.2.1.2. Dimensiones de la variable 1: Motivación

Según Herzberg (citado por Chiavenato, 2006), en la motivación laboral de los trabajadores influyen dos factores determinantes que guían su conducta con el fin de mejorar su desempeño, estos son:

Factores Intrínsecos:

Son llamados factores motivadores, debido a los incentivos que incrementan la satisfacción y la motivación de los trabajadores. Asimismo, se clasifican como motivadores intrínsecos, ya que emanan del individuo mismo y están vinculados al desarrollo profesional dentro del contexto laboral.

Entre ellos tenemos al salario, condiciones laborales, seguridad, etc.

Factores Extrínsecos:

Son llamados factores de higiene, son aquellos factores que conducen a la insatisfacción laboral si no se abordan adecuadamente. Se consideran extrínsecos, ya que son externos al individuo y escapan de su control. Principalmente se relacionan con las condiciones laborales en las que se desenvuelven los trabajadores, las cuales dependen en gran medida de la empresa y su estilo de gestión. Factores como: el logro, reconocimiento, crecimiento, etc.

Tabla 2.1

Teoría de los dos factores de Frederick Herzberg

Motivadores	Factores de higiene
- Logro	- Supervisión
- Reconocimiento	- Políticas de la compañía
- El Trabajo en sí mismo	- Relación con el supervisor
- Responsabilidad	- Condiciones laborales
- Avance	- Salario
- Crecimiento	- Relación con los colegas
	- Vida personal
	- Relación con los subordinados
	- Estatus
	- Seguridad

Nota. Se muestra los factores intrínsecos o motivadores y los factores higiene o extrínsecos. Datos tomados de Administración (p.343), por Robbins & Coutler, 2010, Pearson Education.

2.2.2. Variable 2: Desempeño laboral

Aguinis (2013), nos indica que el desempeño laboral “se refiere a las acciones y comportamientos que un empleado muestra en su entorno de trabajo. Enfoca en cómo el empleado lleva a cabo sus tareas y responsabilidades, sin considerar los resultados finales o los productos de su trabajo” (p.88).

Chiavenato (2009) define el desempeño laboral como “la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral” (p.73).

Por otro lado, Palaci (2005), indica que “el desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo” (p. 155). El desempeño laboral es el rendimiento aportado por cada trabajador durante el tiempo que pertenezca a la organización.

El desempeño laboral, según Pedraza et al. (2010); indica que, “el desempeño son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa” (p. 44).

El desempeño se fundamenta en el comportamiento observado de cada servidor, en relación a sus competencias y habilidades, y de cómo estos contribuyen a los objetivos de la institución.

El desempeño es medir cómo se van cumpliendo los objetivos acordados, que se efectúa en conjunto entre el jefe y el colaborador.

Según Landy y Conte, (2005) plantean que hay conexiones claras entre aspectos de personalidad y las conductas laborales, tanto productivas (el desempeño laboral) como improductivas (deshonestidad).

2.2.2.1. Teoría de la variable 2: Desempeño laboral

Teoría de Aguinis del Sistema de Gestión del desempeño

Según Aguinis (2013), la gestión del desempeño es un proceso continuo de identificación, medición y desarrollo del desempeño de individuos y equipos; y de alinear el desempeño con los objetivos estratégicos de la organización.

Procesos de gestión de desempeño:

1. Proceso continuo: Se trata de un proceso interminable de establecer metas y objetivos, observar el desempeño, dar y recibir asesoramiento y retroalimentación continua.
2. Alineación con objetivos estratégicos: La gestión del desempeño requiere que los gerentes se aseguran de que las actividades y resultados de los empleados sean congruentes con los objetivos de la organización y, en consecuencia, ayudar a la organización a obtener una posición competitiva. Por lo tanto, la gestión del desempeño crea un vínculo directo entre el desempeño de los empleados y los objetivos organizacionales y hace explícita la contribución de los empleados a la organización.

El Sistema de gestión del desempeño se basa en tres pilares:

- Establecer metas mensurables
- Implementar acciones concretas
- Imponer medidas rigurosas.

Asimismo, Aguinis (2013) nos indica las contribuciones de los Sistemas de Gestión del Desempeño.

Tabla 2.2

Contribuciones de los Sistemas de Gestión del Desempeño

Contribuciones de la Gestión del Desempeño

- La motivación para actuar aumenta
- La autoestima aumenta
- Los gerentes obtienen información sobre sus subordinados
- Se aclaran las definiciones de puestos y criterios
- Se mejoran el conocimiento de uno mismo y el desarrollo
- Las acciones administrativas son más justas y apropiadas
- Los objetivos organizacionales se aclaran
- Los empleados se vuelven más competentes
- Se minimiza la mala conducta de los empleados
- Hay una mejor protección contra las demandas
- Existe una diferenciación mejor y más oportuna entre los que tienen buen y mal desempeño
- Las opiniones de los supervisores sobre el desempeño se comunican más claramente
- Se facilita el cambio organizacional
- Se potencia la motivación, el compromiso y las intenciones de permanecer en la organización
- Se fomenta el comportamiento expresivo
- Se mejora el compromiso de los empleados

Nota. Datos tomados de Performance Management (p.7), por Aguinis, 2013, Pearson.

Aguinis (2013), nos indica las desventajas o peligros de una mala implementación del Sistema de Gestión del Desempeño.

Tabla 2.3

Desventajas / peligros de una mala implementación del Sistema de Gestión del Desempeño

Desventajas / peligros de una mala implementación de la Gestión del Desempeño

- Mayor facturación
- Uso de información falsa o engañosa
- Baja autoestima
- Tiempo y dinero perdidos
- Relaciones dañadas
- Disminución de la motivación
- Estrés laboral e insatisfacción laboral de los empleados
- Mayor de riesgo de litigio
- Exigencias injustificadas a los recursos de directivos y empleados
- Estándares y calificaciones variables e injustos

-
- Sesgos emergentes
 - Sistema de calificaciones poco claro
-

Nota. Datos tomados de Performance Management (p.9), por Aguinis,2013, Pearson.

Objetivos y roles del sistema de gestión de desempeño

Según Aguinis (2013), nos indica que la información recopilada por un sistema de gestión del desempeño se utiliza con mayor frecuencia en la administración salarial, la retroalimentación sobre el desempeño y la identificación de las fortalezas y debilidades de los empleados. Sin embargo, en general, los sistemas de gestión del desempeño pueden cumplir los siguientes seis propósitos: estratégico, administrativo, informativo, de desarrollo, mantenimiento organizacional y documental. Consideremos cada uno de estos propósitos por separado.

Tabla 2.4

Propósitos de un sistema de gestión del desempeño

Propósitos que cumple un sistema de gestión del desempeño	
Estratégico	Ayudar a la alta dirección a alcanzar los objetivos estratégicos del negocio.
Administrativo	Proporcionar información válida y útil para la toma de decisiones administrativas sobre empleados.
Informativo	Informar a los empleados sobre cómo les está yendo y sobre la situación de la organización y las expectativas del supervisor
Desarrollo	Permitir que los gerentes proporcionen entrenamiento a sus empleados.
Mantenimiento organizacional	Proporcionar información que se utilizará en la planificación y asignación de recursos humanos
Documental	Para recopilar información útil.

Nota. Datos tomados de Performance Management (p.18), por Aguinis,2013, Pearson.

Procesos del Sistema de Gestión del Desempeño

Según Aguinis (2013), el proceso para desarrollar un Sistema óptimo de la Gestión del Desempeño, es el siguiente:

1. Requisitos previos

Hay dos requisitos previos que son importantes y necesarios su implementación en el sistema de gestión del desempeño.

- Conocimiento de la misión y objetivos estratégicos de la organización
- Conocimiento del trabajo en cuestión

2. Planificación estratégica

Está incluida por los resultados, comportamientos y por un plan de desarrollo.

3. Ejecución del rendimiento

En esta etapa del proceso, deben de estar presente los siguientes factores:

- Compromiso con el logro de objetivos.
- Retroalimentación y entrenamiento continuo sobre el desempeño.
- Comunicación con el supervisor.
- Recopilar y compartir datos del desempeño
- Preparación para evaluaciones de desempeño

4. Evaluación del desempeño

Intervienen el empleado y el gerente quienes participan activamente y evalúan los comportamientos y los resultados que se desean.

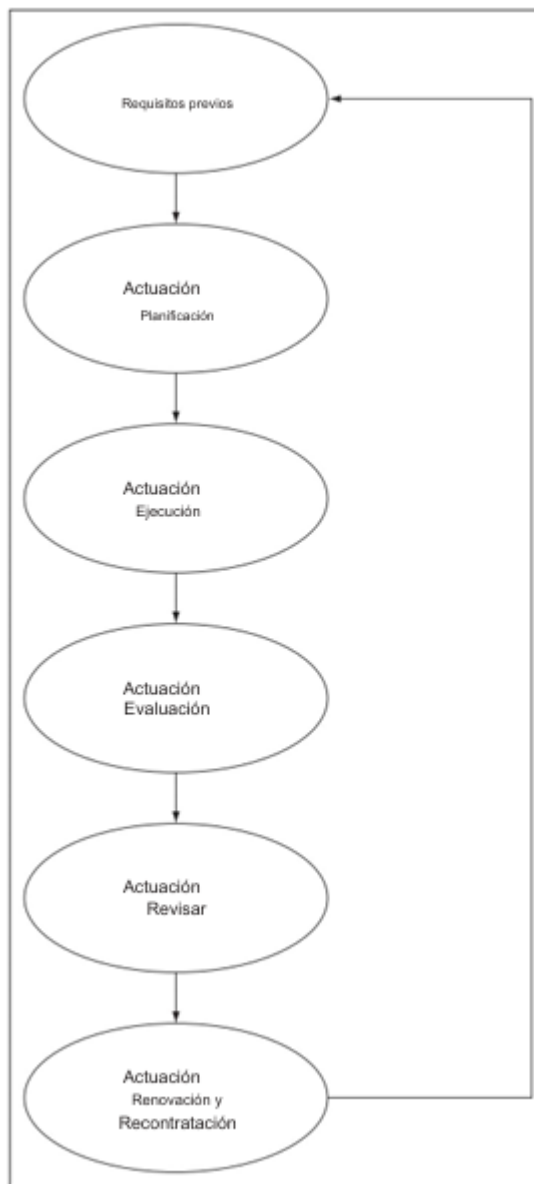
5. Revisión del desempeño

En esta etapa implica la reunión entre el empleado y el gerente, a fin de realizar la retroalimentación al empleado sobre su desempeño laboral.

6. Renovación de desempeño y recontractación

Usa el conocimiento y la información proveniente de las otras fases.

Figura 2.4
Procesos del Sistema de Gestión del Desempeño



Nota. Tomado de Performance Management (p.39), por Aguinis,2013, Pearson.

2.2.2.2. Dimensiones de la variable 2: Desempeño laboral.

Para comprender el rendimiento, es imperativo analizar diversos tipos de comportamientos específicos que son cruciales para el óptimo funcionamiento de cualquier organización, Aguinis (2013) explica que existen dos facetas del desempeño:

Desempeño de la tarea

El desempeño de la tarea se centra en la realización y ejecución de las actividades y responsabilidades que contribuyen a la producción de bienes o servicios, así como en el cumplimiento de las tareas administrativas inherentes al puesto. (Robbins y Judge, 2013).

En esta dimensión se tiene 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, 2013).

Desempeño contextual

Aguinis (2013) considera que el desempeño contextual se manifiesta a través de comportamientos que fomentan la eficacia organizacional al crear un entorno propicio para la ejecución óptima de las tareas, incluyendo los siguientes aspectos:

- 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).

2.3. Marco conceptual

Variable 1: Motivación

Según Chiavenato (2009) “la motivación es un proceso psicológico básico. Junto con la percepción, las actividades, la personalidad y el aprendizaje es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano” (p. 236).

Variable 2: Desempeño laboral

Aguinis (2013), nos indica que el desempeño laboral “es el conjunto de conductas y comportamientos que un empleado exhibe en el lugar de trabajo. Se enfoca en las acciones y actividades que realiza el empleado en el cumplimiento de sus responsabilidades y funciones, independientemente de los resultados o productos finales de su trabajo” (p. 38).

Ministerio Público

El Ministerio Público es el encargado de defender la legalidad, los derechos de los ciudadanos y los intereses públicos, así como de representar a la sociedad en los tribunales para proteger a la familia, los menores, las personas con discapacidad y el interés social.

Es el responsable de iniciar acciones legales de forma independiente, a petición de la parte afectada o por iniciativa popular. En este sentido, promueve la moral pública, persigue los delitos y busca la reparación civil. También se ocupa de la prevención del delito, siempre dentro de los límites establecidos por la ley.

Defiende la independencia de los órganos judiciales, asegura una administración de justicia justa y garantiza el cumplimiento de la Constitución Política del Perú y el ordenamiento jurídico nacional (Ministerio Público Fiscalía de la Nación [MPFN], 2024).

Misión: 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 (MPFN, 2024).

Visión: Trabajar por una justicia transparente, moderna y efectiva para alcanzar una sociedad pacífica con inclusión social e igualdad de oportunidades (MPFN, 2024).

Ministerio Público del Callao

El Ministerio Público del Callao fue creado el 12 de mayo de 1981 y actualmente previene y persigue el delito en los distritos de Bellavista, Callao, Carmen de la Legua Reynoso, La Perla y La Punta.

El Ministerio Público - Distrito Fiscal de Callao brinda los siguientes servicios:

- Previene y persigue la comisión de los delitos en la provincia constitucional del Callao.
- Recepción de denuncias: A través de la Mesa de Partes se reciben las denuncias de parte, partes policiales, atestados policiales los cuales son ingresados al sistema.
- Consulta de casos: Las personas pueden efectuar a través de las Mesas de Partes de las Fiscalías Provinciales Penales Corporativas y/o mesa de partes de las fiscalías provinciales especializadas, de familia y superiores, respecto al estado situacional de los casos que se conozcan dentro de la jurisdicción correspondiente.
- Recepción de quejas de derecho: Las partes que no estén de acuerdo con lo resuelto por el fiscal provincial, podrán hacer llegar al despacho del fiscal provincial penal, la correspondiente Queja de Derecho, dentro del plazo establecido por ley, la misma que será elevada en consulta a la

Fiscalía Superior Penal de Apelaciones conforme corresponda, quien se pronunciará finalmente al respecto.

- **Prevención del delito:** A través de las Fiscalías de Prevención del Delito, se ejecuta una labor importante dentro de la sociedad, realizando operativos en prevención de diversos delitos, como intervenciones en establecimientos y derivando denuncias tanto a la policía nacional como a las fiscalías provinciales penales para su investigación correspondiente.
- **Reconocimiento de médicos legales:** A través de la Unidad Médico Legal II Callao, los médicos legistas efectúan los exámenes médicos para las personas de cualquier edad, a solicitud de las dependencias fiscales, judiciales, policiales como un procedimiento médico de gran implicancia en el sistema de administración de justicia. **Necropsias:** A través de la Unidad Médico Legal II Callao, los médicos legistas efectúan los exámenes de necropsias en personas fallecidas, consistente en una examinación exhaustiva de un cadáver para determinar la causa y forma de la muerte (Ministerio Publico Fiscalía de la Nación, Distrito Fiscal del Callao, 2024).

2.4. Definición de términos básicos

- **Atención al usuario:** Es aquel conjunto de acciones que se ofrece al usuario que compren o utilicen sus productos o servicios, con el fin de que este mismo tenga una buena experiencia.
- **Colaboración:** Trabajar en equipo con otra persona o más de uno para un objetivo común.

- **Competencias:** Son las aptitudes que presenta una persona conformada por las capacidades, habilidades y destrezas que le permiten desempeñarse de forma óptima en su puesto de trabajo.
- **Compromiso con la organización:** Es el grado en que los miembros de una organización se identifican con ésta y sus metas, manteniendo así una relación.
- **Condiciones laborales:** Son las condiciones que el empleador brinda al trabajador, a fin de que este último ejecute efectivamente sus funciones.
- **Cooperación:** Es un conjunto de esfuerzos entre personas para llegar a un beneficio común.
- **Esfuerzo:** Es el empleo enérgico de vigor o actividad, a fin de conseguir algo venciendo dificultades.
- **Iniciativa:** Cualidad personal que impulsa a comenzar algo de manera autónoma, brindar ideas, proponer planes que generan un impacto positivo.
- **Integración:** Es el proceso mediante el cual se inserta al empleado dentro de una organización para fomentar un lugar de trabajo armonioso.
- **Perseverancia:** La capacidad del trabajador de mantenerse constante en la consecución de los objetivos propuestos, sin llegar a renunciar incluso frente a los obstáculos más difíciles.
- **Productividad:** Es la medición de la capacidad de realizar tareas en un determinado tiempo y con los recursos asignados por la institución.

- **Relaciones personales:** Son las interacciones que describen el trato, contacto y comunicación que establece un trabajador con otros trabajadores de una determinada institución.
- **Salario:** Es todo lo que percibe el trabajador en dinero o especie como contraprestación directa del servicio que presta en la institución.

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. *Hipótesis general*

HG: Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo del Ministerio Público - Distrito Fiscal del Callao, 2023.

3.1.2. *Hipótesis específicas*

HE1: Existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal administrativo del Ministerio Público - Distrito Fiscal del Callao, 2023.

HE2: Existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal administrativo del Ministerio Público - Distrito Fiscal del Callao, 2023.

3.1.3. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICES / ITEMS	MÉTODO	TÉCNICA
MOTIVACIÓN	Chiavenato (2009) "la motivación es un proceso psicológico básico. Junto con la percepción, las actividades, la personalidad y el aprendizaje es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano" (p. 236).	Esta variable se medirá por medio de 10 ítems divididos en 2 dimensiones.	INTRÍNSECA	<ul style="list-style-type: none"> - Logro - Reconocimiento - Crecimiento - Trabajo en sí mismo - Responsabilidad 	1,2,3,4,5	Hipotético deductivo	Encuesta
			EXTRÍNSECA	<ul style="list-style-type: none"> - Política Organizacional - Seguridad - Salario - Relaciones Interpersonales - Condiciones Laborales 	6,7,8,9,10		Instrumento: Cuestionario Escala de Likert Valores: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
DESEMPEÑO LABORAL	(Aguinis, 2013, p.38) el desempeño laboral es el conjunto de conductas y comportamientos que un empleado exhibe en el lugar de trabajo. Se enfoca en las acciones y actividades que realiza el empleado en el cumplimiento de sus responsabilidades y funciones, independientemente de los resultados o productos finales de su trabajo.	Esta variable se medirá por medio de 10 ítems divididos en 2 dimensiones.	DESEMPEÑO DE LA TAREA	<ul style="list-style-type: none"> - Competencias - Esfuerzo - Perseverancia - Productividad - Atención al usuario 	1,2,3,4,5	Hipotético deductivo	Encuesta
			DESEMPEÑO CONTEXTUAL	<ul style="list-style-type: none"> - Colaboración - Trabajo en equipo - Iniciativa - Compromiso con la organización - Integración 	6,7,8,9,10		Instrumento: Cuestionario Escala de Likert Valores: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

4.1. Diseño metodológico

4.1.1. Tipo de investigación

Es una investigación básica que se centra en generar conocimiento a partir de una problemática de estudio. Este tipo de investigación se fundamenta en teorías existentes, en este caso, aquellas relacionadas con la motivación y el desempeño laboral, para desarrollar una comprensión más profunda del tema en cuestión. (Alvarez, 2020).

4.1.2. Diseño de investigación

El diseño de esta investigación tiene un enfoque no experimental, ya que no implica la manipulación de las variables; además, es de corte transversal porque se aplicarán los instrumentos en un momento único del tiempo. (Hernández et al., 2014).

Por último, al tener en cuenta que, el estudio busca comprender la relación o grado de asociación (sin implicar causalidad) de las variables motivación y desempeño laboral, se trata de un estudio de alcance correlacional (Hernández et al., 2014).

4.2. Método de investigación

En esta investigación se utilizará el método hipotético - deductivo, el cual, según (Hernández et al. 2014), es deductivo porque usa la lógica deductiva, de lo general a lo particular.

El enfoque de esta investigación es cuantitativo, puesto que se basa en la recolección de datos para validar las hipótesis planteadas. El “Enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (Hernández et al., 2014, p. 4).

4.3. Población y muestra

4.3.1. Población

La población de la presente investigación es el personal administrativo del Ministerio Público - Distrito Fiscal del Callao, que está conformado por un total de 444 trabajadores.

Para (Arias, 2006), la población se refiere al conjunto de elementos, ya sea finito o infinito, que comparten características comunes y sobre los cuales se generalizarán las conclusiones del estudio. Estas características estarán específicamente definidas en relación al problema a investigar y los objetivos de la investigación. Citado por (Gallardo, 2017).

Tabla 4.1

Cantidad actual de personal administrativo en el Distrito Fiscal del Callao

CARGO	REGIMEN LABORAL		
	CAS	728	276
Asistente en función fiscal	139	46	-
Asistente administrativo – conductor	42	10	-
Asistente administrativo – notificador	22	-	-
Asistente administrativo – sistema administrativo	18	4	-
Asistente administrativo – sistema fiscal	65	18	-
Abogado	2	1	-
Asistente administrativo – mantenimiento	3	-	-
Analistas	8	3	-
Auxiliar administrativo	6	-	-

Educador	2	-	-
Especialista administrativo	6	4	-
Operador administrativo	8	5	-
Peritos	7	-	-
Programador	1	2	-
Psicólogo	5	-	-
Trabajadora social	5	-	-
Administradora (E)	-	1	-
Técnico en Abogacía II	-	-	5
Técnico administrativo II	-	-	3
Técnico administrativo I	-	-	3
CANTIDAD ACTUAL DE PERSONAL ADMINISTRATIVO			444

Nota. La tabla muestra y especifica el cargo y el régimen laboral de todo el personal administrativo. Fuente: Ministerio Público - Distrito Fiscal del Callao (2024).

4.3.2. Muestra

Para (Tamayo, 2004), la muestra se fundamenta en el principio de que las partes representan el todo, reflejando así las características de la población de la cual fue extraída, lo que garantiza su representatividad.

En ese sentido, para hallar la muestra de nuestra población que es finita, se utilizará la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{E^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Dónde:

N = Tamaño de la población

Z = Valor obtenido de la distribución normal para un nivel de confianza del 95%

p = Probabilidad de éxito

q = Probabilidad de fracaso

E = Error de estimación máximo aceptado

n = Tamaño de la muestra

Ahora, el nivel o valor de p y q son desconocidos, además de no tener una investigación como antecedente en nuestra población, se asumirá que $p = 0.50$ y $q = 0.50$. Asimismo, se considera el nivel de confianza del 95% y el margen de error de 5%.

Reemplazando:

$$n = \frac{(1.96)^2(444)(0.5)(0.5)}{(1.96)^2(0.5)(0.5) + 443(0.05^2)}$$
$$n = 207$$

Se concluye, que la muestra está constituida por 207 trabajadores, con la categoría de personal administrativo del Ministerio Público - Distrito Fiscal del Callao.

4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado

El lugar de estudio de la presente investigación se desarrolla en el Ministerio Público - Distrito Fiscal del Callao.

El periodo comprende aproximadamente 12 meses, desde el mes de octubre de 2023 hasta el mes de julio de 2024.

4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

En esta investigación se realizó a través de la técnica de la encuesta; además, de emplear el cuestionario como instrumento. Estos cuestionarios son de elaboración propia, conformados por 10 preguntas por cada variable (Motivación y desempeño laboral), resultando 20 preguntas en total, dirigidos al personal administrativo del Ministerio Publico - Distrito Fiscal del Callao

“Las técnicas de recolección de los datos pueden ser múltiples. Por ejemplo, en la investigación cuantitativa: cuestionarios cerrados, registros de datos estadísticos, pruebas estandarizadas, simples de mediciones fisiológicas, aparatos de precisión, etc” (Hernández et al., 2014, p.14).

4.5.1. Validez

Cuenta con la validez por opinión de expertos, quienes analizaron los ítems con sus respectivas definiciones conceptuales y operacionales, en tal sentido los tres expertos: Mg. Santurio Ramírez Juan Carlos quien es Magíster en Administración Estratégica de empresas, Dra. Corilla Condor Margot Cecilia, Doctora en Administración quien tiene experiencia como asesora de Tesis y el Dr. Angulo Pomiano William Peter, Doctor en Administración con experiencia en Recursos Humanos; quienes calificaron respectivamente el instrumento (Tabla 4.2).

Los expertos en promedio otorgaron puntuaciones globales de 93.67% correspondiéndole en general un alto nivel de validez.

Tabla 4.2

Calificaciones de los expertos sobre los cuestionarios de motivación y desempeño laboral

INDICADORES	EXPERTO 1	EXPERTO 2	EXPERTO 3	PROMEDIO
Claridad	95%	85%	95%	91.67%
Objetividad	95%	90%	95%	93.33%
Actualización	95%	90%	95%	93.33%
Organización	95%	90%	95%	93.33%
Suficiencia	95%	90%	100%	95.00%
Intencionalidad	95%	90%	100%	95.00%
Consistencia	95%	90%	100%	95.00%
Coherencia	95%	90%	95%	93.33%
Metodología	95%	90%	95%	93.33%

Pertinencia	95%	90%	95%	93.33%
PROMEDIO	95.00%	89.50%	96.50%	93.67%

Nota. La tabla muestra las calificaciones de los expertos a los cuestionarios.

Según la tabla 4.2, el instrumento cuenta con las siguientes calificaciones en base a los indicadores: Claridad 91.67% siendo un nivel muy bueno; Objetividad, Actualización y Organización con 93.33% siendo un nivel muy bueno; Suficiencia, Intencionalidad y Consistencia con 95%, muy bueno y Coherencia, Metodología y Pertinencia con un 93.33%, muy bueno.

Este instrumento reunió las condiciones necesarias para su aplicación en la prueba piloto y para la muestra final.

4.5.2. Prueba Piloto

Para realizar nuestra prueba piloto primero identificamos a 20 servidores administrativos del Ministerio Público - Distrito Fiscal del Callao, el cual se aplicó de forma virtual, mediante Google formularios y se procedió enviar el link del cuestionario por WhatsApp al personal administrativo. Durante y luego de la prueba piloto les preguntamos si tenían alguna duda o pregunta respecto a los enunciados, estando en total conformidad con el instrumento aplicado.

Para finalizar la prueba piloto con los participantes, agradecemos su tiempo y colaboración con nuestros cuestionarios de motivación y desempeño laboral, la aceptación que dieron fue muy trascendente para nosotros.

No hubo ninguna observación sobre el instrumento.

4.5.3. Confiabilidad

Tabla 4.3

Rangos de la magnitud del coeficiente de confiabilidad de un instrumento

Rango	Magnitud
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy Baja

Nota. Datos tomados de Instrumentos y Técnicas de Investigación Educativa, por Bolívar, 2013, DANAGA Training and Consulting.

Tabla 4.4

Confiabilidad del cuestionario de Motivación y Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos	N
0.841	20	20

Nota. La tabla muestra la confiabilidad del cuestionario de Motivación y Desempeño laboral.

Según la tabla 4.4, se observa un Alfa de Cronbach de los cuestionarios de Motivación y desempeño laboral que es 0.84 y según la tabla categórica (Tabla 4.3), se determina que los instrumentos de medición son de magnitud Muy Alta. Lo cual indica que el instrumento puede ser aplicado a la muestra real.

4.6. Análisis y procesamiento de datos

Estos datos cuantitativos serán procesados, analizados y sistematizados, por medios computacionales como los programas SPSS 26 con el fin de obtener los resultados correspondientes y el Ms Excel para el modelamiento de las tablas y gráficos.

A fin de analizar la estadística descriptiva se utilizará las frecuencias de la escala de Likert; a las variables de la presente investigación y sus respectivas

dimensiones. Además, se mostrará los resultados obtenidos con la escala aplicada a nuestra muestra, mediante el gráfico de barras.

4.7. Aspectos éticos en investigación

Se tomó en consideración la confidencialidad de resultados, el consentimiento informado y el respeto a los derechos de autor mencionados en citas en el presente estudio para consolidación del marco teórico.

V. RESULTADOS

En este capítulo, se presentan los resultados obtenidos a través de los cuestionarios sobre la variable Motivación y Desempeño laboral; aplicados a 207 servidores administrativos del Ministerio Público - Distrito Fiscal del Callao. Estos resultados constituyen una evidencia empírica sólida obtenida en el marco del estudio realizado.

5.1. Resultados descriptivos

5.1.1. Resultados descriptivos de la variable Motivación

En el siguiente apartado, se presentan los resultados descriptivos de la variable motivación y sus dimensiones, a través de tablas y gráficos.

Tabla 5.1

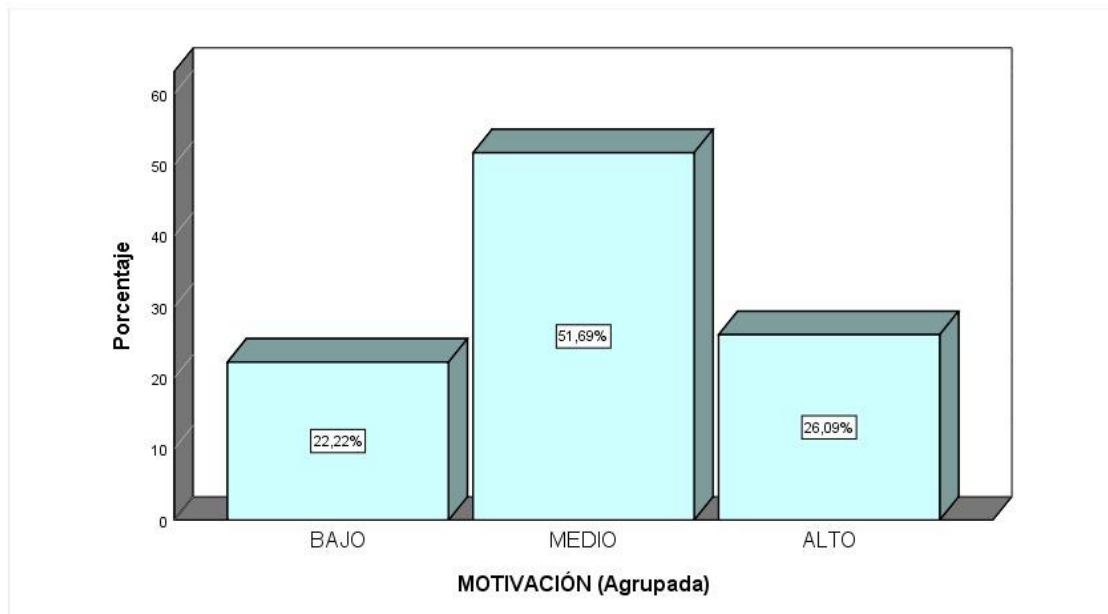
Distribución de frecuencias de la variable Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	46	22.2	22.2	22.2
	MEDIO	107	51.7	51.7	73.9
	ALTO	54	26.1	26.1	100.0
	Total	207	100.0	100.0	

Nota. Extraído de los resultados descriptivos del SPSS.

Figura 5.1

Niveles de la variable Motivación



Nota. Extraído de los resultados descriptivos del SPSS.

De la tabla 5.1 y la figura 5.1, se precisa que, el 22,2% (46) de los encuestados consideran a la Motivación en un nivel bajo, mientras el 51,7% (107) en un nivel medio y finalmente para el 26,1% (54) en un nivel alto. Por lo tanto, la percepción mayoritaria permite considerar que la variable Motivación se sitúa predominantemente en un nivel medio.

Dimensiones de la variable Motivación

Tabla 5.2

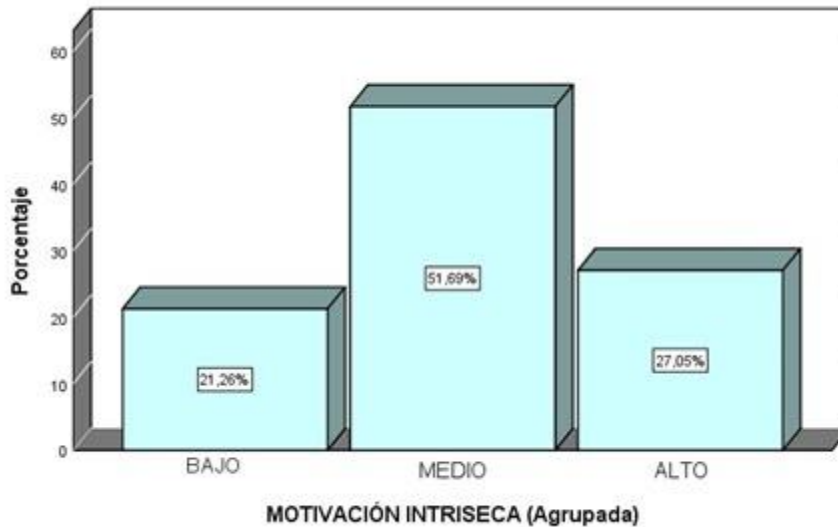
Distribución de frecuencias de la dimensión Motivación intrínseca

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	44	21.3	21.3	21.3
	MEDIO	107	51.7	51.7	72.9
	ALTO	56	27.1	27.1	100.0
	Total	207	100.0	100.0	

Nota. Extraído de los resultados descriptivos del SPSS.

Figura 5.2

Niveles de la dimensión Motivación intrínseca



Nota. Extraído de los resultados descriptivos del SPSS.

De la tabla 5.2 y la figura 5.2, se precisa que, el 21,3% (44) de los encuestados consideran la dimensión de Motivación intrínseca en un nivel bajo, mientras el 51,7% (107) en un nivel medio y finalmente para el 27,1% (56) en un nivel alto. Por lo tanto, la percepción mayoritaria permite considerar que la dimensión Motivación intrínseca se sitúa predominantemente en un nivel medio.

Tabla 5.3

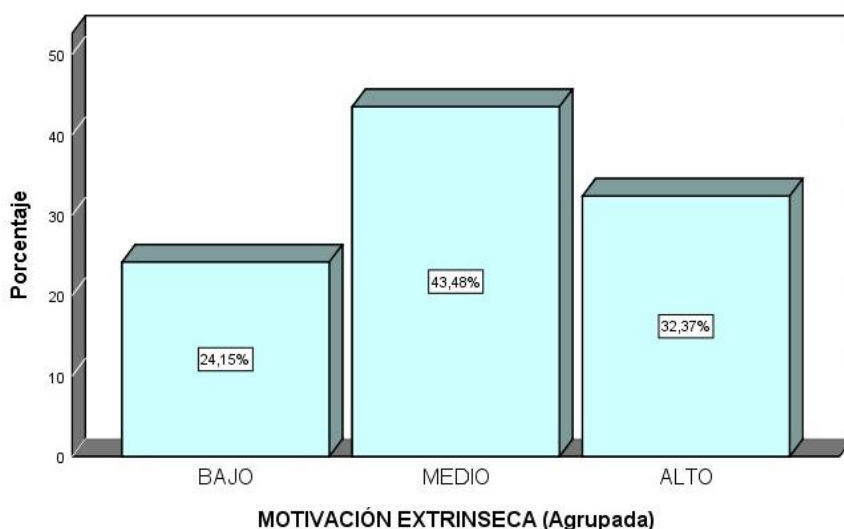
Distribución de frecuencias de la dimensión Motivación extrínseca

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	50	24.2	24.2	24.2
	MEDIO	90	43.5	43.5	67.6
	ALTO	67	32.4	32.4	100.0
	Total	207	100.0	100.0	

Nota. Extraído de los resultados descriptivos del SPSS.

Figura 5.3

Niveles de la dimensión Motivación extrínseca



Nota. Extraído de los resultados descriptivos del SPSS.

De la tabla 5.3 y la figura 5.3, se precisa que, el 24,2% (50) de los encuestados consideran la dimensión de Motivación extrínseca en un nivel bajo, mientras el 43,5% (90) en un nivel medio y finalmente para el 32,4% (67) en un nivel alto. Por lo tanto, la percepción mayoritaria permite considerar que la dimensión Motivación extrínseca se sitúa predominantemente en un nivel medio.

5.1.2. Resultados descriptivos de la variable Desempeño laboral

En el siguiente apartado, se presentan los resultados descriptivos de la variable Desempeño laboral y sus dimensiones, a través de tablas y gráficos.

Tabla 5.4

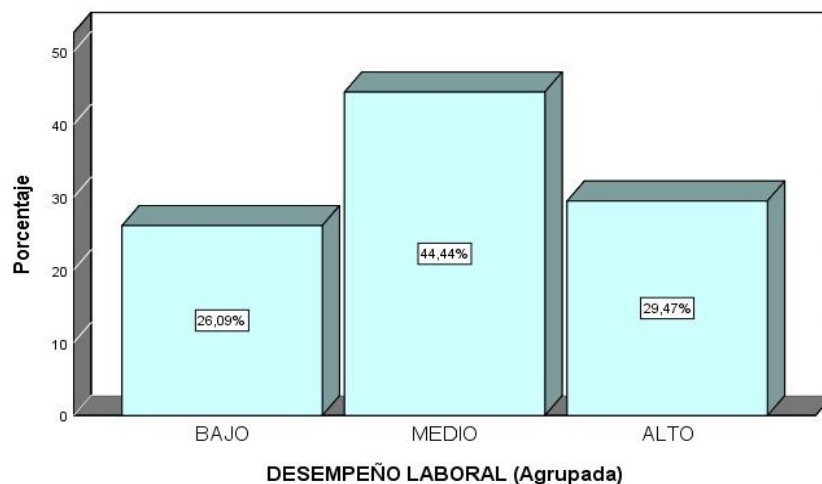
Distribución de frecuencias de la variable Desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	54	26.1	26.1	26.1
	MEDIO	92	44.4	44.4	70.5
	ALTO	61	29.5	29.5	100.0
	Total	207	100.0	100.0	

Nota. Extraído de los resultados descriptivos del SPSS.

Figura 5.4

Niveles de la variable Desempeño laboral



Nota. Extraído de los resultados descriptivos del SPSS.

De la tabla 5.4 y la figura 5.4, se precisa que, que el 26,1% (54) de los encuestados consideran al Desempeño laboral en un nivel bajo, mientras el 44,4% (92) en un nivel medio y finalmente para el 29,5% (61) en un nivel alto. Por lo tanto, la percepción mayoritaria permite considerar que la variable Desempeño laboral se sitúa predominantemente en un nivel medio.

Dimensiones de la variable Desempeño laboral

Tabla 5.5

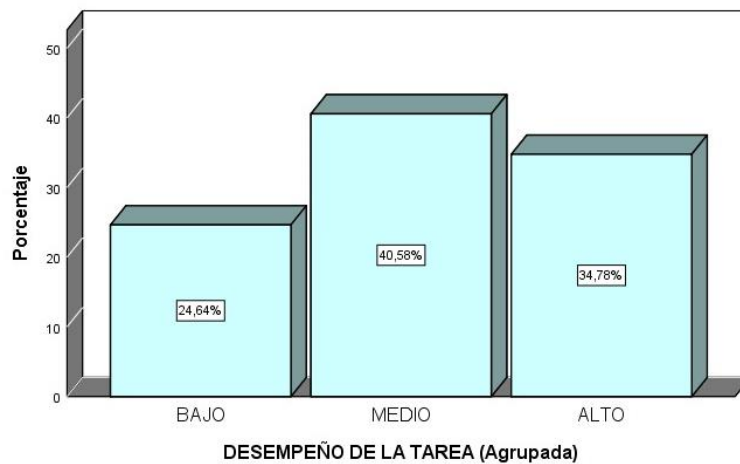
Distribución de frecuencias de la dimensión Desempeño de la tarea

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	51	24.6	24.6	24.6
	MEDIO	84	40.6	40.6	65.2
	ALTO	72	34.8	34.8	100.0
	Total	207	100.0	100.0	

Nota. Extraído de los resultados descriptivos del SPSS.

Figura 5.5

Niveles de la dimensión Desempeño de la tarea



Nota. Extraído de los resultados descriptivos del SPSS.

De la tabla 5.5 y la figura 5.5, se precisa que, el 24,6% (51) de los encuestados consideran a la dimensión Desempeño de la tarea en un nivel bajo, mientras el 40,6% (84) en un nivel medio y finalmente para el 34,8% (72) en un nivel alto. Por lo tanto, la percepción mayoritaria permite considerar que la dimensión Desempeño de la tarea se sitúa predominantemente en un nivel medio.

Tabla 5.6

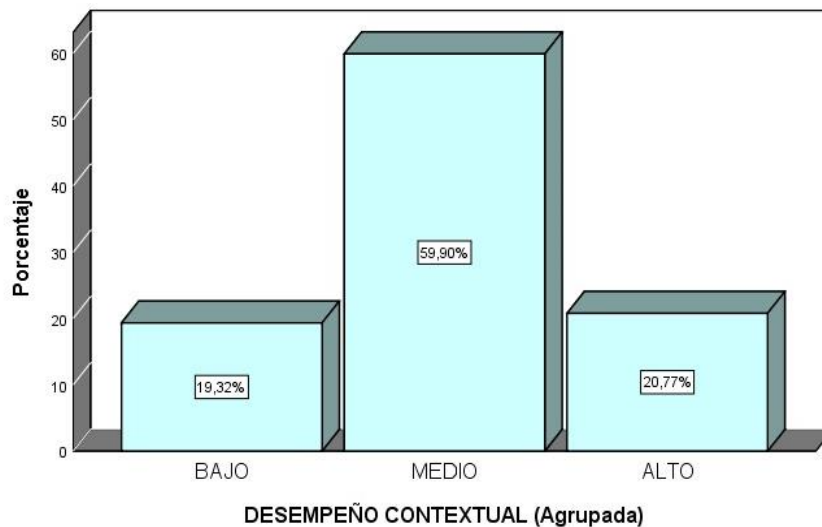
Distribución de frecuencias de la dimensión Desempeño contextual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	40	19.3	19.3	19.3
	MEDIO	124	59.9	59.9	79.2
	ALTO	43	20.8	20.8	100.0
	Total	207	100.0	100.0	

Nota. Extraído de los resultados descriptivos del SPSS.

Figura 5.6

Niveles de la dimensión Desempeño contextual



Nota. Extraído de los resultados descriptivos del SPSS.

De la tabla 5.6 y la figura 5.6, se precisa que, el 19,3% (40) de los encuestados consideran a la dimensión Desempeño contextual en un nivel bajo, mientras el 59,9% (124) en un nivel medio y finalmente para el 20,8% (43) en un nivel alto. Por lo tanto, la percepción mayoritaria permite considerar que la dimensión Desempeño contextual se sitúa predominantemente en un nivel medio.

5.2. Resultados inferenciales

5.2.1. Pruebas de normalidad

H_0 : Los datos poseen una distribución normal

H_1 : Los datos no poseen una distribución normal

Tabla 5.7

Prueba de Normalidad de las variables Motivación y Desempeño laboral con sus respectivas dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	0.159	207	0.000	0.941	207	0.000
Desempeño laboral	0.150	207	0.000	0.933	207	0.000
Motivación intrínseca	0.108	207	0.000	0.949	207	0.000
Motivación extrínseca	0.143	207	0.000	0.951	207	0.000
Desempeño de la tarea	0.186	207	0.000	0.886	207	0.000
Desempeño contextual	0.125	207	0.000	0.941	207	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Extraído de los resultados inferenciales del SPSS.

Se consideró las pruebas de normalidad a las variables de la presente investigación y sus respectivas dimensiones; a fin de verificar la hipótesis de normalidad de la muestra, si se ha extraído de una muestra con distribución de probabilidad normal. Asimismo, por ser la muestra 207 se consideró la prueba de Kolmogórov-Smirnov.

$p < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y concluir que los datos no siguen una distribución normal.

$p > 0.05$ se acepta la hipótesis nula y concluir que los datos siguen una distribución normal.

En la tabla 5.7, nos muestra que $p < 0.05$ en ambas variables y sus dimensiones, por lo tanto, las variables estudiadas y sus respectivas dimensiones de la presente investigación no siguen una distribución normal. Por ende, se optó por utilizar la correlación de Spearman, debido a que es apropiado cuando los datos exhiben valores que no siguen una distribución normal. Asimismo, en la tabla 5.8, se muestra los criterios de interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 5.8

Tabla de criterios del coeficiente de correlación

Valor de Rho	Significado
-1	Correlación negativa grande, y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
+1	Correlación positiva grande, y perfecta

Nota: Tomado de Impacto de las tecnologías educativas digitales y rendimiento académico en matemáticas (p.8), por Luzuriaga et al., 2023, runas Journal of Education & Culture 4 (8).

5.2.2. Prueba de las hipótesis

Hipótesis General

H₀: No existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo del Ministerio Público - Distrito Fiscal del Callao, 2023.

H₆: Existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo del Ministerio Público en el Distrito Fiscal del Callao, 2023

Tabla 5.9

Prueba de correlación entre las variables: Motivación y Desempeño laboral

			Motivación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1.000	.736**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	207	207
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.736**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	207	207

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

Nota. Extraído de los resultados inferenciales del SPSS.

Al correlacionar las variables Motivación y Desempeño laboral, conforme se observa en la tabla 5.9, el resultado estadístico Rho de Spearman es de 0.736. Con referencia a la tabla 5.8, se observa una correlación positiva alta entre ambas variables. Además, el valor de significancia (sigma) de 0.000 indica el rechazo de la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, lo cual indica una relación significativa entre la Motivación y Desempeño laboral.

Hipótesis Específicas 1

H₀: No existe una relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal administrativo del Ministerio Público - Distrito Fiscal del Callao, 2023.

H_{E1}: Existe una relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal administrativo del Ministerio Público - Distrito Fiscal del Callao, 2023.

Tabla 5.10

Prueba de correlación entre la Motivación intrínseca y el Desempeño laboral

			Motivación intrínseca	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	1.000	.687**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	207	207
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.687**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	207	207

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Nota. Extraído de los resultados inferenciales del SPSS.

Al correlacionar los componentes motivación intrínseca y desempeño laboral, conforme se observa en la tabla 5.10, el resultado estadístico Rho de Spearman es de 0.687. Con referencia a la tabla 5.8, se observa una correlación positiva moderada entre estos dos factores. Además, el valor de significancia (sigma) de 0.000 indica el rechazo de la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, infiriendo así que la motivación intrínseca si se relaciona con el desempeño laboral.

Hipótesis Específicas 2

H₀: No existe una relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal administrativo del Ministerio Público - Distrito Fiscal del Callao, 2023.

H_{E2}: Existe una relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal administrativo del Ministerio Público - Distrito Fiscal del Callao, 2023.

Tabla 5.11

Prueba de correlación entre la Motivación extrínseca y el Desempeño laboral

			Motivación extrínseca	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coeficiente de correlación	1.000	.650**
		Sig. (bilateral)		0.000
	Desempeño laboral	N	207	207
		Coeficiente de correlación	.650**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	207	207

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

Nota. Extraído de los resultados inferenciales del SPSS.

Al correlacionar la motivación extrínseca y el desempeño laboral, conforme se observa en la tabla 5.11, el resultado estadístico Rho de Spearman es de 0.650. Con referencia a la tabla 5.8, se evidencia una correlación positiva moderada entre estos dos factores. Además, el valor de significancia (sigma) de 0.000 indica el rechazo de la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna,

infiriendo así que la motivación extrínseca si se relaciona con el desempeño
laboral

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

6.1.1. Hipótesis General

Con la existencia de un margen de error del 1% y un nivel de confianza del 99%, según lo observado en la tabla 5.9, se acepta la hipótesis general (H_G) y se rechaza la hipótesis nula (H_0); por lo tanto, se demuestra la correlación entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo del Ministerio Público - Distrito Fiscal del Callao, 2023.

6.1.2. Hipótesis Específicas

Hipótesis Específicas 1

Con la existencia de un margen de error del 1% y un nivel de confianza del 99%, según lo observado en la tabla 5.10, por consiguiente, se acepta la hipótesis específica 1 (H_{E1}) y se rechaza la hipótesis nula (H_0); que existe una correlación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal administrativo del Ministerio Público - Distrito Fiscal del Callao, 2023.

Hipótesis Específicas 2

Con la existencia de un margen de error del 1% y un nivel de confianza del 99%, según lo observado en la tabla 5.11, por consecuente, se acepta la hipótesis específica 2 (H_{E2}) y se rechaza la hipótesis nula (H_0); que existe una correlación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal administrativo del Ministerio Público - distrito Fiscal del Callao, 2023.

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares

En el análisis estadístico desarrollado en la presente investigación, se halló una correlación alta entre la variable motivación y desempeño laboral, según lo observado en la tabla 5.9. Este resultado es coherente con el estudio de Armas (2021), la cual manifiesta una relación directa y significativa ($Rho = 0.728$ y $p = 0.000$) entre la motivación y el desempeño laboral del personal del Ministerio Público de la provincia de Cajabamba. Caso similar, se observó con el estudio de Vínces (2023), donde se ilustra a través del cálculo del coeficiente de correlación Rho de Spearman ($Rho = 0.890$, $p < 0,001$), la existencia de una asociación y/o relación entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la Dirección Regional Sectorial de Transportes y Comunicaciones de Tumbes.

Además, los resultados en la prueba de hipótesis general guarda relación con el análisis realizado por Aguilar et al. (2021) en su investigación contenidas por las variables motivación y desempeño laboral, encontrándose que entre ambas variables existe una correlación moderada de 0.671 según el Rho de Spearman y una significancia de 0,000. Asimismo, la investigación de Flores y Zamora (2023), muestra resultados que son contrastables con nuestro estudio, pues se demostró una correlación directa, entre motivación y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz, con un Rho de 0,686, además, de una significancia de 0,000. Otro hallazgo adicional, a diferencia de los resultados en este estudio, proviene de Prado (2020), quien empleó la estadística de Rho de Spearman y obtuvo un coeficiente de correlación de 0.524; esta cifra muestra una correlación directa, moderada en las variables de motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de

Junín en 2019, sugiriendo que a un aumento en la motivación está asociado con un incremento en el desempeño laboral de esta institución.

Según el estudio de Paredes (2019) se halló una correlación directa entre motivación y desempeño laboral, reflejada en un coeficiente de Spearman de $Rho = 0,381$ y con un valor de $p = 0,0000$. Este hallazgo recomienda un plan de acción para fortalecer la motivación en los trabajadores, donde deberá incluir sistemas de incentivos y reconocimientos (premios, bonificaciones, actividades de ocio, reconocimientos públicos, etc.); además, enfatiza la importancia de llevar a cabo un seguimiento continuo de este plan para evaluar sus resultados, también plantear nuevas estrategias, lo cual coincide con las recomendaciones de nuestra investigación. Asimismo, guarda similitud con el estudio de Bolaños (2023) donde se encontró una relación positiva entre la motivación y desempeño laboral en el personal investigador del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, mostrando un coeficiente de correlación de $Rho = 0,311$ y un valor de significancia de $0,028$.

Por otra parte, en el trabajo llevado a cabo por Cotrina y Nuñez (2020), se encontró en los datos analizados una distribución normal, lo cual implicó el uso de la prueba de Pearson y condujo a obtener un coeficiente de correlación de $0,954$. Este resultado nos muestra una relación positiva y altamente significativa entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén, infiriendo así, una concordancia con el análisis de nuestra investigación, solo en el extremo en la correlación positiva identificada entre las variables. Un contexto equiparable, es el trabajo realizado por Seminario (2020), donde se usó también el coeficiente de correlación de

Pearson debió a la distribución normal de sus datos (0,622), mostrando una correlación directa entre las variables estudiadas.

En el caso del estudio de Ávila y Medina (2022), presentan las variables motivación y desempeño siendo similar a las variables de la presente investigación, asimismo el objetivo principal en este trabajo, fue evaluar la motivación y desempeño laboral de los servidores públicos administrativos de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López De igual manera en el estudio de Arévalo y Santa Cruz (2020), investigó la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) municipal del cantón La Maná, provincia de Cotopaxi, durante el año 2019. El objetivo fue mejorar las actividades institucionales identificando variables que afectan el cumplimiento de funciones del personal. Este análisis propuso cambios para fortalecer el recurso humano y mejorar la atención hacia la comunidad y usuarios.

En el estudio de Rivera y Ríos (2021), presenta un diseño cuantitativo que pretende medir un fenómeno con técnicas de recolección de información y analizarlas desde la estadística, por su parte el estudio se determina de corte no experimental, compartiendo así similitudes con nuestra investigación.

En la investigación de Veliz (2020), se analizaron las variables de motivación intrínseca y extrínseca en relación con el desempeño laboral. Utilizando un enfoque correlacional, se aplicaron cuestionarios tipo Likert donde se evaluó el nivel de motivación y desempeño, buscando encontrar conexiones entre ambas variables. Los resultados revelaron que tanto los factores intrínsecos como los extrínsecos de la motivación mostraron niveles bajos,

aunque están relacionados con el desempeño laboral del personal. En donde el desempeño parece estar condicionado por las necesidades específicas de la organización, mostrando una similitud con nuestra investigación.

En el trabajo de Rodríguez (2020) se asemeja al presente trabajo al enfocarse en explorar cómo es que se relaciona la motivación y el desempeño laboral.

En el estudio realizado por Cataño y Calle (2020), se buscó identificar los factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos que influyen el rendimiento laboral del personal administrativo de Solpak Soluciones y Empaques S.A., una empresa ubicada en Antioquia, Colombia. Asimismo, en la parte metodológica se encontró una similitud en el estudio basado en un mismo diseño no experimental y nivel correlacional en la investigación de Córdoba et al. (2023).

6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes

Según la normativa universitaria para la elaboración de la tesis, se requiere seguir las directrices establecidas y mantener la originalidad a fin de evitar la violación del derecho de autor. Cumpliendo con el código ético de investigación de la Universidad Nacional del Callao, se garantiza transparencia, compromiso y el respeto a la integridad intelectual, los derechos de autor y la propiedad intelectual, demostrando así una conducta íntegra y ética en todo proceso investigativo.

VII. CONCLUSIONES

En base a los objetivos de esta investigación y con relación a los resultados, se determinaron las siguientes conclusiones.

1. La presente investigación demostró de manera general una correlación directa, alta y significativa entre motivación y desempeño laboral ($Rho = 0.736$, $p = 0.000 < \alpha = 0.05$) del personal administrativo del Ministerio Público - Distrito Fiscal del Callao, esto nos indica que aumentar la motivación también aumenta el desempeño laboral.
2. En cuanto a la hipótesis específica 1, se concluye la existencia de una correlación directa, moderada y significativa entre la motivación intrínseca y desempeño laboral ($Rho = 0.687$, $p = 0.000 < \alpha = 0.05$), esto nos indica que al aumentar la motivación intrínseca también aumenta el desempeño laboral.
3. En la hipótesis específica 2, se concluye que existe una relación directa, moderada y significativa entre la motivación extrínseca y desempeño laboral ($Rho = 0.650$, $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, esto indica que al aumentar la motivación extrínseca también aumenta el desempeño laboral.

VIII. RECOMENDACIONES

Respecto a las conclusiones, se plantearon las siguientes recomendaciones a la Presidencia de la Junta Fiscales Superiores del Distrito Fiscal del Callao:

1. Con respecto a los resultados de la hipótesis general, se recomienda implementar un sistema de gestión de desempeño en el personal administrativo, que deberá de enfocarse en establecer metas y objetivos claros en base a las actividades realizadas en los despachos que integran el Distrito Fiscal del Callao. Además, se deberá de introducir incentivos que estén directamente ligados al logro de estas metas, a fin de reforzar la motivación de los servidores públicos. La adopción de estas prácticas no solo mejorará el rendimiento individual y colectivo, sino fomentará un ambiente laboral más satisfactorio, colaborativo y motivador, promoviendo el crecimiento y desarrollo continuo del personal administrativo.
2. En cuanto a los resultados que se obtuvieron en la hipótesis específica 1, se sugiere realizar reconocimientos al personal administrativo de manera trimestral, a nombre de la institución, para destacar su compromiso, la productividad y el éxito de las metas alcanzadas en el área donde se desempeña. Estos reconocimientos se deben de llevar a cabo en ceremonias formales, resaltando las contribuciones significativas al éxito organizacional y basándose en criterios transparentes y objetivos. Este enfoque no solo fomentará un ambiente laboral motivador, sino que

también alinearé los esfuerzos individuales con la misión y visión del Ministerio Público.

3. En cuanto a los resultados encontrados en la hipótesis específica 2, se recomienda mejorar las condiciones laborales ofreciendo un entorno o ambiente óptimo, que incluya la provisión adecuada y oportuna de recursos o materiales que faciliten un desempeño laboral óptimo del personal administrativo. Estas medidas estarían diseñadas, no solo para mejorar el entorno físico del trabajo, sino también aumentar la satisfacción y el compromiso del personal, así contribuir de manera significativa en el servicio y atención a la comunidad chalaca.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguinis, H. (2013). *Performance management* (3ª ed.). Pearson.
[https://www.homeworkforyou.com/static_media/uploadedfiles/Performance%20Management%20\(3rd%20Edition\)%20-%20Herman%20Aguinis.pdf](https://www.homeworkforyou.com/static_media/uploadedfiles/Performance%20Management%20(3rd%20Edition)%20-%20Herman%20Aguinis.pdf)
- Alvarez, A. (2020). Clasificación de las Investigaciones. [Nota académica 2, Universidad de Lima]. Repositorio Institucional.
<https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
- Arévalo Matamoros, T. L. & Santacruz Cedeño, J. E. (2020). *Los factores motivacionales y su incidencia en el desempeño laboral del personal del Gad del Cantón la Maná, provincia de Cotopaxi, año 2020* [Proyecto de investigación de pregrado, Universidad Técnica de Cotopaxi].
<https://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/6895/1/UTC-PIM-000243.pdf>
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación a la metodología de la investigación* (6ª ed.). Episteme.
https://drive.google.com/file/d/0B0GG8H7NoaXTcFZrQVhQRTZBRF9JYWR2VnF2azB4cEs3Nzc0/view?resourcekey=0-cZgWuRm_CDyn_pHmyFsMgw
- Armas Gil, D. M. (2021). *Motivación y desempeño laboral del personal del Ministerio Público de Cajamarca, 2020* [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio Institucional.
https://www.google.com/url?q=https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8861/armas_gdm.pdf?sequence%3D1%26isAllowe

d%3Dy&sa=D&source=editors&ust=1719813735596925&usg=AOvVaw0
VgOOSaO6Eonkq9kEsEt_k

Ávila Basurto, Y. A., & Medina Zambrano, S. M. (2022). *Evaluación de la motivación y desempeño laboral de los servidores públicos administrativos de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí MFL* [Informe de trabajo de pregrado]. Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López. https://repositorio.espam.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/42000/1834/TIC_AP33D.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bolaños Ampudia, S. B. (2023). *Motivación y desempeño laboral en el personal investigador del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Agraria de la Selva]. Repositorio institucional. https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14292/2528/TS_SBBA_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castaño Vargas, L. D., & Calle Arroyave, N. A. (2020). *Los factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos inherentes al personal del área administrativa, en relación con el desempeño laboral en la empresa Solpak Soluciones y Empaques S.A. de Antioquia - Colombia* [Informe de trabajo de pregrado]. Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano. <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1993/PROYECTO%20DE%20GRADO%20NATALIA%20CALLE%20Y%20LESLEY%20CASTA%C3%91O%2001%20DE%20MAYO%202020%20%281%29.pdf?>

sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. (7ª ed.). McGraw-Hill.

https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf

Chiavenato, I. (2009) *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. (1ª ed.). McGraw-Hill.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf

Córdoba García, N., Álvarez, N., & Gálvez Córdoba, C. (2023). Incidencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la educación superior en Panamá. *Orbis Cognita*, 7(2).
<http://portal.amelica.org/ameli/journal/213/2134288008/html/>

Cotrina Saldaña, R. E. & Nuñez Vega, E. Y. (2020). *Motivación y Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60517/Cotrina_SRE-Nu%c3%b1ez_EY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Crespo Ramos, T., López Yepes, J. A., Peña Alcaraz, J. E. & Carreño Sandoval F. (2003). *Administración de Empresas*. (1ª ed). Editorial Mad.

https://www.google.com.pe/books/edition/Administracion_de_Empresas_Profesores_de/jo-goNah_osC?hl=es-

419&gbpv=1&dq=Teor%C3%ADa+de+las+necesidades+adquiridas+de+David+McClelland.&pg=PA240&printsec=frontcover

Evira, M. J. (2015). Que motiva a los trabajadores en cada país. EXPOK
<https://www.expoknews.com/que-motiva-a-los-trabajadores-en-cada-pais/>

Fischman, D. & Matos, L. (2014) *Motivación 260°: Cómo incrementar en la vida y en el planeta*. Editorial Planeta Perú S.A.
<https://training.crecimiento.ws/wp-content/uploads/2020/09/312919303-Motivacion-360-David-Fishman.pdf>

Flores Samame, Y. & Zamora Pretel, S. (2023). *Motivación y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz, Cajamarca – 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional.
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/10851>

Gallardo Echenique, E. E. (2017). *Metodología de la Investigación* (1ª ed). Universidad Continental.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

González Serra, D. J. (2008) *Psicología de la motivación*. Editorial Ciencias Médicas.
http://newpsi.bvs-psi.org.br/ebooks2010/en/Acervo_files/PsicologiadelaMotivacion.pdf

Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed) McGraw - Hill.

<https://www.esup.edu.pe/wp->

<content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Bap>
tista-

<Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Landy, F., & Conte, J. (2004). *Psicología industrial: Introducción a la psicología industrial y organizacional*. McGraw - Hill.

<https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/3ef1159685b8f7c22a3580258c71856e.pdf>

Luzuriaga Jaramillo, H. A., Hidalgo Cajo, D. P., Avilés Luna, E. S., Calderón

Zambrano, R. L. & Mata López, J. C. (2023). Impacto de las tecnologías educativas digitales y rendimiento académico en matemáticas. *runas Journal of Education & Culture* 4 (8).

<https://runas.religacion.com/index.php/about/article/view/118>

Ministerio Público Fiscalía de la Nación - Distrito Fiscal del Callao. (2024, 14 de enero). Plataforma digital del Estado Peruano

<https://www.gob.pe/39109-ministerio-publico-fiscalia-de-la-nacion-distrito-fiscal-de-callao>

Ministerio Público Fiscalía de la Nación [MPFN]. (2024, 14 de enero). Plataforma digital del Estado Peruano.

<https://www.gob.pe/22419-el-ministerio-publico-fiscalia-de-la-nacion>

Nhantumbo, R. F. (2020). *Análisis de la motivación laboral de los funcionarios públicos: Un estudio desde el Hospital General de Machava, en Mozambique* [Tesis de maestría, Universidad de Chile]. Repositorio institucional.

<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/177343/Analisis-de-la-motivacion-laboral-de-los-funcionarios-publicos-un-estudio-desde-el-Hospital-General-de-Machava-en-Mozambique.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Pearson Prentice Hall.
<http://biblioteca.univalle.edu.ni/files/original/4a496c31185035c509e39b267269593f34a2956b.pdf>

Paredes Ramírez, G. (2019). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores administrativos de las instituciones educativas públicas de la provincia de San Martín, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión]. Repositorio Institucional.
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1883/Gimena_Tesis_Maestro_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page16

Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010>

Prado Huamán, L. C. (2020). *Impacto de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Continental]. Repositorio Institucional.
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/8685>

Rivera Rivera, D., & Ríos Isaza, S. del C. (2021). *Influencia de la motivación sobre el desempeño laboral en una empresa prestadora de servicios de aseo en el municipio de Bello en el año 2021* [Tesis de pregrado,

- Corporación Universitaria Minuto De Dios]. Repositorio institucional.
https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/15599/1/TP_RiveraDaniela-RiosSara_2021.pdf
- Robbins, S. P. & Coulter, M. (2010). *Administración* (10^a ed). Pearson Education.
<https://www.ceut.edu.mx/Biblioteca/books/Administraci%C3%B3n/Administraci%C3%B3n-Robbins.pdf>
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13^a ed). Pearson Educación.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/R0BBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento Organizacional* (15^a ed). Pearson.
https://www.pucesa.edu.ec/wpcontent/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf
- Ruiz Bolívar, C. (2013). *Instrumentos y Técnicas de Investigación Educativa* (3^a ed). DANAGA Training and Consulting.
https://www.academia.edu/37886948/Instrumentos_y_Tecnicas_de_Investigaci%C3%B3n_Educativa_Carlos_Ruiz_Bolivar_pdf
- Ruiz Corea, S., Aguilar Saldaña, C. M., Olivas Salazar, H., Ruiz Correa, J., Flores Arévalo, P., & Cueto Orbe, R. E. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), Article 3.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.564
- Santrok, J. (2002) *Psicología de la educación*. McGraw-Hill.

<https://es.scribd.com/document/400517659/Santrock-John-2002-Psicologia-de-La-Educacion-Una-Herramienta-Para-La-Ensenanza-Efectiva-en-Psicologia-de-La-Educacion-Mexico-McGraw-Hill-pdf>

Seminario Yamunaqué, Y. E. (2020). *Incidencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, 2017* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Tumbes]. Repositorio Institucional.

<https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/123456789/2213>

Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El proceso de la Investigación Científica* (4ª ed). Limusa Noriega Editores.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso_de_la_investigacion_cientifica_Mario_Tamayo.pdf

Turienzo, R. (2016) *El pequeño libro de la motivación*. Alienta Editorial. <https://www.calameo.com/read/007332218e68246175076>

Veliz Rodriguez, F. (2020). *Factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación y su relación en el nivel de desempeño laboral del personal de la gerencia de salud "Cossmil" de la ciudad de La Paz* [Tesis de maestría, Universidad Mayor de San Andrés]. Repositorio institucional.

<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/25090/TM-305.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vinces Valencia, J. Y. (2023). *Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de trabajadores administrativos, Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Tumbes, 2022* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Tumbes]. Repositorio Institucional.

https://www.google.com/url?q=https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/64662/TESIS%2520-%2520VINCES%2520VALENCIA.pdf?sequence%3D1%26isAllowed%3Dy&sa=D&source=editors&ust=1719818861075598&usg=AOvVaw0Q5xZjNjc09Ea9_E2fpiBA

ANEXOS

- Matriz de consistencia

“Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Ministerio Público – Distrito Fiscal del Callao, 2023”

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables - Dimensiones	Indicadores	Diseño Metodológico
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo del Ministerio Público - Distrito Fiscal del Callao, 2023?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>a) ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal administrativo del Ministerio Público - Distrito Fiscal del Callao, 2023?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal administrativo del Ministerio Público - Distrito Fiscal del Callao, 2023?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo del Ministerio Público - Distrito Fiscal del Callao, 2023.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>a) Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal administrativo del Ministerio Público - Distrito Fiscal del Callao, 2023.</p> <p>b) Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal administrativo del Ministerio Público - Distrito Fiscal del Callao, 2023.</p>	<p>Hipótesis General Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo del Ministerio Público - Distrito Fiscal del Callao, 2023.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>a) Existe relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal administrativo del Ministerio Público - Distrito Fiscal del Callao, 2023.</p> <p>b) Existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal administrativo del Ministerio Público - Distrito Fiscal del Callao, 2023.</p>	<p>VARIABLE 1 = <u>Motivación</u></p> <p>DIMENSIONES:</p> <p>X₁ = Motivación intrínseca</p> <p>X₂ = Motivación extrínseca</p> <hr/> <p>VARIABLE 2 = <u>Desempeño laboral</u></p> <p>DIMENSIONES:</p> <p>Y₁ = Desempeño de la tarea</p> <p>Y₂ = Desempeño contextual</p>	<p>Motivación intrínseca</p> <ul style="list-style-type: none"> - Logro - Reconocimiento - Crecimiento - Trabajo en sí mismo - Responsabilidad <p>Motivación extrínseca</p> <ul style="list-style-type: none"> - Política Organizacional - Seguridad - Salario - Relaciones Interpersonales - Condiciones Laborales <hr/> <p>Desempeño de la tarea</p> <ul style="list-style-type: none"> - Competencia - Esfuerzo - Perseverancia - Productividad - Atención al usuario <p>Desempeño contextual</p> <ul style="list-style-type: none"> - Colaboración - Cooperación - Iniciativa - Compromiso con la organización - Integración 	<p>TIPO: Básica.</p> <p>MÉTODO: Hipotético-deductivo</p> <p>DISEÑO / ALCANCE: No experimental Correlacional</p> <p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>CORTE: Transversal.</p> <p>POBLACIÓN: Personal administrativo del Ministerio Público - Distrito Fiscal del Callao, que comprende a 444 trabajadores.</p> <p>MUESTRA: Está constituida por 207 trabajadores, con la categoría de personal administrativo del Ministerio Público - Distrito Fiscal del Callao.</p> <p>TECNICAS: a) Encuestas</p> <p>INSTRUMENTOS: a) Cuestionarios</p>

- Instrumentos validados



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN



CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

Instrucciones

Sr. y/o Srta. Se está realizando una encuesta a personal administrativo del Ministerio Público - Distrito Fiscal del Callao en forma anónima para el desarrollo de una tesis. Por ello agradeceremos se sirva responder tales preguntas con la mayor objetividad y sinceridad posible. A continuación, llene los datos referentes a Ud.

Colocar una (X) teniendo en cuenta lo siguiente:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

VARIABLE 1: Motivación						
N°	PROPOSICIONES	PUNTAJES				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: INTRÍNSECA						
1.	Con que tendencia sus logros laborales han contribuido al impacto positivo de la entidad.					
2.	Con que frecuencia ha recibido usted reconocimientos a nombre de la institución por su trabajo realizado.					
3.	Con que tendencia la entidad brinda posibilidades de crecer profesionalmente.					
4.	Con que frecuencia se encuentra satisfecho con su desempeño laboral.					
5.	Con que frecuencia se considera usted, una persona responsable, en la entrega de sus labores encomendadas.					
DIMENSIÓN: EXTRÍNSECA						
		1	2	3	4	5

6.	Considera usted que las políticas organizacionales (Misión, Visión y Normativas) establecidas por el Ministerio Público son adecuadas.					
7.	Percibe usted seguridad en términos de estabilidad laboral dentro de la institución.					
8.	Se encuentra satisfecho con el salario mensual que percibe actualmente.					
9.	Considera usted que las relaciones interpersonales en el trabajo, contribuyen positivamente a su bienestar emocional.					
10.	Considera usted que el ambiente donde se desempeña cuenta con las condiciones laborales adecuadas.					



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN



CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones

Sr. y/o Srta. Se está realizando una encuesta a personal administrativo del Ministerio Público - Distrito Fiscal del Callao en forma anónima para el desarrollo de una tesis. Por ello agradeceremos se sirva responder tales preguntas con la mayor objetividad y sinceridad posible. A continuación, llene los datos referentes a Ud.

Colocar una (X) teniendo en cuenta lo siguiente:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
N°	PROPOSICIONES	PUNTAJES				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: DESEMPEÑO DE LA TAREA						
1.	Con que frecuencia desarrolla sus competencias adecuadamente para desempeñar su trabajo.					
2.	Es constante su esfuerzo puesto en práctica, al momento de realizar sus tareas.					
3.	En qué medida es usted perseverante, para el desempeño de sus funciones.					
4.	Con que regularidad su nivel de productividad es constante a lo largo de la jornada laboral.					
5.	Muestra usted predisposición para atender al usuario, brindando una grata asistencia.					
DIMENSIÓN: DESEMPEÑO CONTEXTUAL						
6.	Usted tiene como principio colaborar en las actividades propias de su despacho.					

7.	Con que frecuencia usted participa en forma activa para el trabajo en equipo.					
8.	Propone usted iniciativas que aportan para la elaboración de un nuevo plan de acción.					
9.	Con que regularidad se considera comprometido con la institución.					
10.	Con que frecuencia se integra en las actividades laborales desarrolladas por sus compañeros dentro de la institución.					

[Handwritten signatures]

- Base de datos

BD OFICIAL 2.0.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Aplicación de búsqueda

1:

	LOGRO	RECONOCIMIENTO	CRECIMIENTO	TRABAJO EN SI MISMO	RESPONSABILIDAD	POLITICA ORGANIZACIONAL	SEGURIDAD	SALARIO	RELACIONES INTERPERSONALES	CONDICIONES DE TRABAJO	COMPETENCIAS	ESFUERZO	PERSEVERANCIA	PRODUCTIVIDAD	ATENCION AL USUARIO	COLABORACION	TRABAJO EN EQUIPO	INICIATIVA	COMPROMISO CON LA ORGANIZACION	INTEGRACION
1	5	1	3	4	4	2	4	3	4	5	2	4	3	5	5	4	5	5	1	1
2	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
4	5	5	5	2	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	3	3	5	4	4	3	5	3	1	3	4	5	4	4	3	5	5	3	5
6	5	5	4	5	4	5	5	5	5	1	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
8	3	3	4	1	4	3	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4
9	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
10	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	3	4	4	3	4	5	4	5	1	3	4	4	5	4	5	5	3	3	5	3
12	1	1	4	2	4	4	3	4	4	4	5	3	5	2	4	3	4	4	5	3
13	5	3	4	4	4	5	5	5	3	4	4	3	4	5	2	4	4	4	3	3
14	3	3	4	3	4	4	5	3	5	3	4	4	3	5	4	4	1	1	5	3
15	3	3	4	3	5	4	5	5	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5
16	4	4	5	3	4	5	4	5	1	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5
17	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	2	4	4	5	3
18	4	4	5	5	4	2	4	5	3	1	3	5	3	5	3	5	5	5	3	3
19	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4
20	5	3	5	3	4	5	4	3	4	1	3	4	5	5	5	4	5	5	4	3
21	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5
22	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
23	4	3	4	5	4	2	5	5	5	4	2	3	5	5	2	5	5	5	5	5
24	3	3	5	3	5	4	1	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
25	4	3	5	3	4	2	5	5	3	3	2	3	5	3	5	2	5	5	3	3
26	5	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	3	5	5	4	3	5	5	4	2
27	5	3	4	5	4	2	5	5	1	4	3	3	4	3	4	5	4	4	3	4
28	3	3	3	3	4	5	3	5	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4

[Handwritten signatures]

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Aplicación de búsqueda

1:

	LOGRO	RECONOCIMIENTO	CRECIMIENTO	TRABAJOENMISMO	RESPONSABILIDAD	POLITICAORGANIZA	SEGURIDAD	SALARIO	RELACIONESINTERP.	CONDICIONESSLABO..	COMPETENCIAS	ESFUERZO	PERSEVERANCIA	PRODUCTIVIDAD	ATENCIONALUSUAR.	COLABORACION	TRABAJOENQUIPO	INICIATIVA	COMPROMISOCON...	INTEGRACION
29	1	1	4	2	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	3	1	4	4	5	3
30	3	4	2	3	4	5	4	3	2	2	3	4	5	4	4	3	5	5	4	3
31	3	3	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4
32	4	3	3	2	3	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	1	4	4	5	5
33	3	4	4	3	4	3	5	4	2	3	5	3	5	4	4	1	4	4	3	5
34	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5
36	5	1	3	4	4	2	4	3	4	5	2	4	3	5	5	4	5	5	1	1
37	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
39	5	5	5	2	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	3	3	3	5	4	4	3	5	3	1	3	4	5	4	4	3	5	5	3	5
41	5	5	4	5	4	5	5	5	5	1	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5
42	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
43	3	3	4	1	4	3	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4
44	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
45	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	3	4	4	3	4	5	4	5	1	3	4	4	5	4	5	5	3	3	5	3
47	1	1	4	2	4	4	3	4	4	4	5	3	5	2	4	3	4	4	5	3
48	5	3	4	4	4	5	5	5	3	4	4	3	4	5	2	4	4	4	3	3
49	3	3	4	3	4	4	5	3	5	3	4	4	3	5	4	4	1	1	5	3
50	3	3	4	3	5	4	5	5	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5
51	4	4	5	3	4	5	4	5	1	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5
52	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	2	4	4	5	3
53	4	4	5	5	4	2	4	5	3	1	3	5	3	5	3	5	5	5	3	3
54	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4
55	5	3	5	3	4	5	4	3	4	1	3	4	5	5	5	4	5	5	4	3
56	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	5	5

[Handwritten signatures]



1:

	LOGRO	RECONOCIMIENTO	CRECIMIENTO	TRABAJOENMISMO	RESPONSABILIDAD	POLITICAORGANIZACION	SEGURIDAD	SALARIO	RELACIONESINTERP.	CONDICIONESSLABOR.	COMPETENCIAS	ESFUERZO	PERSEVERANCIA	PRODUCTIVIDAD	ATENCIONALUSUARIO	COLABORACION	TRABAJOENQUIPO	INICIATIVA	COMPROMISOCON...	INTEGRACION
57	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
58	4	3	4	5	4	2	5	5	5	4	2	3	5	5	2	5	5	5	5	5
59	3	3	5	3	5	4	1	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
60	4	3	5	3	4	2	5	5	3	3	2	3	5	3	5	2	5	5	3	3
61	5	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	3	5	5	4	3	5	5	4	2
62	5	3	4	5	4	2	5	5	1	4	3	3	4	3	4	5	4	4	3	4
63	3	3	3	3	4	5	3	5	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
64	1	1	4	2	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	3	1	4	4	5	3
65	3	4	2	3	4	5	4	3	2	2	3	4	5	4	4	3	5	5	4	3
66	3	3	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4
67	4	3	3	2	3	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	1	4	4	5	5
68	3	4	4	3	4	3	5	4	2	3	5	3	5	4	4	1	4	4	3	5
69	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
70	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5
71	3	3	3	5	4	4	3	5	3	1	3	4	5	4	4	3	5	5	3	5
72	5	5	4	5	4	5	5	5	5	1	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5
73	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
74	3	3	4	1	4	3	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4
75	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
76	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
77	3	4	4	3	4	5	4	5	1	3	4	4	5	4	5	5	3	3	5	3
78	1	1	4	2	4	4	3	4	4	4	5	3	5	2	4	3	4	4	5	3
79	5	3	4	4	4	5	5	5	3	4	4	3	4	5	2	4	4	4	3	3
80	3	3	4	3	4	4	5	3	5	3	4	4	3	5	4	4	1	1	5	3
81	3	3	4	3	5	4	5	5	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5
82	4	4	5	3	4	5	4	5	1	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5
83	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	2	4	4	5	3
84	4	4	5	5	4	2	4	5	3	1	3	5	3	5	3	5	5	5	3	3

[Handwritten signatures]

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Aplicación de búsqueda

3 :

	LOGRO	RECONOCIMIENTO	CRECIMIENTO	TRABAJOENMISMO	RESPONSABILIDAD	POLITICAORGANIZACION	SEGURIDAD	SALARIO	RELACIONESINTERP.	CONDICIONESSLABOR.	COMPETENCIAS	ESFUERZO	PERSEVERANCIA	PRODUCTIVIDAD	ATENCIONALUSUAR.	COLABORACION	TRABAJOEN EQUIPO	INICIATIVA	COMPROMISOCOC...	INTEGRACION
85	5	1	3	4	4	2	4	3	4	5	2	4	3	5	5	4	5	5	1	1
86	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
87	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
88	5	5	5	2	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
89	3	3	3	5	4	4	3	5	3	1	3	4	5	4	4	3	5	5	3	5
90	5	5	4	5	4	5	5	5	5	1	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5
91	5	5	4	3	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
92	4	3	3	4	1	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4
93	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
94	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
95	3	3	4	4	3	4	5	4	3	1	4	4	5	4	5	5	3	3	5	3
96	2	1	1	4	2	4	4	3	3	4	5	3	5	2	4	3	4	4	5	3
97	3	5	3	4	4	4	5	5	3	3	4	3	4	5	2	4	4	4	3	3
98	5	3	3	4	3	4	4	5	3	5	4	4	3	5	4	4	1	1	5	3
99	3	3	3	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5
100	5	4	4	5	3	4	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5
101	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	2	4	4	5	3
102	4	4	4	5	5	4	2	4	3	3	3	5	3	5	3	5	5	5	3	3
103	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4
104	3	5	3	5	3	4	5	4	3	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	3
105	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5
106	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
107	2	4	3	4	5	4	2	5	5	5	2	3	5	5	2	5	5	5	5	5
108	4	3	3	5	3	5	4	1	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
109	5	3	3	3	5	4	4	3	5	3	3	4	5	4	4	3	5	5	3	5
110	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5
111	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
112	4	3	3	4	1	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4

[Handwritten signatures]

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Aplicación de búsqueda

3 :

	LOGRO	RECONOCIMIENTO	CRECIMIENTO	TRABAJOENMISMO	RESPONSABILIDAD	POLITICAOORGANIZACION	SEGURIDAD	SALARIO	RELACIONESINTERPERSONALES	CONDICIONESSALARIALES	COMPETENCIAS	ESFUERZO	PERSEVERANCIA	PRODUCTIVIDAD	ATENCIONALUSUARIO	COLABORACION	TRABAJOENGRUPO	INICIATIVA	COMPROMISOCON...	INTEGRACION
113	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
114	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
115	3	3	4	4	3	4	5	4	3	1	4	4	5	4	5	5	3	3	5	3
116	2	1	1	4	2	4	4	3	3	4	5	3	5	2	4	3	4	4	5	3
117	3	5	3	4	4	4	5	5	3	3	4	3	4	5	2	4	4	4	3	3
118	5	3	3	4	3	4	4	5	3	5	4	4	3	5	4	4	1	1	5	3
119	3	3	3	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5
120	5	4	4	5	3	4	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5
121	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	2	4	4	5	3
122	4	4	4	5	5	4	2	4	3	3	3	5	3	5	3	5	5	5	3	3
123	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4
124	3	5	3	5	3	4	5	4	3	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	3
125	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5
126	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
127	2	4	3	4	5	4	2	5	5	5	2	3	5	5	2	5	5	5	5	5
128	4	3	3	5	3	5	4	1	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
129	5	4	3	5	3	4	2	5	3	3	2	3	5	3	5	2	5	5	3	3
130	1	5	4	4	3	4	3	3	2	4	2	3	5	5	4	3	5	5	4	2
131	5	5	3	4	5	4	2	5	4	1	3	3	4	3	4	5	4	4	3	4
132	4	3	3	3	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
133	2	1	1	4	2	4	4	4	3	4	5	3	5	4	3	1	4	4	5	3
134	2	3	4	2	3	4	5	4	3	2	3	4	5	4	4	3	5	5	4	3
135	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4
136	4	4	3	3	2	3	5	5	5	4	3	4	4	5	5	1	4	4	5	5
137	3	3	4	4	3	4	3	5	5	2	5	3	5	4	4	1	4	4	3	5
138	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
139	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5
140	5	3	3	3	5	4	4	3	5	3	3	4	5	4	4	3	5	5	3	5

[Handwritten signatures]



3:

	LOGRO	RECONOCIMIENTO	CRECIMIENTO	TRABAJOENLIMISMO	RESPONSABILIDAD	POLITICAORGANIZACION	SEGURIDAD	SALARIO	RELACIONESINTERPERSONALES	CONDICIONESLABORALES	COMPETENCIAS	ESFUERZO	PERSEVERANCIA	PRODUCTIVIDAD	ATENCIONALUSUARIO	COLABORACION	TRABAJOEN EQUIPO	INICIATIVA	COMPROMISOCON EL TRABAJO	INTEGRACION
141	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5
142	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
143	4	3	3	4	1	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4
144	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
145	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
146	3	3	4	4	3	4	5	4	3	1	4	4	5	4	5	5	3	3	5	3
147	2	1	1	4	2	4	4	3	3	4	5	3	5	2	4	3	4	4	5	3
148	3	5	3	4	4	4	5	5	3	3	4	3	4	5	2	4	4	4	3	3
149	5	3	3	4	3	4	4	5	3	5	4	4	3	5	4	4	1	1	5	3
150	3	3	3	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5
151	5	4	4	5	3	4	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5
152	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	2	4	4	5	3
153	4	4	4	5	5	4	2	4	3	3	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3
154	3	5	1	3	4	4	2	4	1	4	2	4	3	5	5	4	5	5	1	1
155	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
156	3	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
157	1	5	5	5	2	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
158	5	3	3	3	5	4	4	3	5	3	3	4	5	4	4	3	5	5	3	5
159	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5
160	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
161	4	3	3	4	1	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4
162	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
163	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
164	3	3	4	4	3	4	5	4	3	1	4	4	5	4	5	5	3	3	5	3
165	2	1	1	4	2	4	4	3	3	4	5	3	5	2	4	3	4	4	5	3
166	3	5	3	4	4	4	5	5	3	3	4	3	4	5	2	4	4	4	3	3
167	5	3	3	4	3	4	4	5	3	5	4	4	3	5	4	4	1	1	5	3
168	3	3	3	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5

Handwritten signatures and initials: Daypp, B/S



3 :

	LOGRO	RECONOCIMIENTO	CRECIMIENTO	TRABAJOENMISMO	RESPONSABILIDAD	POLITICAOORGANIZACION	SEGURIDAD	SALARIO	RELACIONESINTERPERSONALES	CONDICIONESSALARIALES	COMPETENCIAS	ESFUERZO	PERSEVERANCIA	PRODUCTIVIDAD	ATENCIONALUSUARIO	COLABORACION	TRABAJOENQUIPO	INICIATIVA	COMPROMISOCONELTRABAJO	INTEGRACION
141	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5
142	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
143	4	3	3	4	1	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4
144	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
145	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
146	3	3	4	4	3	4	5	4	3	1	4	4	5	4	5	5	3	3	5	3
147	2	1	1	4	2	4	4	3	3	4	5	3	5	2	4	3	4	4	5	3
148	3	5	3	4	4	4	5	5	3	3	4	3	4	5	2	4	4	4	3	3
149	5	3	3	4	3	4	4	5	3	5	4	4	3	5	4	4	1	1	5	3
150	3	3	3	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5
151	5	4	4	5	3	4	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5
152	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	2	4	4	5	3
153	4	4	4	5	5	4	2	4	3	3	3	5	3	5	3	5	5	5	3	3
154	3	5	1	3	4	4	2	4	1	4	2	4	3	5	5	4	5	5	1	1
155	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
156	3	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
157	1	5	5	5	2	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
158	5	3	3	3	5	4	4	3	5	3	3	4	5	4	4	3	5	5	3	5
159	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5
160	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
161	4	3	3	4	1	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4
162	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
163	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
164	3	3	4	4	3	4	5	4	3	1	4	4	5	4	5	5	3	3	5	3
165	2	1	1	4	2	4	4	3	3	4	5	3	5	2	4	3	4	4	5	3
166	3	5	3	4	4	4	5	5	3	3	4	3	4	5	2	4	4	4	3	3
167	5	3	3	4	3	4	4	5	3	5	4	4	3	5	4	4	1	1	5	3
168	3	3	3	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5

Handwritten signatures and initials.



3 :

	LOGRO	RECONOCIMIENTO	CRECIMIENTO	TRABAJOEN SIMISMO	RESPONSABILIDAD	POLITICAORGANIZACION	SEGURIDAD	SALARIO	RELACIONESINTERPERSONALES	CONDICIONESSALARIALES	COMPETENCIAS	ESFUERZO	PERSEVERANCIA	PRODUCTIVIDAD	ATENCIONALUSUARIO	COLABORACION	TRABAJOEN EQUIPO	INICIATIVA	COMPROMISOCON EL TRABAJO	INTEGRACION
197	4	4	4	5	5	4	2	4	3	3	3	5	3	5	3	5	5	5	3	3
198	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4
199	3	5	3	5	3	4	5	4	3	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	3
200	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5
201	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
202	2	4	3	4	5	4	2	5	5	5	2	3	5	5	2	5	5	5	5	5
203	4	3	3	5	3	5	4	1	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
204	5	3	3	3	5	4	4	3	5	3	3	4	5	4	4	3	5	5	3	5
205	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5
206	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
207	4	3	3	4	1	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4

- **Validación de expertos**

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del Informante: Santurio Ramírez Juan Carlos
 1.2 Institución donde labora: Universidad Nacional del Callao
 1.3 Nombre del instrumento de evaluación: Cuestionario de Motivación y Desempeño Laboral
 1.4 Autor del instrumento: Crisley Barrios, Daysy Muñoz, Ivan PParí
 1.5 Título de la investigación: La incidencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo del Ministerio Público del Distrito Fiscal del Callao

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA					
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																				X		
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																					X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación																					X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems																					X	
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad																					X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir en los objetivos trazados																					X	
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos																					X	
8. COHERENCIA	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores																					X	
9. METODOLOGIA	Cumple con los lineamientos metodológicos																					X	
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia																					X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Procede su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%

LUGAR Y FECHA: Lima, 15 de mayo de 2024



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI. 25838289 Teléfono. 992212302



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del Informante: Dra. MARGOT CECILIA CORILLA CONDOR
- 1.2 Institución donde se va a investigar : Ministerio Público del Distrito Fiscal del Callao
- 1.3 Nombre del instrumento de evaluación: Cuestionario de Motivación
- 1.4 Autor del instrumento: Crisley Barrios, Daysi Muñoz, Ivan PParí
- 1.5 Título de la investigación: La incidencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo del Ministerio Público del Distrito Fiscal del Callao.

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																			X		
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación																					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems																					X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad																					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir en los objetivos trazados																					X
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos																					X
8. COHERENCIA	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores																					X
9. METODOLOGIA	Cumple con los lineamientos metodológicos																					X
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia																					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es adecuado para aplicarse.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 17.9

LUGAR Y FECHA: Callao, 07 de mayo de 2024.



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI 07880150 Teléfono 965938182



- Otros



MINISTERIO PÚBLICO
REPUBLICA DEL PERU

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho
PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL
DISTRITO FISCAL DE LIMA ESTE



Firmado digitalmente por MILLA
LOPEZ Orestes Walter FAU
20131370301 soft
Presidente De La Junta De Fiscales
Superiores Del DFLI
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20.03.2024 11:45:27 -05:00

Santa Anita, 20 de Marzo del 2024

CARTA N° 000156-2024-MP-FN-PJFS-DFLE

Señor
IVAN ANTONIO PPARI RODRIGO
DNI N° 48337362
Correo electrónico: ivanfca7@gmail.com
Presente.

Referencia : Solicitud de Acceso a la Información Pública

Me es grato dirigirme a usted, saludándolo cordialmente; y, en atención a la solicitud de acceso a la información pública, remitirle el PROVEÍDO N° 086-2024-TRANSPARENCIA-PJFS-DFLE, en el que se dispone la remisión de la información solicitada (Reporte a Nivel Nacional); para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,

ORESTES WALTER MILLA LOPEZ
PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES
DEL DISTRITO FISCAL DE LIMA ESTE

OML/yiar

PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL DISTRITO FISCAL DE LIMA ESTE
(511) 625-5555 EXPEDIENTE : MUPDFL20240006222
Av. Abancay Cdra. 5 s/n Lima - Perú www.fiscalia.gob.pe

Esta es una copia auténtica de un documento electrónico archivado en el Ministerio Público - Fiscalía de la Nación.
Base Legal: Decreto Legislativo N° 1412, Decreto Supremo N° 029-2021-PCM y la Directiva N° 002-2021-PCM/SGTD
Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas en: <https://cea.mpfm.gob.pe/verifica/doc> CÓDIGO: GG99Z FS9D9



Página 1 de 2



MINISTERIO PÚBLICO
REPUBLICA DEL PERÚ

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho
PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL
DISTRITO FISCAL DE LIMA ESTE

PROVEÍDO N° 086-2024-TRANSPARENCIA-PJFS-DFLE

Lima Este, veinte de marzo
de dos mil veinticuatro. -

DADO CUENTA: la solicitud de acceso a la información pública presentado por el ciudadano Iván Antonio Ppari Rodrigo, siendo registrada como Expediente CEA N° 6222-2024, de fecha 11 de marzo de 2024, mediante la cual peticiona lo siguiente:

- “**REPORTE A NIVEL NACIONAL**”; y

ATENDIENDO:

Primero. - Que la Ley N° 27806 – Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 072-20003-PCNM establecen que el funcionario responsable de entregar la información deberá atender las solicitudes de acceso a la información pública en los plazos de ley, teniendo en cuenta las excepciones al acceso de este derecho. Asimismo, mediante Resolución de la Fiscalía de la Nación N° 2361-2019-MP-FN, de fecha 09 de agosto de 2013, se dispone “que todas las dependencias y funcionarios del Ministerio Público brinden y faciliten, bajo responsabilidad, la documentación y/o información que les sea solicitada, siempre que ésta no se encuentre dentro de las limitaciones establecidas por la Ley N° 27806 - Ley de Transparencia Acceso a la Información Pública y su modificatoria dada por la Ley N° 27927”. Además, el Oficio Circular N° 84-20125-MP-FN-SEGFIN señala “(...) que la responsabilidad de cada Presidente no se agota en la información que se encuentre a su cargo; en tal sentido, en caso de que el administrado requiera alguna información fuera del ámbito de su competencia, dicha Presidencia se encuentra en la obligación de requerirla al área del Ministerio Público que la haya creado u obtenido, o que la tenga en su posesión (...)”.

Segundo. - Que, respecto de lo solicitado por el ciudadano recurrente, se ha recabado el Oficio N° 000741-2024-MP-FN-JN-PJFSCALLAO cursado por la Presidencia de la Junta de Fiscales Superiores del Distrito Fiscal de Callao, con relación a la información requerida.

En consecuencia, **SE DISPONE: REMITIR** el oficio acotado en el párrafo precedente, a través del correo electrónico proporcionado en su solicitud: ivanfca7@gmail.com, a efecto que tome conocimiento del mismo. Notificándose.

ORÉSTES WALTER MILLA LOPEZ
PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES
DEL DISTRITO FISCAL DE LIMA ESTE

PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL DISTRITO FISCAL DE LIMA ESTE
(511) 625-5555 EXPEDIENTE: MUPDFL20240006222
Av. Abancay Cdra. 5 s/n Lima - Perú www.fiscalia.gob.pe

Esta es una copia auténtica de un documento electrónico archivado en el Ministerio Público - Fiscalía de la Nación.
Base Legal: Decreto Legislativo N° 1412, Decreto Supremo N° 029-2021-PCM y la Directiva N° 002-2021-PCM/SGTD
Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas en: <https://cea.mpf.gob.pe/verifica/doc> CÓDIGO: GG99Z FS9D9



Página 2 de 2



MINISTERIO PÚBLICO
REPUBLICA DEL PERÚ

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho
PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL DISTRITO
FISCAL DE CALLAO



Firmado digitalmente por LOZADA
IBÁÑEZ Roberto Eduardo FAU
20131370301 hand
Presidenta De La Junta De Fiscales
Superiores Del Df Ca
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15.03.2024 08:48:51 -05:00

Callao, 15 de Marzo del 2024

OFICIO N° 000741-2024-MP-FN-PJFSCALLAO

Señor Fiscal Superior:

ORESTES WALTER MILLA LOPEZ

Presidente de la Junta de Fiscales Superiores del DF Lima Este

Presente:

Asunto : Se remite información solicitada - Ley de Transparencia y Acceso a la
Información Pública – Iván Antonio Ppari Rodrigo – DF Lima Este.

Referencia : OFICIO N° 002068-2024-MP-FN-PJFS-DFLE (12MAR2024)

Expediente : MUPDFL20240006222

Tengo a bien dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y en atención a la solicitud
presentada por el señor Iván Antonio Ppari Rodrigo, en el marco de la Ley de
Transparencia y Acceso a la Información Pública, manifestarle lo siguiente:

- Mediante oficio N° 000716-2024-MP-FN-PJFSCALLAO, se trasladó el
requerimiento de información, en mérito a la Ley de Transparencia y Acceso a la
Información Pública a la Administración del Distrito Fiscal del Callao (área
poseedora de dicha información), solicitándole lo peticionado.
- Al respecto, la Administración del DF Callao, remite a este despacho superior, el
oficio N° 001866-2024-MP-FN-ADMDFCALL, mediante el cual da respuesta a lo
requerido por el usuario.

En ese sentido, se traslada la información remitida por el área poseedora de la
información (documento que se adjunta al presente); lo que se hace de su conocimiento
para los fines que estime pertinentes.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle mi mayor consideración.

Atentamente,

ROBERTO EDUARDO LOZADA IBÁÑEZ (e) ¹
PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES
DISTRITO FISCAL DE CALLAO

¹ Se avoca el Señor Fiscal Superior, en mérito a la RFN N°684-2024-MP-FN del 8/3/2024

(511) 625-5555
Av. Abancay Cdra. 5 s/n Lima - Perú

PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL DISTRITO FISCAL DE CALLAO
EXPEDIENTE : MUPDFL20240006222
www.fiscalia.gob.pe



Firma
Digital

Firmado digitalmente por MENDOZA
VIVIANCO Rocio Violeta FAU
20131370301 soft
Administrador Del Df Callao(E)
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 13.03.2024 22:30:08 -05:00

Callao, 13 de Marzo del 2024

OFICIO N° 001866-2024-MP-FN-ADMDFCALL

Sr(a).

ROBERTO EDUARDO LOZADA IBAÑEZ

Presidente de la Junta de Fiscales Superiores del DF Callao(e)

Presente. -

Asunto : Requerimiento de información - Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública (Iván Antonio Ppari Rodrigo).

Referencia : HOJA DE ENVIO N° 000298-2024-MP-FN-JDU-ADMDFCALL (12MAR2024)

Expediente : MUPDFL20240006222

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y en atención al documento de la referencia, por medio el cual. el ciudadano Ivan Antonio Ppari Rodrigo solicita información de personal del Distrito Fiscal del Callao, amparado por la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública,.

Al respecto, se da respuesta al pedido solicitado;

1. Organigrama del Distrito Fiscal del Callao

Mediante al R.F.N. 601-2022-MP-FN, se realizó la modificación del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio Publico se adjunta el Anexo donde se muestra el organigrama oficial del Ministerio Publico, y la conformación de los Distritos Fiscales.

2. Cantidad actual de Personal Administrativo;

CARGO	REGIMEN LABORAL		
	CAS	728	276
ASISTENTE EN FUNCIÓN FISCAL	139	46	-
ASISTENTE ADMINISTRATIVO - CONDUCTOR	42	10	-
ASISTENTE ADMINISTRATIVO - NOTIFICADOR	22	-	-
ASISTENTE ADMINISTRATIVO-SISTEMA ADMINISTRATIVO	18	4	-
ASISTENTE ADMINISTRATIVO - SISTEMA FISCAL	65	18	-
ABOGADO	2	1	-
ASISTENTE ADMINISTRATIVO - MANTENIMIENTO	3	-	-
ANALISTAS	8	3	-
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	6	-	-
EDUCADOR	2	-	-

ADMINISTRACION DEL DISTRITO FISCAL CALLAO

(511) 625-5555
Av. Abancay Cdra. 5 s/n Lima - Perú

EXPEDIENTE : MUPDFL20240006222
www.fiscalia.gob.pe



MINISTERIO PÚBLICO
REPÚBLICA DEL PERÚ

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho
ADMINISTRACION DEL DISTRITO FISCAL CALLAO

ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO	6	4	-
OPERADOR ADMINISTRATIVO	8	5	-
PERITOS	7	-	-
PROGRAMADOR	1	2	-
PSICOLOGO	5	-	-
TRABAJADORA SOCIAL	5	-	-
ADMINISTRADORA (E)	-	1	-
TÉCNICO EN ABOGACIA II	-	-	5
TÉCNICO ADMINISTRATIVO II	-	-	3
TÉCNICO ADMINISTRATIVO I	-	-	3
CANTIDAD ACTUAL DE PERSONAL ADMINISTRATIVO			444

3. En cuanto a la Cantidad actual de Personal de Servicios por Terceros; el Distrito Fiscal del Callao, cuenta con:

PERSONAL DE SERVICIOS POR TERCEROS	CANTIDAD
APOYO COMO GUARDIANES DE SEGURIDAD	58-
APOYO COMO ASISTENTES EN FISCALIAS	02-

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle mi mayor consideración.

Atentamente,

ROCIO VIOLETA MENDOZA VIVANCO
ADMINISTRACION DEL DISTRITO FISCAL CALLAO

CC:
Administración del Distrito Fiscal Callao
Administración del Distrito Fiscal Callao

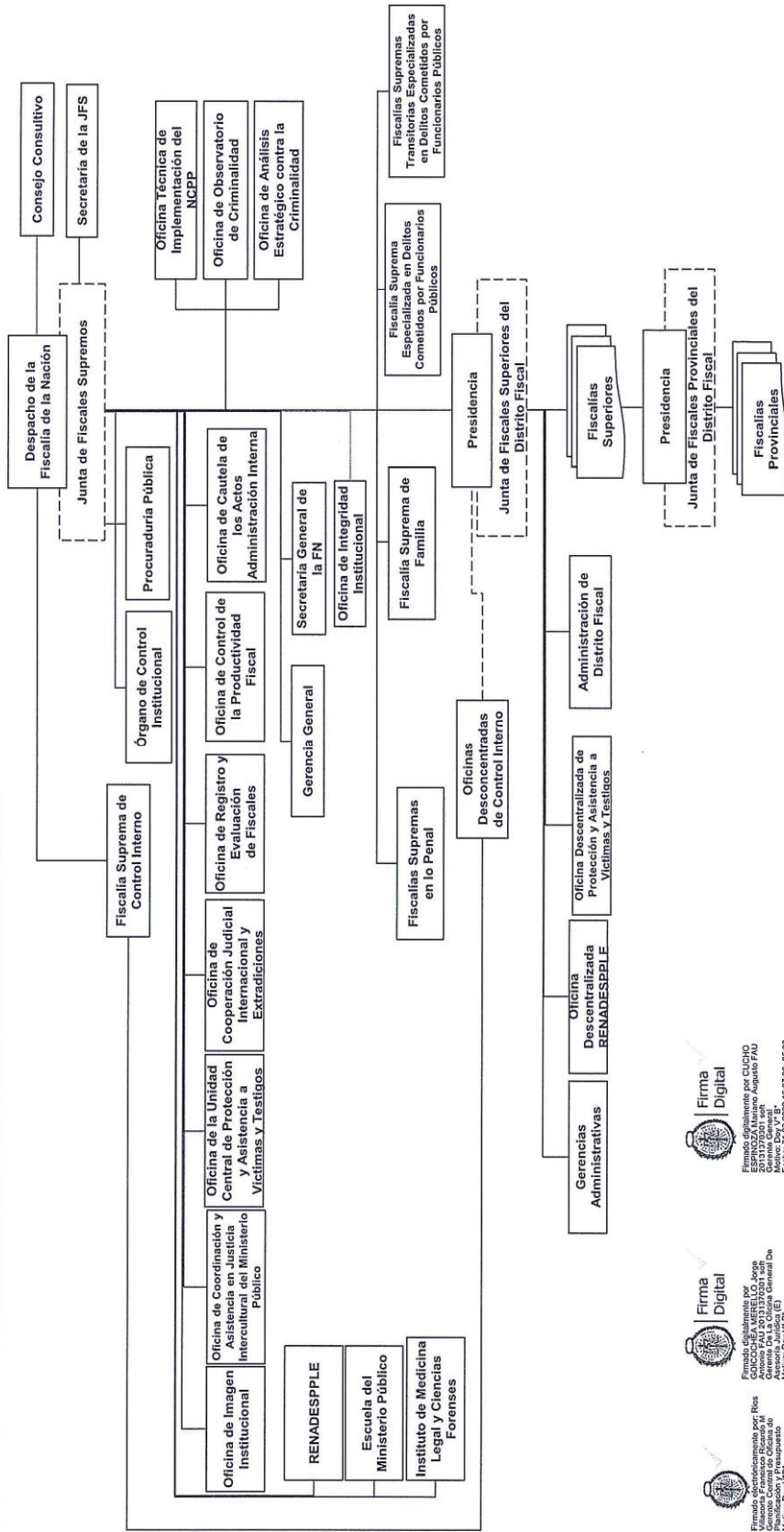
RMV/mms
R. 4110

(511) 625-5555
Av. Abancay Cdra. 5 s/n Lima - Perú

ADMINISTRACION DEL DISTRITO FISCAL CALLAO

EXPEDIENTE : MUPDFL20240006222
www.fiscalia.gob.pe

Organigrama del Ministerio Público



Firma Digital
 Firmado digitalmente por CUCHO ESPINOZA Muzano Augusto PNU
 Correo Electrónico: cucho.espinoza@mp.fiscalia.gob.pe
 Fecha: 31.03.2022 16:27:20 -05:00

Firma Digital
 Firmado digitalmente por GARCÍA WARELLO Jorge
 Correo Electrónico: jorge.garcia@mp.fiscalia.gob.pe
 Fecha: 31.03.2022 16:27:20 -05:00

Firma digitalmente por Rios
 Correo Electrónico: rios@mp.fiscalia.gob.pe
 Fecha: 31/03/2022 08:53:09

[Handwritten signatures]

SOLICITUD: SOLICITO INFORMACIÓN EN MARCO DE LA LEY DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA

Señor Doctor (a):

PRESIDENTE DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL DISTRITO FISCAL DE LIMA ESTE

Yo, Ivan Antonio Ppari Rodrigo, DNI: 48337362, correo electrónico ivanfca7@gmail.com, con domicilio real: Jr las Silvitas 217- urb. San Hilarion, San Juan de Lurigancho; en marco a la Ley N°27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, **SOLICITO** la siguiente información:

- **Organigrama Actual** del Distrito Fiscal del Callao.
- **Cantidad actual de personal administrativo** laborando en el Distrito Fiscal del Callao, donde se debe detallar su **régimen laboral** y el **puesto que ocupa** (como son: analista, asistente administrativo, notificador, asistente en función fiscal, conductor, etc.)
- Cantidad actual de personal tercero laborando en el Distrito Fiscal del Callao, detallando el puesto que ocupa.

En ese sentido, **SOLICITO** que pueda acceder a mi pedido, por ser de justicia.

11 de marzo de 2024



IVAN ANTONIO PPARI RODRIGO

DNI: 48337362

