



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Motivación laboral y los comportamientos de ciudadanía
organizativa de los colaboradores del Ministerio Público de
Cajamarca - 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Díaz Gil, Robert Wagner (ORCID: 0000-0001-6709-9568)

ASESOR:

Dr. Villegas Rivas, Danny Alberto (ORCID: 0000-0002-8651-1367)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A los precursores de mi vida, mis padres, por sus enseñanzas y motivaciones, a mis hijos, Jhordano y Alejandro, que son mi motor y mi inspiración para seguir día a día, a mi compañera de toda la vida Jeandery que, con su paciencia y amor, me brinda el soporte y las fuerzas de superación.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por acogerme y brindarme la oportunidad de superarme profesionalmente y de manera muy especial al Dr. Danny Alberto Villegas Rivas, por su esmerada enseñanza, asesoría y consejos en la realización de esta investigación.

A mis padres, amigos, tíos, primas, sobrinos, compañeros de trabajo del Ministerio Público por su apoyo, y a todas las personas que de una u otra manera fueron parte de la realización de esta investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Abstract	vi
I. INTRODUCCIÓN	7
II. MARCO TEÓRICO	9
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	19
3.2. Variables y operacionalización.....	20
3.3. Población, muestra y muestreo	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	25
3.5. Procedimientos	27
3.6. Método de análisis de datos	27
3.7. Aspectos éticos.....	27
IV. RESULTADOS.....	28
4.1. Relación entre la motivación laboral y los comportamientos de ciudadanía organizativa de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el 2021	28
4.2. Relación de la motivación laboral y el altruismo de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el 2021	29
4.3. Relación de la motivación laboral y la conciencia de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el 2021.....	30
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIÓN	39
REFERENCIAS:.....	40
ANEXOS:.....	42

RESUMEN

El objetivo general establecer de qué manera se relaciona la motivación laboral y los comportamientos de ciudadanía organizativa de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el 2021, se desarrolló a través de una investigación cuantitativa, no experimental con alcance relacional; la muestra estuvo constituida por 218 trabajadores, a los cuales se les aplicó los cuestionarios previamente adaptados para medir cada una de las variables de acuerdo a sus indicadores. Para la variable motivación laboral se tomaron las dimensiones A-motivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada, motivación intrínseca y para la variable comportamiento de ciudadanía se tomó como dimensiones el altruismo, la conciencia, la virtud cívica, la cortesía y deportividad. Con los resultados encontrados a través del análisis estadístico descriptivo e inferencial utilizando el rho de spearman se pudo observar que entre la variable de motivación laboral y la de comportamiento de ciudadanía organizativa de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el año 2021, existe una relación significativa muy alta, presentándose un coeficiente de 0,891 y un P valor de 0,000, por lo que se concluyó que eexiste una relación significativa muy alta entre la motivación laboral y los comportamientos de ciudadanía organizativa de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el 2021, que se ve reflejado en que un alto porcentaje presenta una motivación baja y al mismo tiempo en un porcentaje similar presenta un comportamiento de ciudadanía organizativa baja, el cual es negativo para la organización.

Palabras clave: la motivación, laboral, comportamientos, ciudadanía, organizativa.

ABSTRACT

The general objective to establish how the work motivation and organizational citizenship behaviors of the collaborators of the Public Ministry of Cajamarca during 2021 are related, was developed through a quantitative, non-experimental investigation with a relational scope; The sample consisted of 218 collaborators, to whom the previously adapted questionnaires were applied to measure each of the variables according to their indicators. For the work motivation variable, the dimensions A-motivation, external regulation, introjected regulation, identified regulation, intrinsic motivation were taken, and for the citizenship behavior variable, altruism, conscience, civic virtue, courtesy and sportsmanship were taken as dimensions. With the results found through the descriptive and inferential statistical analysis using the spearman rho, it was observed that between the work motivation variable and the organizational citizenship behavior of the collaborators of the Cajamarca Public Ministry during the year 2021, there is a relationship Significant very high, presenting a coefficient of 0.891 and a P value of 0.000, which is why it was concluded that there is a very high significant relationship between work motivation and organizational citizenship behaviors of the employees of the Cajamarca Public Ministry during 2021, This is reflected in the fact that a high percentage has low motivation and at the same time a similar percentage has low organizational citizenship behavior, which is negative for the organization.

Keywords: motivation, work, behaviors, citizenship, organizational.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos tiempos la capacidad productiva o calidad de atención en una organización, se basa en la capacidad de los trabajadores y a su experiencia de labores, es importante que hoy en día las instituciones empiecen a entender el impacto positivo de contar con un equipo de colaboradores capaces, responsables y participativos con los objetivos de la organización; por ello es imprescindible que la gestión del talento humano no solo debe limitarse a labores administrativos, sino que debe procurar crear un ambiente motivado, agradable generando un sentido de pertenencia y comportamientos de ciudadanía organizacional en todos los colaboradores.

La motivación laboral, conocida como la iniciativa que guía y mantiene el empeño de querer hacer las cosas de la mejor manera posible, es un aspecto importante en toda organización, por lo que se requiere de personas para que marche de forma eficiente y si lo que se desea es que se desempeñen correctamente estas personas requieren estar motivadas, porque es allí donde la organización obtiene los máximos rendimientos por parte del trabajador. Gutiérrez y Antón (2016) señalan que cuando el empleado entra en una etapa de desmotivación, es cuando empieza a perder el entusiasmo y la ilusión con la que empezó sus primeros días de trabajo, sus tareas laborales empiezan a verse reducidos y la calidad de las actividades realizadas quedan afectadas y por consiguiente se empiezan a cometer ineficiencias y esto se ve reflejado en el comportamiento de ciudadanía organizacional que hace referencia aquellos comportamientos individuales que no son recompensados y no son establecidos de manera formal por parte de una organización, pero que cuando se combinan en un equipo de trabajo, es un factor de productividad y eficiencia, porque el colaborador de manera consciente, decide reiteradamente llevar a cabo acciones en beneficio de sus compañeros y de la organización en general, por ejemplo muestra ser participativo en actividades que no son obligatorias, ayuda a otros colaboradores a ser voluntario, tiene iniciativa de hacer actividades sin sentir presión de ello, generando resultados altamente efectivos y aumentando la calidad en el servicio, a la vez que fomentan un ambiente de trabajo positivo.

En este sentido, cada persona que labora en la organización puede convertirse en un ciudadano participativo y responsable en tener un mejor lugar dónde vivir y trabajar (Lepine et al., 2000).

Hoy en día no solo las grandes empresas deben contar con estrategias para mantener motivadas a sus colaboradores y estos participen de forma voluntaria en el cumplimiento de sus objetivos, sino también todas las organizaciones donde se presten servicios, sean públicas o privadas, del cual no es ajeno el Ministerio Público de Cajamarca -2021, donde se necesita un trabajador o personal motivado, responsable, con iniciativa, se identifique con sus objetivos y tenga capacidad de trabajar en equipo, para resolver los problemas que se pueda presentar; hecho que no se evidencia por lo cual planteamos como pregunta ¿ De qué manera la motivación laboral se relaciona con los comportamientos de Ciudadanía Organizativa de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca -2021?

Hacer esta investigación se justificó teóricamente porque permitirá ampliar el conocimiento científico sobre las variables investigadas, principalmente sobre los comportamientos de ciudadanía organizativa que es muy poco estudiado, mismo que va a servir como fuente bibliográfica para futuras investigaciones que se desarrollen. Además, contribuirá para que en la práctica el área de los recursos humanos tome en cuenta los puntos más críticos encontrados y los mejore a fin de mejorar tanto la motivación laboral y los comportamientos de ciudadanía organizativa, beneficiando tanto a los trabajadores y a la imagen del Ministerio Público de Cajamarca. Mientras que metodológicamente se justificó porque se empleará instrumentos ya estandarizados y utilizables en el sector privado; pero que, para la presente investigación teniendo en cuenta que la institución es una entidad pública, se volverá a validar por expertos, quedando los mismos evaluados y diseñados para que se pueda aplicar en otras investigaciones similares y que se realice en entidades públicas. Y socialmente porque los resultados encontrados servirán para que en el Ministerio público se mejore tanto la motivación laboral y los comportamientos de ciudadanía organizativa, mismo que se reflejará en el buen servicio que se brindará al público en general.

Para dar respuesta a la pregunta planteada se estableció como objetivo general establecer de qué manera se relaciona la motivación laboral y los comportamientos de ciudadanía organizativa de los colaboradores del Ministerio

Público de Cajamarca durante el 2021 y como objetivo específico fijar de qué manera se relaciona la motivación laboral y el altruismo de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el 2021, fijar de qué manera se relaciona la motivación laboral y la conciencia de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el 202, fijar de qué manera se relaciona la motivación laboral y la virtud cívica de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el 2021, fijar de qué manera se relaciona la motivación laboral y la cortesía de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el 2021 y fijar de qué manera se relaciona la motivación laboral y la deportividad de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el 202.

Además se planteó como hipótesis general que la motivación laboral se relaciona significativamente con los comportamientos de ciudadanía organizativa de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el 2021 y como hipótesis específicas que la motivación laboral se relaciona significativamente con el altruismo de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el 2021, la motivación laboral se relaciona significativamente con la conciencia de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el 2021, la motivación laboral se relaciona significativamente con la virtud cívica de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el 2021, la motivación laboral se relaciona significativamente con la cortesía de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el 2021 y que la motivación laboral se relaciona significativamente con la deportividad de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional

En cuanto al objeto de estudio se ha encontrado estudios como de, Marín, et al (2016) quienes en su investigación denominado “La motivación como un factor clave de éxito en las organizaciones modernas”, desarrollado con la finalidad de analizar la motivación como uno de los factores de gran importancia para que las organizaciones empresariales modernas alcancen el éxito. Manifestaron en sus conclusiones que independientemente de la remuneración económica ya no es un factor que garantice una productividad empresarial, sino que ahora la motivación laboral va más allá de los incentivos económicos, pues es importante tener a los

trabajadores altamente motivados intrínsecamente, y ello solo se logra con estrategias que un buen líder debe aplicar, lo que a su vez le permite tener una dirección y control del desarrollo de su personal a cargo sin necesidad de utilizar recursos bajo coacción, sino que estos serán voluntarios de parte de los propios empleados.

Olaya, et al. (2014) por su parte en su investigación “Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá”, el cual fue desarrollado bajo un enfoque cualitativo, cuyo objetivo consistió en estudiar y evaluar esa figura en relación con los trabajadores. Determinaron en un primer momento que la remuneración era la principal motivación laboral; sin embargo, a la fecha ya ha dejado de serlo, pues existe otros elementos que representan mayor interés, como es el clima laboral u satisfacción laboral; pues la motivación es vista desde un punto de vista cognitiva, fisiológico y conductual. Menciona que el empleador debe de encontrar elementos que aseguren motivar a sus trabajadores para incrementar la productividad de la empresa, lo que tiene que ver con la motivación intrínseca, pues es de gran importancia que los colaboradores de la empresa se sientan motivados y actúen en beneficio de la empresa por actuación propia, y esa es una de las tareas principales que tiene el empleador, lo cual se logra con el clima laboral que se establece y convive dentro de la institución. Mientras que la motivación extrínseca es promovida únicamente con recompensas, y lo cual también es una alternativa, pero conviene mejor al empleador reforzar la motivación intrínseca.

Restrepo y Valencia (2014) en su investigación “La motivación de los empleados: más allá de la zanahoria y el garrote”, estudio elaborado bajo un enfoque cualitativo, que permitió realizar un análisis de cuáles son los factores que tienen incidencia sobre el correcto desarrollo de las actividades laborales. Concluyeron que los incentivos de índole económica logran objetivos, que posteriormente no vuelven hacer ejecutado si no existe una motivación económica, ya que los incentivos que se utilizan son de dicha naturaleza y solo disminuyen la motivación intrínseca; pues, además, los autores mencionan dentro del aporte de esta investigación que cuando el empleador utiliza ese tipo de incentivos no se logra una motivación intrínseca y por consecuencia, tampoco una productividad laboral. La motivación intrínseca garantiza satisfacción laboral y compromiso e identificación con la empresa.

Cheasakul y Varma (2016) en su investigación “The influence of passion and empowerment on organizational citizenship behavior of teachers mediated by organizational commitment. Contaduría y Administración”, establecieron en sus conclusiones que el empoderamiento es una de los factores que demanda mayor influencia en el comportamiento del trabajador, así como el tipo de liderazgo que sea practicado por el líder, ya que de ello depende el comportamiento que vaya a tener el trabajador. Ya que de acuerdo a los resultados de su investigación y las características del ambiente de trabajo tiene un efecto importante en el comportamiento de ciudadanía organizacional más que la propia personalidad del trabajador.

A nivel nacional

Arriagada (2018) en su investigación “Liderazgo auténtico y su relación con satisfacción laboral y comportamiento ciudadano organizacional: el papel de la deshumanización organizacional”, que lo realizó con la finalidad de conocer el rol de la deshumanización organizacional en la relación entre el liderazgo auténtico, satisfacción laboral y comportamientos ciudadanos organizacionales, llegó a la conclusión que el liderazgo auténtico es un antecedente positivo en la satisfacción laboral y este precede a los comportamientos ciudadanos organizacionales. Señaló a además que el liderazgo que se ejerce dentro de una institución tiene efectos sobre los comportamientos ciudadanos organizacionales

Martínez (2017) en su investigación “Conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores en el Viceministerio de Pesquería 2017” realizado con el propósito de determinar la relación que existe entre las conductas de ciudadanía organizacional evidenciaron entre sus resultados que los comportamientos de ciudadanía organizativa dependen de que tan satisfecho se encuentra este dentro de la organización, mismo que recae también en la motivación laboral

Díaz (2018) también en su investigación “Las conductas de ciudadanía organizacional y su relación con el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Distrital de Ninabamba – 2018” realizada con el propósito de establecer si existe relación entre ambas variables, evidencio entre sus resultados que gran parte de estos trabajadores practica de manera positiva conductas de ciudadanía organizacional, como la rectitud (reflejado en la puntualidad y el seguir las reglas, normas y procedimientos), el espíritu de deportividad (se evitan las

quejas y problemas menores y chismes), virtud cívica (responsabilidad asistencia a reuniones para conocer los aspectos de la empresa), cortesía (con un trato atento y respeto a los derechos) y que se practica el altruismo (ayudar de manera voluntaria en la empresa), aspectos muy importantes para el éxito de una organización y que pueden también estar relacionados con la motivación laboral.

Rosario y Millán (2016) en su investigación “La relación entre las manifestaciones de conductas de ciudadanía organizacional con los cinco factores de la personalidad, satisfacción laboral, compromiso organizacional y contrato psicológico”, el cual se realizó con la finalidad de evaluar de qué forma incide estas conductas como elementos de la motivación laboral. Determinaron en sus conclusiones que la satisfacción laboral tiene una correlación con todas las manifestaciones de Conducta Ciudadana Organizativa. Aportando la predicción de la manifestación de CCO en su dimensión de concienciación. Además, que las empresas o instituciones modernas requieren de personal que cumplan con conductas dirigidas a lograr el éxito de la empresa, pero que lo realicen bajo motivación propia, o lo que se conoce como motivación intrínseca, los cuales están involucrados directamente con las características propias de la personalidad de la persona y es de esa manera que se lograría una organización u empresa competente. Así también, se ha recogido que la justicia organizacional es importante porque tiene que existir equidad en el trato con todos los trabajadores para evitar disconformidad entre ellos. Finalmente, agrega que la satisfacción laboral está relacionada directamente con cada una de las conductas del trabajador y el empleador, pues ello va conllevar a lograr un compromiso organizacional.

Torres, et al (2018) en su investigación “Medición experimental del Comportamiento Organizacional Ciudadano: Altruismo, Aversión al Riesgo y Deportividad”, desarrollado con el objetivo de medir el Comportamiento Organizacional Ciudadano, mediante las tres dimensiones descritas, señalaron entre sus conclusiones que los beneficios que recibe el trabajador es vital para definir el nivel de altruismo, esfuerzo y compromiso dentro de las organizaciones.

Díaz, et al. (2016) en su investigación “Ambigüedad de rol, satisfacción laboral y el comportamiento de ciudadanía organizacional en el sector público”, estudio que fue realizado con la finalidad de determinar las razones que conllevan a lograr un buen desempeño laboral. Concluyeron que la conducta del ser humano es un factor determinante para lograr la satisfacción laboral y que se realice

tomando en cuenta políticas que impulsan la motivación de cada uno de los empleados, por consecuencia se incrementaría la satisfacción laboral que no es más que el bienestar de ellos. En otras palabras, se toma en cuenta el rol del empleado como un objetivo de parte del empleador, pero para que ese rol indique un buen desempeño, deberán ponerse en práctica estrategias que estén dirigidas a reducir el aspecto negativo de dicho rol, como es cumplimiento de metas y objetivos, la descripción de cada uno de los puestos, la organización y ejecución de actividades que permitan el desarrollo de habilidades que permitan mejorar el contexto laboral. En otras palabras, el líder debe cumplir con un buen rol para que pueda influenciar positivamente en los demás empleados.

Para poder hacer el estudio se definió a la motivación laboral, que es una forma que tiene la empresa para hacer que sus empleados se desempeñen al máximo en sus actividades y de esta manera se pueda lograr los objetivos institucionales previamente planteados. De hecho, la motivación del trabajador en una empresa es imprescindible para el desarrollo de esta, pues, no sólo representa cambios de cuantitativos, sino que además es viable para crear y mantener una adecuada relación laboral entre empleadores y trabajadores.

En tal sentido, una de las características básicas de la motivación laboral sería el compromiso que esta requiere, es decir, ello implica que un trabajador motivado tiene que ser a la vez un trabajador comprometido. El compromiso laboral, supone pues, para el trabajador mayor responsabilidad en su desempeño, mayor productividad y mayores resultados. Asimismo, otra de las características que sustentan la motivación laboral, es la identificación que el trabajador tiene con la empresa, pues, al estar los trabajadores comprometidos con las funciones que desempeñan en la empresa, estos se considerarán parte importante de ella y darán su máximo rendimiento por el éxito de esta.

Una gran alternativa para lograr el éxito de una empresa es que esta mantenga motivados a sus respectivos trabajadores, pues ello ayudará a que su rendimiento se eleve y sus esfuerzos por hacer un excelente trabajo representen mayores resultados. Por otro lado, la motivación laboral influye notoriamente en la realización profesional de cada trabajador, toda vez que, el trabajador al sentirse motivado desarrollará una mejor autoestima, al sentirse competente y útil para su trabajo y en general para la empresa, tendrá una mayor autorrealización.

La productividad y el mejor desempeño en la empresa son dos condiciones que hacen exigible la motivación laboral para lograr alcanzar el éxito empresarial. Además, la motivación en una empresa ayuda a que esta pueda mantener a sus colaboradores en un agradable ambiente laboral y adquirir un verdadero compromiso de parte de ellos, mismo que los lleve a dar y brindar su mejor esfuerzo y en consecuencia ser cada día más eficaces y productivos y, lograr que la empresa se mantenga en un buen nivel de prestigio (Mazariegos, 2015).

La medición de la motivación laboral es factible a través de la “escala de motivación laboral Gagne, Forest, Silbert, Aube.Morin & Malorni (R- Maws)”, instrumento transcultural cuya validación fue dada por profesionales experimentados en motivación laboral de varios idiomas y países, hecho que ha permitido la posibilidad de su aplicación en cualquier país.

Este instrumento da a la motivación una definición multidimensional entre los que encontramos a la A-motivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada, y motivación intrínseca” lo que permite que el investigador logre identificar las cualidades de la motivación laboral que hay en los colaboradores sometidos a evaluación.

Donde la A-Motivación se refiere a la ausencia absoluta de motivación intrínseca y extrínseca. También se puede entender como desmotivación que se traduce en la ausencia de intención para actuar, como consecuencia del bajo valor que le da el sujeto a una actividad, no considerándose competente para hacerlo.

La regulación externa o extrínseca como su propio nombre lo señala es aquella motivación que tiene el individuo producto de un factor externo, es decir, dicha motivación está supeditada a lo que externamente se le pueda ofrecer al individuo; tal es el caso de, las recompensas o incentivos económicos. Así pues, el sujeto puede realizar efectivamente sus actividades, pero no precisamente porque le motive hacerlas, sino que, si las realiza de manera eficaz puede ser merecedor de una u otra recompensa o castigo. De tal manera que, la motivación en este caso implica una satisfacción anticipada, pues, previo a la realización de las actividades, el sujeto ya sabe que de por medio existe una recompensa o castigo y es justamente ello lo que promueve su buen desempeño en la actividad que realiza.

Se puede denominar a la motivación extrínseca propiamente dicha, pues, es aquella que implica que el actuar del individuo se produzca como consecuencia de la necesidad de recibir premios o recompensas exteriores. A su vez, que supedita

dicho actuar al controlamiento externo, toda vez que, hace las cosas por satisfacer una demanda externa, así se puede incluir en este tipo las presiones de los demás hacia el individuo por que realice tal o tal cosa (Moreno y Martínez, 2006)

La regulación introyectada es denominada a su vez como introyección o regulación auto-ejecutada. Es aquella que refiere que el actuar del individuo se debe a la propia aprobación, a la búsqueda evitar su propia ansiedad y levantamiento del propio ego. Así pues, el desempeño de una actividad se debe principalmente a la búsqueda de un reconocimiento dentro de la sociedad, a la presión interna e incluso al sentimiento de culpabilidad.

La regulación identificada es también conocida como motivación regulada por identificación. Es aquella por la cual el individuo considera que la realización de determinada actividad resultaría para beneficio propio, por lo que, bien puede agradarle o no la idea de realizarla, sin embargo, eso pasa a un segundo plano ya que, lo importante en esta situación es que dicha actividad tiene un alto valor para el sujeto.

La motivación intrínseca a diferencia de la motivación extrínseca, esta es aquella por la que el individuo no supedita su actuar por un factor externo, es decir, no realiza sus actividades esperando recibir alguna recompensa o un incentivo económico. Sino que, la realización de dichas actividades lo hace de propia voluntad, de propia motivación, de propio gusto. En otras palabras, la motivación intrínseca es aquella que hace actuar al individuo por la mera satisfacción de querer hacerlo, por sentirse competente y realizado con lo que hace.

Se puede atribuir la motivación intrínseca como aquella a través de la cual el individuo busca explorar su entorno, pues, lo que verdaderamente promueve o motiva al individuo a realizar las tareas es la propia curiosidad y la satisfacción que alcanza al realizarlas, en tal sentido, aunque es agradable que cada vez que realices algo te recompense, en este caso ello no es una motivación para realizar la tarea que se tienen que realizar. En tanto que, es la propia ejecución de la actividad la que se configura como el fin y la recompensa, produciendo a su vez también sensaciones de competencia y autorrealización. De hecho, esto último es una de las características más resaltantes de la motivación intrínseca, de hecho, los aspectos que permanecen hasta después de haberse desarrollado la actividad son el interés por realizar dicha actividad y la necesidad de competencia y autor realizarse (Moreno y Martínez, 2006).

En consecuencia, se puede conceptualizar la motivación intrínseca como aquella en la que la motivación del individuo depende de causas internas, tales como la autodeterminación, la autorrealización, la curiosidad, el enfrentamiento de nuevos retos y el propio esfuerzo, mismos que surgen de manera espontánea sin necesidad de recompensas externas. Así pues, la motivación intrínseca se acabaría si se acaban los sentimientos propios de realizar la actividad y adquirir competencia y autodeterminación (Alonso y Pino, 2014).

Gagne, Forest, Silbert, Aube.Morin & Malorni (2014) fueron aquellos que elaboraron este instrumento transcultural cuya validación fue dada por profesionales experimentados en motivación laboral de varios idiomas y países (Canadá, Bélgica, Francia, Senegal, Reino Unido, Noruega, Suiza, China e Indonesia), por lo que es posible su aplicación en cualquier país.

Los autores para elaborar dicho instrumento tomaron en cuenta la teoría de la autodeterminación para explorar cómo es posible conciliar el rendimiento y el bienestar de una manera sostenible. Estableciendo un concepto multidimensional de la motivación, teniendo así una motivación autónoma y una controlada, donde la primera tiene una relación positiva con el funcionamiento óptimo de las personas (por ejemplo, bienestar, rendimiento), mientras que la segunda es menos beneficiosa.

De allí que a través de este instrumento se da a la motivación una definición multidimensional donde encontramos a las dimensiones “a-motivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada, y motivación intrínseca” que permiten al investigador identificar las cualidades de la motivación laboral que hay en los colaboradores sometidos a evaluación.

Por otro lado también se definió a las conductas de ciudadanía organizacional, que para un mejor entendimiento hay que tener en cuenta que existen dos conjuntos de conductas que presentan los colaboradores dentro de una organización, entre ellas encontramos a las conductas intra rol o las que son establecidas formalmente como parte de las actividades del puesto laboral, y las conductas extra rol que son aquellas que no se encuentran establecidas formalmente como parte de las actividades del puesto laboral, estas llamadas como “conductas de ciudadanía organizacional en adelante (CCO)” (Organ, Podsakoff y MacKenzie, 2005). A pesar de no estar descritas formalmente como parte de las funciones del puesto laboral, son de gran beneficio para la organización. Por

ejemplo, así la puntualidad, la ayuda mutua entre colaboradores, la participación voluntaria, entre otras.

Del CCO se excluyen aquellas conductas, como las que busca culpar de un hecho a otro colaborador, la expresión del resentimiento, las quejas por problemas sin significancia o y la discusión entre colaboradores.

Es también conocida como “el comportamiento de ciudadanía organizacional” que tiene efectos significativos sobre el funcionamiento de una organización (Spector 2003). Para, Dimitriades (2007) son cinco los predictores de esta conducta, entre los cuales encontramos a “la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, la percepción de equidad, la percepción hacia el apoyo del liderazgo, y la moral de los colaboradores”.

Así mismo, Podsakoff, Mackenzie, Paine, & Bachrach (2000) señalan que “las conductas de ciudadanía organizacional” se ven reflejadas en las conductas facultativas que los miembros de las organizaciones realizan sin tener en cuenta la recompensa que recibirá por tal conducta y a pesar de su ausencia en la descripción del puesto, del manual de funciones u otro medio donde se asigne como parte de sus funciones. Estas Conductas discrecionales son de gran importancia para lograr la efectividad de la organización en relación a su actividad.

Para un mayor entender es necesario apuntar que la discrecionalidad se define como una conducta voluntaria que puede realizar el colaborador con total libertad sin estar inmersa en sus quehaceres obligatorios. Es preciso también señalar que este tipo de conducta no busca una recompensa e incentivo establecido previamente por la organización. Se encuentra amparado en la teoría del intercambio social, que establece que el colaborador satisfecho mostrara un comportamiento positivo y beneficioso para la organización (Organ & Lingl 1995).

Según Organ (1998) las peculiaridades de “las conductas de ciudadanía organizacional” son: a) la intencionalidad, es decir la conducta es realizada de forma libre por el trabajador. b) Voluntaria, es decir, no hay una obligación de realizarla, ni recompensa para efectuarla. c) Desinteresada, su interés se centra nada más en otorgar alguna forma de apoyo a un compañero. d) Es necesario se califique como una conducta positiva por quien la recibe y por quien la brinda.

Estos CCO logran tener sus consecuencias en su totalidad sobre la efectividad de la organización a largo plazo (Organ, 1997). Es decir que sus resultados se evidencian después de un largo plazo.

Señala Organ (1998) que las dimensiones que la conforman son el “altruismo, la conciencia, virtud cívica, cortesía y deportividad”

Donde el altruismo hace referencia a aquel comportamiento voluntario que se enfocan a ayudar a un colaborador o compañero de trabajo que presenta dificultades en la ejecución de su actividad laboral, como por ejemplo colaborar que un colaborador laboral se actualice en sus actividades laborales.

La conciencia es una conducta discrecional del colaborador que sobrepasa los límites de la descripción formal de las especificaciones del puesto de trabajo, se evidencia por ejemplo cuando se asiste puntualmente y se obedece los reglamentos y normas de la organización.

La virtud cívica es la participación y cooperación benéfica del colaborador en las actividades organizacionales, haciendo ejercicio de la expresión, opinión, participación activa en reuniones, discusiones constructivas con otros compañeros sobre los temas del día, entre otros.

La cortesía se refiere a los gestos que se ejecutan entre los colaboradores para solucionar los conflictos interpersonales que puedan suceder, como por ejemplo hacer un aviso previo de la agenda de trabajo para alguien que está en necesidad, realizar consultas antes de tomar decisiones con influencia sobre ellos.

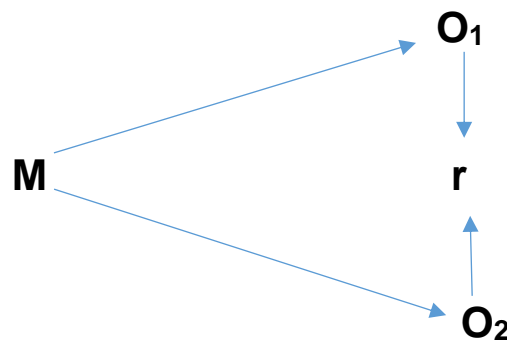
Con la cortesía se busca evitar conflictos que pueden resultar como parte de la ejecución de acciones que tienen influencia sobre otros compañeros de trabajo, proporcionándoles las medidas o los medios necesarios para enfrentarlas.

La Deportividad hace referencia a aquella conducta de los colaboradores cuando no se quejan frente a una intervención inevitable y abuso que pueden ser originados durante el ejercicio de una actividad laboral, penal – civil- laboral- constitucional – administrativo- - jurisprudencia - videos - escritos jurídicos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación se realizó bajo un tipo de investigación cuantitativa que permite medir las variables de estudio, nivel relacional que permite establecer la relación o comparación dentro de fenómenos similares, no experimental a través del cual se realiza un estudio sin manipular variable alguna (Arias, 2016). En este caso se buscará medir la relación que existe entre la motivación laboral y los comportamientos de Ciudadanía Organizativa de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca -2021.



O1 = Observación de la variable 1

O2 = Observación de la variable 1

r = Correlación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA
MOTIVACIÓN LABORAL	La motivación en una empresa ayuda a que esta pueda mantener a sus colaboradores en un agradable ambiente laboral y adquirir un verdadero compromiso de parte de ellos, mismo que los lleve a dar y brindar su mejor esfuerzo y en consecuencia ser cada día más eficaces y productivos (Mazariegos, 2015).	A-motivación	1. Ausencia absoluta de Motivación Intrínseca y Extrínseca	ESCALA DE LIKERT DE 5 CATEGORIAS.
		Regulación Externa	2. Supeditados factores externos incentivos, recompensas.	
		Regulación Introyectada	3. Supeditado a presiones internas.	
		Regulación Identificada	4. Actividades para beneficio propio.	
		Motivación Intrínseca	5. Actividades por voluntad propia, de propio gusto.	
COMPORTAMIENTOS DE CIUDADANIA ORGANIZACIONAL	Existen dos conductas intra rol o las que son establecidas formalmente en la descripción de las funciones del puesto laboral, y las conductas extra rol que son aquellas que no se encuentran establecidas formalmente en la descripción de las funciones del puesto laboral, estas son las conductas de ciudadanía	Altruismo	6. Actividades voluntarias	ESCALA DE LIKERT DE 5 CATEGORIAS

	organizacional en adelante (CCO) (Organ, Podsakoff y MacKenzie, 2005).			
		La conciencia	7. Puntualidad, 8. Asistencia 9. obediencia de reglas	
		Virtud cívica	10. Cooperar a través de la expresión, opiniones, reuniones	
		Cortesía	11. Contribuyen con los otros colaboradores	
		Deportividad	12. Deseo de no quejarse.	

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: La población de la presente investigación estuvo constituida por los trabajadores de las dependencias del Ministerio Público de Cajamarca. Seleccionados bajo criterios de inclusión experiencia y disponibilidad de participación en la investigación, entre los cuales encontramos:

N°	Dependencia	Cantidad
1	Administración	38
2	Área de Transportes de todo Cajamarca incluido provincias	40
3	Área de Notificaciones, Mesa de Partes, Archivo de todo Cajamarca incluido provincias	74
4	Unidad de Asistencia a Víctimas y Testigos de todo Cajamarca incluido provincias	32
5	División Médico Legal de todo Cajamarca incluido provincias	68
6	Presidencia de la Junta de Fiscales del Distrito Fiscal de Cajamarca	10
7	Oficina Desconcentrada de Control Interno	11
8	Fiscalía Superior Penal de Cajamarca	29
9	Fiscalía Superior Civil y Familia de Cajamarca	5
10	Fiscalía de Prevención del Delito de Cajamarca	15
11	Fiscalía Especializada en Corrupción de Funcionarios	31
12	Fiscalía Especializada en Material Ambiental	5
13	Fiscalía Especializada en Crimen Organizado	6
14	1°, 2° y 3° Fiscalía Penal Corporativa de Cajamarca	75

15	1°, 2° y 3° Fiscalía Civil y Familia de Cajamarca	24
DEPENDENCIAS EN PROVINCIA		
16	1°, 2° Fiscalía Penal Corporativa de Cajabamba	18
	Fiscalía Civil y Familia de Cajabamba	4
		22
17	1°, 2° Fiscalía Penal Corporativa de Celendín	22
	Fiscalía Civil y Familia de Celendín	5
		27
18	1°, 2° Fiscalía Penal Corporativa de Hualgayoc	15
	Fiscalía Civil y Familia de Hualgayoc	4
		19
19	1°, 2° Fiscalía Penal Corporativa de Chota	17
	Fiscalía Superior Mixta de Chota	7
	Fiscalía Civil y Familia de Chota	5
		29
20	1°, 2° Fiscalía Penal Corporativa de San Miguel	11
	Fiscalía Civil y Familia de San Miguel	4
		15
21	1°, 2° Fiscalía Penal Corporativa de Santa Cruz	12
	Fiscalía Civil y Familia de Santa Cruz	4
		16
22	1°, 2° Fiscalía Penal Corporativa de Contumazá	8
	Fiscalía Civil y Familia de Contumazá	5
		13
23	1°, 2° Fiscalía Penal Corporativa de San Marcos	7
	Fiscalía Civil y Familia de San Marcos	5
		12

24	1°, 2° Fiscalía Penal Corporativa de San Pablo	6
	Fiscalía Civil y Familia de San Pablo	4
		10
25	Fiscalía Provincial Mixta de la Asunción	6
26	Fiscalía Provincial Mixta de la Bolívar	6
27	Fiscalía Provincial Mixta de la Encañada	7
28	Fiscalía Provincial Mixta de Huambos	6
29	Fiscalía Provincial Mixta de Miguel Iglesias	7
30	Fiscalía Provincial Mixta de Tacabamba	5
31	Fiscalía Provincial Mixta de Tembladera	7
32	Fiscalía Provincial Mixta de La Florida	3
Total		673

Para la selección de la muestra se hizo bajo la técnica probabilística aleatorio, técnica que brinda a todos los trabajadores que son parte de la población las mismas oportunidades de ser seleccionados. Bajo la siguiente formula.

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}$$

Población	N =	673
Alfa (Máximo error tipo I)	$\alpha =$	0.050
Nivel de Confianza	$1 - \alpha/2 =$	0.975
Z de $(1 - \alpha/2)$	Z $(1 - \alpha/2) =$	1.960
Proporción esperada	$p =$	0.500
Complemento de p	$q =$	0.500
Precisión	$d =$	0.050
Tamaño de la muestra	n =	218

Identificando como muestra para la siguiente investigación a 218 trabajadores que son parte de las dependencias del M.P. De Cajamarca.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación la técnica aplicar fue la encuesta y el instrumento a utilizar es el cuestionario siendo un instrumento, tal vez el más utilizado, para la recopilación de información, mediante un formulario, es decir una serie de preguntas formuladas por escrito respecto a una o más variables a medir, que aplica a un grupo de individuos para conseguir datos sobre la materia de investigación. (Ibáñez s.f)

En la presente investigación se empleó dos cuestionarios uno para medir motivación y el otro para medir comportamientos de ciudadanía organizacional.

Para la primera variable se empleará la escala de “motivación laboral (R-MAWS)”, cuyo desarrollo se le atribuye a “Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni (2014)”; Herramienta transcultural cuya validación fue dada por profesionales experimentados en motivación laboral de varios idiomas y países, por lo que es posible su adaptación y aplicación en cualquier país. Este instrumento da a la motivación una definición multidimensional, entre los cuales encontramos a la dimensión “motivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada, y motivación intrínseca” que permiten que el investigador pueda identificar las cualidades de la motivación laboral que hay en los colaboradores sometidos a evaluación.

Para ello en este instrumento se adaptó con sus 19 ítems establecidos bajo una escala del tipo Likert y alternativas de respuesta de tipo Likert, cuyos valores dados a las alternativas están establecidas desde el “1 (totalmente en desacuerdo) hasta 5 (totalmente de acuerdo)”. En esta escala se ha establecido para medir la dimensión a-motivación los ítems “2, 15, 16”. Los ítems “3, 8, 9, 10, 14 y 17”, para medir a la dimensión regulación externa. Los ítems “1, 5,7 y 19” para medir la dimensión regulación introyectada. Los ítems “4, 11 y 18” para medir la dimensión regulación identificada. Finalmente, los ítems “6, 12 y 13” para medir la dimensión de motivación intrínseca. **(VER ANEXO 1)**

En la variable “Comportamiento de ciudadanía Organizacional” se tomó como referencia la escala de “conducta de ciudadanía organizacional” elaborada por los autores, Rodríguez, Montalván y Martínez (2019) que toma como referencias las dimensiones indicadas por “Podsakoff, Mackenzie, Paine, & Bachrach (2000), en este instrumento se considera las dimensiones de “Altruismo, conciencia, virtud cívica, cortesía y deportividad”. Se tomó y se adaptó sus 13 ítems establecidos en una escala tipo Likert y alternativas de respuesta de tipo Likert, cuyos valores dados a las alternativas están establecidas desde el “1 (totalmente en desacuerdo) hasta 5 (totalmente de acuerdo). **(VER ANEXO 2)**

Para la validación de ambos instrumentos se sometió a juicio de expertos quienes evaluaron si los ítems correspondían a los indicadores y si median según los objetivos. **(VER ANEXO 3)**

Para la fiabilidad se hizo a través del Alfa de Crombach, cuyos resultados obtenidos de la aplicación de prueba piloto a 10 trabajadores, se obtuvo para el primer instrumento un resultado de 0,732 (VER ANEXO 4) y para el segundo instrumento 0,812 (VER ANEXO 5), siendo ambos aceptables para su aplicación.

3.5. Procedimientos

Se aplicaron los dos cuestionarios para medir cada una de las variables de investigación detallada en los anexos, a todos colaboradores seleccionados como parte de la muestra.

Para la recolección, los cuestionarios fueron digitalizados y posteriormente enviados a los participantes a través de un link.

Los datos recolectados fueron importados al programa SPSS, donde se realizó el tratamiento y se aplicaron las pruebas estadísticas que nos ayudaron a contrastar la hipótesis planteada.

Los resultados fueron presentados a través de tablas y figuras, posteriormente e interpretados.

Posteriormente la interpretación fue cruzada los resultados encontrados en otras investigaciones, para dar respuesta a cada uno de los objetivos planteados y contrastar cada una de las hipótesis.

3.6. Método de análisis de datos

El método de análisis para la presente investigación fue el estadístico inferencial, que nos permitió hacer una interpretación de las frecuencias y los márgenes de error que pudieran resultar, para tomar la decisión sobre cada una de las hipótesis planteadas.

3.7. Aspectos éticos

Los criterios éticos que se tomaron en cuenta para esta investigación son determinados por el informe de Belmont (1979) y son los siguientes:

Respeto a las personas: se tuvo en cuenta el máximo cuidado posible en cuanto a la intimidad y confidencialidad de los sujetos de investigación.

Beneficencia: Se trató a los colaboradores éticamente no solo en el respeto de sus disposiciones, sino también evitando cualquier perjuicio, garantizando su situación de bienestar.

Consentimiento informado: A los sujetos del actual estudio se les dio a conocer las condiciones, facultades y obligaciones que la investigación implicará donde ocuparán la situación de informantes.

Confidencialidad: Se les dio a conocer la seguridad y resguardo de la información otorgada como participantes esenciales del estudio.

IV. RESULTADOS

Para el medir la relación que existe entre las variables objeto de estudio se tuvo en cuenta que ambas eran cualitativas ordinales, por lo cual fue aplicable la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, cuya lectura se entiende que cuando el coeficiente de correlación es más cercano al 1, existe una relación muy alta y cuando el p valor es menor 0,05 esta es significativa.

4.1. Relación entre la motivación laboral y los comportamientos de ciudadanía organizativa de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el 2021

Tabla 1

Relación entre la motivación laboral y los comportamientos de ciudadanía organizativa

			Motivación laboral	Comportamientos de ciudadanía organizativa
Rho de spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1, 000	,891**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	218	218
	Comportamientos de ciudadanía organizativa	Coeficiente de correlación	,891**	1, 000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		218	218	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo a los datos recogidos se puede observar que entre la variable de motivación laboral y la de comportamiento de ciudadanía organizativa de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el año 2021, existe una relación significativa muy alta, presentándose un coeficiente de 0,891 y un P valor de 0,000.

4.2. Relación de la motivación laboral y el altruismo de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el 2021

Tabla 2

Relación de la motivación laboral y el altruismo

		Motivación laboral	Altruismo
Rho de spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1, 000
		Sig. (bilateral)	,937**
		N	.
		N	218
	Altruismo	Coefficiente de correlación	,937**
		Sig. (bilateral)	,000
	N	218	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo a los datos recogidos se puede observar que entre la variable de motivación laboral y la de comportamiento altruista de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el año 2021, existe una relación significativa muy alta, presentándose un coeficiente de 0,937 y un P valor de 0,000.

4.3. Relación de la motivación laboral y la conciencia de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el 2021

Tabla 3

Relación de la motivación laboral y la conciencia

			Motivación laboral	Conciencia
Rho de spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1, 000	,918**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	218	218
	Conciencia	Coeficiente de correlación	,918**	1, 000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	218	218

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo a los datos recogidos se puede observar que entre la variable de motivación laboral y la de comportamiento de conciencia de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el año 2021, existe una relación significativa muy alta, presentándose un coeficiente de 0,918 y un P valor de 0,000.

4.4. Relación de la motivación laboral y la virtud cívica de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el 2021

Tabla 4
Relación de la motivación laboral y la virtud cívica

		Motivación laboral	Virtud cívica
Rho de spearman	Motivación laboral	1	,939**
			,000
		218	218
Virtud cívica			
		,939**	1
		,000	
		218	218

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo a los datos recogidos se puede observar que entre la variable de motivación laboral y la de comportamiento de virtud cívica de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el año 2021, existe una relación significativa muy alta, presentándose un coeficiente de 0,939 y un P valor de 0,000.

4.5. Relación de la motivación laboral y la cortesía de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el 2021

Tabla 5

Relación de la motivación laboral y la cortesía

		Motivación laboral	Cortesía
Rho de spearman	Motivación laboral	1,000	910**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	218
	Cortesía	Coeficiente de correlación	,910**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	218

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo a los datos recogidos se puede observar que entre la variable de motivación laboral y la de comportamiento de cortesía de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el año 2021, existe una relación significativa muy alta, presentándose un coeficiente de 0,910 y un P valor de 0,000.

4.6. Relación de la motivación laboral y la deportividad de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el 2021.

Tabla 6

Relación de la motivación laboral y la deportividad

		Motivación laboral	Deportividad
	Motivación laboral	1,000	,937**
Rho de spearman	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	218	218
	Deportividad	,937**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	218	218

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo a los datos recogidos se puede observar que entre la variable de motivación laboral y la de comportamiento de deportividad de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el año 2021, existe una relación significativa muy alta, presentándose un coeficiente de 0,937 y un P valor de 0,000.

V. DISCUSIÓN

En la revisión de la literatura científica no se ha encontrado investigaciones realizadas para medir directamente la relación entre la motivación y los comportamientos de ciudadanía organizativa en institución alguna; sin embargo, en otras investigaciones como la de, Martínez (2017) quien en su investigación “Conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores en el Viceministerio de Pesquería 2017” realizado con el propósito de determinar la relación que existe entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso, entre sus resultados encontró que los comportamientos de ciudadanía organizativa, dependen de que tan satisfecho se encuentra el colaborador dentro de la organización, mismo que recae también en la motivación laboral; mientras que, Arriagada (2018) en su investigación “Liderazgo auténtico y su relación con satisfacción laboral y comportamiento ciudadano organizacional: el papel de la deshumanización organizacional”, que lo realizó con la finalidad de conocer el rol de la deshumanización organizacional en la relación entre el liderazgo auténtico, satisfacción laboral y comportamientos ciudadanos organizacionales, llegó a la conclusión que el liderazgo auténtico es un antecedente positivo en la satisfacción laboral y este precede a los comportamientos ciudadanos organizacionales. Señaló además que el liderazgo que se ejerce dentro de una institución tiene efectos sobre los comportamientos ciudadanos organizacionales; Torres, et al (2018) por su parte en su investigación “Medición experimental del Comportamiento Organizacional Ciudadano: Altruismo, Aversión al Riesgo y Deportividad”, desarrollado con el objetivo de medir el Comportamiento Organizacional Ciudadano, mediante las tres dimensiones descritas, señalaron entre sus conclusiones que los beneficios que recibe el trabajador es vital para definir el nivel de altruismo, esfuerzo y compromiso dentro de las organizaciones. Díaz (2018) también en su investigación “Las conductas de ciudadanía organizacional y su relación con el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Distrital de Ninabamba – 2018” realizada con el propósito de establecer si existe relación entre ambas variables, evidencio entre sus resultados que gran parte de estos trabajadores practica de manera positiva conductas de ciudadanía organizacional, como la rectitud (reflejado en la puntualidad y el seguir las reglas, normas y procedimientos), el espíritu de deportividad (se evitan las quejas y

problemas menores y chismes), virtud cívica (responsabilidad asistencia a reuniones para conocer los aspectos de la empresa), cortesía (con un trato atento y respeto a los derechos) y que se practica el altruismo (ayudar de manera voluntaria en la empresa), aspectos muy importantes para el éxito de una organización y que pueden también estar relacionados con la motivación laboral. Ya en la presente investigación se ha encontrado de forma directa que entre la motivación laboral y los comportamientos de ciudadanía organizativa de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el 2021 existe una relación significativa muy alta, presentándose un coeficiente de 0,891 y un P valor de 0,000. Que se ve reflejado en que un 43% de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el 2021, presentan una motivación laboral media; mientras que un 34% presentan una motivación laboral baja y solo el 23% una motivación laboral alta y un 40% presentan un comportamiento de ciudadanía organizativa medio; mientras que un 36% presentan un comportamiento de ciudadanía organizativa bajo y solo el 23% un comportamiento de ciudadanía organizativa alto. Que entre motivación laboral y el comportamiento altruista de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el año 2021, existe una relación significativa muy alta, presentándose un coeficiente de 0,937 y un P valor de 0,000, que se ve reflejando cuando un 41% de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el 2021, presentan un comportamiento altruista medio, principalmente porque consideran ayudar con gusto a sus compañeros de trabajo en sus tareas y porque cuando el trabajo se dificulta les gusta cooperar con sus compañeros; mientras que un 39% presentan un comportamiento altruista bajo y solo el 21% un comportamiento altruista alto. Que entre la motivación laboral y el comportamiento de conciencia de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el año 2021, existe una relación significativa muy alta, presentándose un coeficiente de 0,918 y un P valor de 0,000, que ve reflejando en que un un 39% de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el 2021, presentan un comportamiento de conciencia bajo, principalmente porque indican no respetar las normas organizacionales y porque señalan no seguir las normas de la organización ya que indican que no les gusta servir bien; mientras que un 38% presentan un comportamiento de conciencia medio y solo el 23% un comportamiento de conciencia alto. Que entre la motivación laboral y el comportamiento de virtud

cívica de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el año 2021, existe una relación significativa muy alta, presentándose un coeficiente de 0,939 y un P valor de 0,000, que se refleja en que un 41% de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el 2021, presentan un comportamiento de virtud cívica medio, principalmente porque señalan expresar sus puntos de vista dentro de las reuniones o discusiones laborales y porque indican participar voluntariamente en reuniones o discusiones donde se tratan temas que afectan a la organización; mientras que un 39% presentan un comportamiento de virtud cívica bajo y solo el 21% un comportamiento de virtud cívica alto. Que entre la motivación laboral y comportamiento de deportividad de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el año 2021, existe una relación significativa muy alta, presentándose un coeficiente de 0,937 y un P valor de 0,000, que se ve reflejado en que un un 41% de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el 2021, presentan un comportamiento deportividad media, principalmente porque consideran que se enfocan más en los aspectos positivos de su trabajo que en los negativos y porque indican se sienten a gusto cuando están en su área de trabajo; mientras que un 39% presentan un comportamiento de deportividad bajo y solo el 21% un comportamiento de deportividad alto. Que entre la motivación laboral y la de comportamiento de cortesía de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el año 2021, existe una relación significativa muy alta, presentándose un coeficiente de 0,910 y un P valor de 0,000, que se ve reflejado en que un 43% de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el 2021, presentan un comportamiento cortés medio, principalmente porque indican que cuando tienen duda en cómo realizar una tarea que afecta a alguno de sus compañeros lo consultan antes y porque antes de comenzar un proyecto que afecta a su grupo les comunican lo que se piensa hacer; mientras que un 36% presentan un comportamiento cortés bajo y solo el 21% un comportamiento cortés alto.

VI. CONCLUSIONES

1. Se puede llegar a la conclusión que existe una relación significativa muy alta entre la motivación laboral y los comportamientos de ciudadanía organizativa de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el 2021, que se ve reflejado en que un alto porcentaje presenta una motivación baja y al mismo tiempo en un porcentaje similar presenta un comportamiento de ciudadanía organizativa baja, el cual es negativo para la organización.
2. Se puede llegar a la conclusión que existe una relación significativa muy alta entre la motivación laboral y el altruismo de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el 2021, que se ve reflejado en que un alto porcentaje presenta una motivación baja y al mismo tiempo en un porcentaje similar presenta un altruismo bajo, el cual es negativo para la organización.
3. Se puede llegar a la conclusión que existe una relación significativa muy alta entre la motivación laboral y la conciencia de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el 2021, que se ve reflejado en que un alto porcentaje presenta una motivación baja y al mismo tiempo en un porcentaje similar presenta una conciencia baja, el cual es negativo para la organización.
4. Se puede llegar a la conclusión que existe una relación significativa muy alta entre la motivación laboral y la virtud cívica de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el 2021, que se ve reflejado en que un alto porcentaje presenta una motivación baja y al mismo tiempo en un porcentaje similar presenta una virtud cívica baja, el cual es negativo para la organización.
5. Se puede llegar a la conclusión que existe una relación significativa muy alta entre la motivación laboral y la deportividad de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el 2021, que se ve reflejado en que un alto porcentaje presenta una motivación baja y al mismo tiempo en un porcentaje similar presenta una deportividad baja, el cual es negativo para la organización.

6. Se puede llegar a la conclusión que existe una relación significativa muy alta entre la motivación laboral y la cortesía de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el 2021, que se ve reflejado en que un alto porcentaje presenta una motivación baja y al mismo tiempo en un porcentaje similar presenta una cortesía baja, el cual es negativo para la organización.

VII. RECOMENDACIÓN

1. Se recomienda al responsable de la administración del Ministerio Público de Cajamarca, aplicar estrategias para mejorar la motivación en sus colaboradores, ya que este tiene influencia en otros factores importante que determina la calidad de servicio que brinda, como es el comportamiento de ciudadanía organizativa.
2. Se recomienda al responsable de la administración del Ministerio Público de Cajamarca, aplicar estrategias para mejorar la motivación en sus colaboradores y a la vez la dimensión altruismo, incrementando la colaboración entre compañeros para la realización de las tareas ante dificultades.
3. Se recomienda al responsable de la administración del Ministerio Público de Cajamarca, aplicar estrategias para mejorar la motivación y a la vez la dimensión conciencia en los colaboradores, mejorando el respeto y cumplimiento de las normas de la organización.
4. Se recomienda al responsable de la administración del Ministerio Público de Cajamarca, aplicar estrategias para mejorar la motivación y a la vez la dimensión virtud en los colaboradores, mejorando la participación en las actividades y reuniones de la organización de forma voluntaria.
5. Se recomienda al responsable de la administración del Ministerio Público de Cajamarca, aplicar estrategias para mejorar la motivación y a la vez la dimensión deportividad en los colaboradores, eliminando conductas negativas para enfrentar las dificultades que se puedan presentar en la realización de las tareas.
6. Se recomienda al responsable de la administración del Ministerio Público de Cajamarca, aplicar estrategias para mejorar la motivación y a la vez la dimensión cortesía en los colaboradores, buscando la comunicación reciproca cuando se va a realizar actividades que puedan afectar a los compañeros de trabajo.

REFERENCIAS:

- Alonso, J. D., & Pino-Juste, M. R. (2014). *Motivación intrínseca y extrínseca: análisis en adolescentes gallegos*. International Journal of Developmental and Educational Psychology, 1(1), 349-358.
- Cheasakul, U., & Varma, P. (2016). *La influencia de la pasión y el empoderamiento en el comportamiento de ciudadanía organizacional de los maestros mediado por el compromiso organizacional*. Contaduría y Administración, 61(3), 422-440.
- Díaz-Fúnez, P. A., Pecino, V., & Mañas, M. Á. (2016). *Ambigüedad de rol, satisfacción laboral y ciudadanía organizacional en el sector público: un estudio de mediación multinivel*. Revista de Psicología (PUCP), 34(2), 387-412.
- Dimitriades, Z. (2007). *La influencia del clima de servicio y la participación laboral en el comportamiento de ciudadanía organizacional orientado al cliente en las organizaciones de servicio griegas: una encuesta*. Relaciones laborales, 29, 469-491.
- Gagne, M., Forest, J., Gilbert, M-H., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2014). *La Escala de Motivación Laboral Multidimensional: Validación de evidencia en siete idiomas y nueve países*. European Journal of Work and Organizational Psychology. Recuperado de: http://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/o-88591_Q_5Fevidence=5Fin=5Fseven=5Flanguages=5Fand=5Fnine=5Fcountr_ies.pdf
- Hernández, R., Velasco, R., y Jiménez, S. (2000). *La motivación laboral de los empleados en el Hospital Nacional de Niños "Dr. Carlos Sáenz Herrera"*. Revistas de Ciencias Administrativas y Financieras de la Seguridad Social, 8(1), 33-39.
- Marín, O., Ruiz, A., y Henao, A. (2016). *La motivación como un factor clave de éxito en las organizaciones modernas*. Colección Académica de Ciencias Sociales, 3(2), 22-35.
- Mazariegos, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. URL Disponible: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>.
- Moreno, J. y Martínez, A. (2006). *Importancia de la Teoría de la Autodeterminación en la práctica físico-deportiva: Fundamentos e implicaciones prácticas*. Cuadernos de psicología del deporte, 6(2).

- Olaya, J. D., Mercado, M. P. D., & Cepeda, S. B. M. (2014). Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 7(1), 59-78.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books/DC Heath and Com.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human performance*, 10(2), 85-97.
- Organ, D. W., & Lingl, A. (1995). Personality, satisfaction, and organizational citizenship behavior. *The journal of social psychology*, 135(3), 339-350.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2005). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Sage Publications.
- Podsakoff, P., MacKenzie, B., Paine, B., y Bachrach, G. (2000). *Comportamientos de ciudadanía organizacional: una revisión crítica de la literatura teórica y empírica y sugerencias para futuras investigaciones*. *Journal of management*, 26(3), 513-563
- Restrepo, A. M., & Valencia, M. R. (2014). *La motivación de los empleados: más allá de la "zanahoria y el garrote"*. *AD-minister*, (24), 143-160.
- Rodríguez, A. R., Montalbán, R. R., & Lugo, M. E. M. (2019). *Propiedades Psicométricas de la Escala de Comportamientos de Ciudadanía Organizacional (ECCO)*. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 30(1), 30-46.
- Rosario-Hernández, E., & Millán, L. V. R. (2016). *La relación entre las manifestaciones de conductas de ciudadanía organizacional con los cinco factores de la personalidad, satisfacción laboral, compromiso organizacional, justicia organizacional y contrato psicológico*. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 22(1), 72-100.
- Spector, P. E. (2003). *Psicología organizacional industrial: investigación y práctica*. New York: John Wiley and Son

ANEXOS:

ANEXO 1: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN LABORAL

“Los 19 enunciados que aparecen en la siguiente escala se orientan a conocer las razones por las que usted se desempeña en su voluntariado en general. Para cada uno de ellos, por favor indique en qué medida el enunciado corresponde actualmente a una de las razones por las que usted está haciendo su trabajo. Coloque una equis (X) sobre la letra de su elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado que mejor lo describa.

A: Totalmente de acuerdo	B: De acuerdo	C: Ni de acuerdo ni en desacuerdo	D: En desacuerdo	E: Totalmente en desacuerdo
--------------------------	---------------	-----------------------------------	------------------	-----------------------------

DIMENSIONES	Porque realizas tus actividades dentro de tu centro laboral	A	B	C	D	E
A-MOTIVACION	1) Porque realmente siento que no estoy perdiendo el tiempo en el trabajo. 2) Porque creo que vale la pena hacer este trabajo. 3) Estoy haciendo este trabajo, es un trabajo útil.					
REGULACIÓN EXTRINSICA SOCIAL Y MATERIAL	4) Para que obtener la aprobación de otros (supervisor, colegas, familia, clientes) 5) Porque los demás me respetarán más (supervisor, colegas, familia, clientes) 6) Para evitar ser criticado por otros (supervisor, colegas, familia, clientes) 7) Porque otros me recompensaran financieramente solo si pongo suficiente esfuerzo en mi trabajo (empleador, supervisor) 8) Porque otros me ofrecen una mayor seguridad laboral si pongo suficiente esfuerzo en mi trabajo (empleador, supervisor). 9) Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no me esfuerzo lo suficiente.					
REGULACIÓN INTROYECTADA	10) Porque tengo que demostrarme a mí mismo que puedo. 11) Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo 12) Porque de lo contrario me sentiré avergonzado de mí mismo. 13) Porque de lo contrario me sentiré mal conmigo mismo.					
REGULACIÓN IDENTIFICADA	14) Porque personalmente considero importante poner esfuerzos en este trabajo. 15) Porque poner esfuerzos en este trabajo se alinea con mis valores personales 16) Porque poner esfuerzos en este trabajo tiene un significado personal para mí.					
MOTIVACIÓN INTRINCESA	17) Porque me divierto haciendo mi trabajo 18) Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante. 19) Porque el trabajo que hago es interesante					

ANEXO 2: CUESTIONARIO PARA MEDIR EL COMPORTAMIENTOS DE CIUDADANÍA ORGANIZATIVA

“Los 15 enunciados establecidos en la siguiente escala están orientados a conocer las razones por la que su persona realiza sus actividades en su centro laboral. Por favor marcar la alternativa con una (x) según lo que Ud. considera que es pertinente a sus razones.”

A: Totalmente de acuerdo	B: De acuerdo	C: Ni de acuerdo ni en desacuerdo	D: En desacuerdo	E: Totalmente en desacuerdo
--------------------------	---------------	-----------------------------------	------------------	-----------------------------

Altruismo	A	B	C	D	E
1. “Ayudo con gusto a mis compañeros de trabajo en sus tareas”					
2. “Comparto mis conocimientos y experiencia para sacar adelante esta organización.”					
3. “Cuando el trabajo se dificulta, me gusta cooperar con mis compañeros”					
Conciencia					
4. “Me esmero en mi trabajo para mantener los estándares de calidad”					
5. “Sigo las normas de la organización porque me gusta servir bien.”					
6. “Respeto las normas organizacionales.”					
Virtud cívica					
7. “Soy un representante de mi organización donde quiera que esté”					
8.” Participo voluntariamente en reuniones o discusiones don se tratan temas que afectan a la organización”					
9. “Expreso mis puntos de vista dentro de las reuniones o discusiones laborales”					
Deportividad					
10. “Me enfoco más en los aspectos positivos de mi trabajo, que en los negativos.”					
11. “Los problemas que surgen en mi trabajo no son un obstáculo, sino un reto para mejorar”					
12. “Me siento a gusto cuando estoy en mi área de trabajo”					
Cortesía					
13. “Cuando tengo duda en cómo realizar una tarea que pueda afectar al grupo, lo consulto primero con el supervisor”					
14. “Cuando tengo duda en cómo realizar una tarea que afecta a algunos de mis compañeros, los consulto antes”					

15." Antes de comenzar un proyecto que afecta a mi grupo, les comunico lo que pienso hacer"					
---	--	--	--	--	--

ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Universidad Cesar Vallejo	Escuela de Posgrado
Evaluación por juicio de expertos	
<p>Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario para medir la motivación laboral. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa en Gestión de Políticas Públicas, como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.</p>	
1. DATOS GENERALES DEL JUEZ	
Nombre del juez: Sirley Alejandra Sánchez Piscoya	
Grado profesional:	Maestro (x) Bachiller () Doctor ()
Área de Formación académica:	Gestión pública (x) Política y gobernabilidad () Administración o economía () Otra _____ ()
Áreas de experiencia profesional: Gestión Pública	
Institución donde labora: Ministerio Público de Cajamarca	
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Gestión de políticas:	
2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:	
a. Validar lingüísticamente el contenido del instrumento, por juicio de expertos.	

3. DATOS DEL INSTRUMENTO

Escala para medir la motivación laboral

Nombre de la Prueba:	Escala
Autor (a)(es):	Díaz Gil Robert Wagner
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	Entre 10 a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Adultos - Profesionales
Significación:	Esta escala está compuesta por 19 enunciados, y a su vez por 5 alternativas de la escala Likert: (A=Totalmente de acuerdo, B= De acuerdo, C= En desacuerdo, E= Totalmente en desacuerdo).

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/VARIABLE	Sub escala (dimensiones)	Definición / Explicación
Motivación	Motivación	Es la ausencia absoluta de motivación intrínseca y extrínseca. También se puede entender como desmotivación que se traduce en la ausencia de intención para actuar, como consecuencia del bajo valor que le da el sujeto a una actividad, no considerándose competente para hacerlo.
	Regulación extrínseca social y material	Es aquella motivación que tiene el individuo producto de un factor externo, es decir, dicha motivación está supeditada a lo que externamente se le pueda ofrecer al individuo; tal es el caso de, las recompensas o incentivos económicos. Así pues, el sujeto puede realizar efectivamente sus actividades, pero no precisamente porque le motive hacerlas, sino que, si las realiza de manera eficaz puede ser merecedor de una u otra recompensa o castigo (Moreno y Martínez, 2006)
	Regulación introyectada	Es aquella que refiere que el actuar del individuo se debe a la propia aprobación, a la búsqueda evitar su propia ansiedad y levantamiento del propio ego. Así pues, el desempeño de una actividad se debe principalmente a la búsqueda de un reconocimiento dentro de la sociedad, a la presión interna e incluso al sentimiento de culpabilidad.
	Regulación identificada	Es aquella por la cual el individuo considera que la realización de determinada actividad resultaría para beneficio propio, por lo que, bien puede agrardarle o no la idea de realizarla, sin embargo, eso pasa a un segundo plano ya que, lo importante en esta situación es que dicha actividad tiene un alto valor para el sujeto.
	Motivación intrínseca	Aquella en la que la motivación del individuo depende de causas internas, tales como la autodeterminación, la autorrealización, la curiosidad, el enfrentamiento de nuevos

Escala/VARIABLE	Sub escala (dimensiones)	Definición / Explicación
Comportamientos de ciudadanía organizacional	Alturismo	Hace referencia a aquel comportamiento voluntario que se enfocan a ayudar a un colaborador o compañero de trabajo que presenta dificultades en la ejecución de su actividad laboral, como por ejemplo colaborar que un colaborador laboral se actualice en sus actividades laborales.
	La conciencia	Es una conducta discrecional del colaborador que sobrepasa los límites de la descripción formal de las especificaciones del puesto de trabajo, se evidencia por ejemplo cuando se asiste puntualmente y se obedece los reglamentos y normas de la organización.
	Virtud cívica	Es la participación y cooperación benéfica del colaborador en las actividades organizacionales, haciendo ejercicio de la expresión, opinión, participación activa en reuniones, discusiones constructivas con otros compañeros sobre los temas del día, entre otros.
	Cortesía	Se refiere a los gestos que se ejecutan entre los colaboradores para solucionar los conflictos interpersonales que puedan suceder, como por ejemplo hacer un aviso previo de la agenda de trabajo para alguien que está en necesidad, realizar consultas antes de tomar decisiones con influencia sobre ellos.
	Deportividad	Hace referencia a aquella conducta de los colaboradores cuando no se quejan frente a una intervención inevitable y abuso que pueden ser originados durante el ejercicio de una actividad laboral, penal – civil- laboral- constitucional – administrativo- -jurisprudencia - videos - escritos jurídicos.

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación a usted le presenté el instrumento de Escala de motivación laboral y Comportamiento de ciudadanía organizativa, elaborado por Díaz Gil Robert Wagner. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamosbrinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Escala de motivación laboral y Comportamiento de ciudadanía organizativa

- Primera Variable: Motivación

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	1. Porque realmente siento que no estoy perdiendo el tiempo en el trabajo.	4	4	4	
	2. Porque creo que vale la pena hacer este trabajo.	4	4	4	
	3. Estoy haciendo este trabajo, es un trabajo útil	4	4	4	
Regulación extrínseca Social y Material	4. Para que obtener la aprobación de otros (supervisor, colegas, familia, clientes)	4	4	4	
	5. Porque los demás me respetarán más (supervisor, colegas, familia, clientes)	4	4	4	
	6. Para evitar ser criticado por otros (supervisor, colegas, familia, clientes)	4	4	4	
	7. Porque otros me recompensaran financieramente solo si pongo suficiente esfuerzo en mi trabajo (empleador, supervisor)	4	4	4	
	8. Porque otros me ofrecen una mayor seguridad laboral si pongo suficiente esfuerzo en mi trabajo (empleador, supervisor).	4	4	4	
	9. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no me esfuerzo lo suficiente	4	4	4	
Regulación introyectada	10. Porque tengo que demostrarme a mí mismo que puedo	4	4	4	
	11. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo	4	4	4	
	12. Porque de lo contrario me sentiré avergonzado de mí mismo.	4	4	4	
	13. Porque de lo contrario me sentiré mal conmigo mismo	4	4	4	
Regulación identificada	14. Porque personalmente considero importante poner esfuerzos en este trabajo.	4		4	
	15. Porque poner esfuerzos en este trabajo	4	4	4	

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario para medir la motivación laboral. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa en Gestión de Políticas Públicas, como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez: Lenin Becerra Dávila	
Grado profesional:	Maestro () Bachiller (x) Doctor ()
Area de Formación académica:	Gestión pública () Política y gobernabilidad () Administración o economía (x) Otra _____ ()
Áreas de experiencia profesional: Administración de empresas	
Institución donde labora: A& Emprende consultores y asesores	
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años (x) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Gestión de políticas:	

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DEL INSTRUMENTO

Escala para medir la motivación laboral

Nombre de la Prueba:	Escala
Autor (a)(es):	Díaz Gil Robert Wagner
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	Entre 10 a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Adultos - Profesionales
Significación:	Esta escala está compuesta por 19 enunciados, y a su vez por 5 alternativas de la escala Likert: (A=Totalmente de acuerdo, B= De acuerdo, C= En desacuerdo, E= Totalmente en desacuerdo).

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/VARIABLE	Sub escala (dimensiones)	Definición / Explicación
Motivación	Motivación	Es la ausencia absoluta de motivación intrínseca y extrínseca. También se puede entender como desmotivación que se traduce en la ausencia de intención para actuar, como consecuencia del bajo valor que le da el sujeto a una actividad, no considerándose competente para hacerlo.
	Regulación extrínseca social y material	Es aquella motivación que tiene el individuo producto de un factor externo, es decir, dicha motivación está supeditada a lo que externamente se le pueda ofrecer al individuo; tal es el caso de, las recompensas o incentivos económicos. Así pues, el sujeto puede realizar efectivamente sus actividades, pero no precisamente porque le motive hacerlas, sino que, si las realiza de manera eficaz puede ser merecedor de una u otra recompensa o castigo (Moreno y Martínez, 2006)
	Regulación introyectada	Es aquella que refiere que el actuar del individuo se debe a la propia aprobación, a la búsqueda evitar su propia ansiedad y levantamiento del propio ego. Así pues, el desempeño de una actividad se debe principalmente a la búsqueda de un reconocimiento dentro de la sociedad, a la presión interna e incluso al sentimiento de culpabilidad.
	Regulación identificada	Es aquella por la cual el individuo considera que la realización de determinada actividad resultaría para beneficio propio, por lo que, bien puede agrardarle o no la idea de realizarla, sin embargo, eso pasa a un segundo plano ya que, lo importante en esta situación es que dicha actividad tiene un alto valor para el sujeto.
	Motivación intrínseca	Aquella en la que la motivación del individuo depende de causas internas, tales como la autodeterminación, la autorrealización, la curiosidad, el enfrentamiento de nuevos

Escala/VARIABLE	Sub escala (dimensiones)	Definición / Explicación
Comportamientos de ciudadanía organizacional	Altruismo	Hace referencia a aquel comportamiento voluntario que se enfocan a ayudar a un colaborador o compañero de trabajo que presenta dificultades en la ejecución de su actividad laboral, como por ejemplo colaborar que un colaborador laboral se actualice en sus actividades laborales.
	La conciencia	Es una conducta discrecional del colaborador que sobrepasa los límites de la descripción formal de las especificaciones del puesto de trabajo, se evidencia por ejemplo cuando se asiste puntualmente y se obedece los reglamentos y normas de la organización.
	Virtud cívica	Es la participación y cooperación benéfica del colaborador en las actividades organizacionales, haciendo ejercicio de la expresión, opinión, participación activa en reuniones, discusiones constructivas con otros compañeros sobre los temas del día, entre otros.
	Cortesía	Se refiere a los gestos que se ejecutan entre los colaboradores para solucionar los conflictos interpersonales que puedan suceder, como por ejemplo hacer un aviso previo de la agenda de trabajo para alguien que está en necesidad, realizar consultas antes de tomar decisiones con influencia sobre ellos.
	Deportividad	Hace referencia a aquella conducta de los colaboradores cuando no se quejan frente a una intervención inevitable y abuso que pueden ser originados durante el ejercicio de una actividad laboral, penal – civil- laboral- constitucional – administrativo- jurisprudencia - videos - escritos jurídicos.

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación a usted le presenté el instrumento de Escala de motivación laboral y Comportamiento de ciudadanía organizativa, elaborado por Díaz Gil Robert Wagner. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoria	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Escala de motivación laboral y Comportamiento de ciudadanía organizativa

- Primera Variable: Motivación

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	1. Porque realmente siento que no estoy perdiendo el tiempo en el trabajo.	3	4	4	
	2. Porque creo que vale la pena hacer este trabajo.	4	4	3	
	3. Estoy haciendo este trabajo, es un trabajo útil	3	4	4	
Regulación extrínseca Social y Material	4. Para que obtener la aprobación de otros (supervisor, colegas, familia, clientes)	4	4	3	
	5. Porque los demás me respetarán más (supervisor, colegas, familia, clientes)	4	4	4	
	6. Para evitar ser criticado por otros (supervisor, colegas, familia, clientes)	4	4	4	
	7. Porque otros me recompensaran financieramente solo si pongo suficiente esfuerzo en mi trabajo (empleador, supervisor)	4	4	3	
	8. Porque otros me ofrecen una mayor seguridad laboral si pongo suficiente esfuerzo en mi trabajo (empleador, supervisor).	4	4	4	
	9. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no me esfuerzo lo suficiente	4	4	4	
	10. Porque tengo que demostrarme a mí mismo que puedo	4	4	4	
Regulación introyectada	11. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo	4	4	4	
	12. Porque de lo contrario me sentiré avergonzado de mí mismo.	4	4	4	
	13. Porque de lo contrario me sentiré mal conmigo mismo	4	3	4	
	14. Porque me siento orgulloso de mi trabajo	4	4	4	

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Alturismo	1. Ayudo con gusto a mis compañeros de trabajo en sus tareas.	3	4	4	
	2. Comparto mis conocimientos y experiencia para sacar adelante esta organización.	4	4	4	
	3. Cuando el trabajo se dificulta, me gusta cooperar con mis compañeros	3	4		
Conciencia	4. Me esmero en mi trabajo para mantener los estándares de calidad	3	4	4	
	5. Sigo las normas de la organización porque me gusta servir bien	4	4	4	
	6. Respeto las normas organizacionales	4	4	4	
Virtud cívica	7. Soy un representante de mi organización donde quiera que esté	4	4	4	
	8. Participo voluntariamente en reuniones o discusiones don se tratan temas que afectan a la organización	4	4	4	
	9. Expreso mis puntos de vista dentro de las reuniones o discusiones laborales	4	3	4	
Deportividad	10. Me enfoco más en los aspectos positivos de mi trabajo, que en los negativos	4	4	4	
	11. Los problemas que surgen en mi trabajo no son un obstáculo, sino un reto para mejorar	4	4	3	
	12. Me siento a gusto cuando estoy en mi área de trabajo	4	4	4	
Cortesía	13. Cuando tengo duda en cómo realizar una tarea que pueda afectar al grupo, lo consulto primero con el supervisor	4	4	4	
	14. Cuando tengo duda en cómo realizar una tarea que afecta a algunos de mis compañeros, los consulto antes	4	3	4	
	15. Antes de comenzar un proyecto que afecta a mi grupo, les comunico lo que pienso hace	4	4	4	

Lic. Lenin Becerra Dávila

Alturismo	trabajo en sus tareas.				
	2. Comparto mis conocimientos y experiencia para sacar adelante esta organización.	4	4	4	
	3. Cuando el trabajo se dificulta, me gusta cooperar con mis compañeros	4	4		
Conciencia	4. Me esmero en mi trabajo para mantener los estándares de calidad	4	4	4	
	5. Sigo las normas de la organización porque me gusta servir bien	4	4	4	
	6. Respeto las normas organizacionales	4	4	4	
Virtud cívica	7. Soy un representante de mi organización donde quiera que esté	4	4	4	
	8. Participo voluntariamente en reuniones o discusiones don se tratan temas que afectan a la organización	4	4	4	
	9. Expreso mis puntos de vista dentro de las reuniones o discusiones laborales	4	4	4	
Deportividad	10. Me enfoco más en los aspectos positivos de mi trabajo, que en los negativos	4	4	4	
	11. Los problemas que surgen en mi trabajo no son un obstáculo, sino un reto para mejorar	4	4	4	
	12. Me siento a gusto cuando estoy en mi área de trabajo	4	4	4	
Cortesía	13. Cuando tengo duda en cómo realizar una tarea que pueda afectar al grupo, lo consulto primero con el supervisor	4	4	4	
	14. Cuando tengo duda en cómo realizar una tarea que afecta a algunos de mis compañeros, los consulto antes	4	4	4	
	15. Antes de comenzar un proyecto que afecta a mi grupo, les comunico lo que pienso hace	4	4	4	



Mg. Sirley Alejandra Sánchez Piscoya

ANEXO 4 FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE MOTIVACIÓN LABORAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cron Bach	N de elementos
,732	19

Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa $>.9$ es excelente
- Coeficiente alfa $>.8$ es bueno
- Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable
- Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable
- Coeficiente alfa $>.5$ es pobre
- Coeficiente alfa • Coeficiente alfa

ANEXO 5 FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE COMPORTAMIENTOS DE CIUDADANÍA ORGANIZATIVA

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cron Bach	N de elementos
,812	15

Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa $>.9$ es excelente
- Coeficiente alfa $>.8$ es bueno
- Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable
- Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable

- Coeficiente alfa >.5 es pobre
- Coeficiente alfa • Coeficiente alfa

ANEXO 6: Carta de autorización para el desarrollo de la investigación



**MINISTERIO PÚBLICO
FISCALÍA DE LA NACIÓN**

AUTORIZACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA TESIS

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE, C.P.C. RAÚL COBA LINARES, ADMINISTRADOR DE LA DELEGACIÓN ADMINISTRATIVA DEL DISTRITO FISCAL DE CAJAMARCA.

HACE CONSTAR:

Que, el Sr. **ROBERT WAGNER DIAZ GIL**, identificada con DNI **43311970**, se encuentra desarrollando la aplicación de su proyecto de tesis titulada: **MOTIVACIÓN LABORAL Y LOS COMPORTAMIENTOS DE CIUDADANÍA ORGANIZATIVA DE LOS COLABORADORES DEL MINISTERIO PÚBLICO DE CAJAMARCA - 2021**, en la institución que represento.

Se expide el presente documento, a solicitud escrita del interesado para los usos y fines que viene por conveniente.

Cajamarca, abril de 2021


CPC A. RAÚL COBA LINARES
ADMINISTRADOR
MINISTERIO PÚBLICO
DISTRITO FISCAL CAJAMARCA

ANEXO 7: RESULTADOS DEL NIVEL DE MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPORTAMIENTO DE CIUDADANÍA ORGANIZATIVA DE LOS COLABORADORES DEL MINISTERIO PÚBLICO DE CAJAMARCA DURANTE EL 2021.

Resultados del nivel de motivación laboral de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el 2021.

Tabla 2

Introyectada

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Media	89	41
Baja	84	39
Alta	45	21
Total	218	100

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Del cuestionario aplicado se puede extraer que al menos un 41% de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el 2021, presentan una motivación introyectada media, principalmente porque realizan sus actividades porque de lo contrario se sentirían avergonzados de mí mismos y porque se sentirían mal consigo mismos; mientras que un 39% presentan una motivación introyectada baja y solo el 21% una motivación introyectada alta.

Tabla 3

Identifica

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Media	87	40
Baja	79	36
Alta	52	24
Total	218	100

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Del cuestionario aplicado se puede extraer que al menos un 40% de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el 2021, presentan una motivación identificada media, principalmente porque realizan sus actividades ya que personalmente consideran importante poner esfuerzos en su trabajo y porque ello se alinea con sus valores personales; mientras que un 36% presentan una motivación identificada baja y solo el 24% una motivación identificada alta.

Tabla 4

Intrínseca

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Media	91	42
Baja	84	39
Alta	43	20
Total	218	100

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Del cuestionario aplicado se puede extraer que al menos un 42% de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el 2021, presentan una motivación intrínseca media, principalmente porque realizan sus actividades ya que se divierten haciendo su trabajo y porque consideran que el trabajo que hacen es interesante; mientras que un 39% presentan una motivación intrínseca baja y solo el 24% una motivación intrínseca alta.

Resultados del nivel de comportamiento de ciudadanía organizativa de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el 2021

Tabla 5

Altruismo

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Media	89	41
Baja	84	39
Alta	45	21
Total	218	100

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Del cuestionario aplicado se puede extraer que al menos un 41% de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el 2021, presentan un comportamiento altruista medio, principalmente porque consideran ayudar con gusto a sus compañeros de trabajo en sus tareas y porque cuando el trabajo se dificulta les gusta cooperar con sus compañeros; mientras que un 39% presentan un comportamiento altruista bajo y solo el 21% un comportamiento altruista alto.

Tabla 6

Conciencia

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Baja	84	39
Media	83	38
Alta	51	23
Total	218	100

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Del cuestionario aplicado se puede extraer que al menos un 39% de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el 2021, presentan un comportamiento de conciencia bajo, principalmente porque indican respetar las normas organizacionales y porque señalan seguir las normas de la organización ya que indican que les gusta servir bien; mientras que un 38% presentan un comportamiento de conciencia medio y solo el 23% un comportamiento de conciencia alto.

Tabla 7

Cívica

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Media	89	41
Baja	84	39
Alta	45	21
Total	218	100

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Del cuestionario aplicado se puede extraer que al menos un 41% de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el 2021, presentan un comportamiento de virtud cívica medio, principalmente porque señalan expresar sus puntos de vista dentro de las reuniones o discusiones laborales y porque indican participar voluntariamente en reuniones o discusiones donde se tratan temas que afectan a la organización; mientras que un 39% presentan un comportamiento de virtud cívica bajo y solo el 21% un comportamiento de virtud cívica alto.

Tabla 8

Deportividad

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Media	89	41
Baja	84	39
Alta	45	21
Total	218	100

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Del cuestionario aplicado se puede extraer que al menos un 41% de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el 2021, presentan un comportamiento deportivo medio, principalmente porque consideran que se enfocan más en los aspectos positivos de su trabajo que en los negativos y porque indican se sienten a gusto cuando están en su área de trabajo; mientras que un 39% presentan un comportamiento de deportividad bajo y solo el 21% un comportamiento de deportividad alto.

Tabla 9

Cortesía

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Media	94	43
Baja	79	36
Alta	45	21
Total	218	100

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Del cuestionario aplicado se puede extraer que al menos un 43% de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el 2021, presentan un comportamiento cortés medio, principalmente porque indican que cuando tienen duda en cómo realizar una tarea que afecta a alguno de sus compañeros lo consultan antes y porque antes de comenzar un proyecto que afecta a su grupo les comunican lo que se piensa hacer; mientras que un 36% presentan un comportamiento cortés bajo y solo el 21% un comportamiento cortés alto.

Tabla 10

A-motivación

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Media	2	20
Baja	5	50
Alta	3	30
Total	10	100

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Del cuestionario aplicado se puede extraer que al menos un 50% de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el 2021, presentan una a-motivación baja, principalmente porque realizan sus actividades ya que consideran es un trabajo útil y que vale la pena; mientras que un 30% presentan una a-motivación alta y el 20% una a-motivación media.

Tabla 11

Extrínseca

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Media	94	43
Baja	79	36
Alta	45	21
Total	218	100

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Del cuestionario aplicado se puede extraer que al menos un 43% de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el 2021, presentan una motivación extrínseca, social y material medio, principalmente porque realizan sus actividades porque de lo contrario se arriesgan a perder su trabajo y para evitar a ser criticado por otros; mientras que un 36% presentan una motivación extrínseca, social y material baja y solo el 21% una motivación extrínseca, social y material alta.

Tabla 12

Motivación

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Media	93	43
Baja	74	34
Alta	51	23
Total	218	100

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Del cuestionario aplicado se puede extraer que al menos un 43% de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el 2021, presentan una motivación laboral media; mientras que un 34% presentan una motivación laboral baja y solo el 23% una motivación laboral alta.

Tabla 13

Comportamiento

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Media	88	40
Baja	79	36
Alta	51	23
Total	218	100

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Del cuestionario aplicado se puede extraer que al menos un 40% de los colaboradores del Ministerio Público de Cajamarca durante el 2021, presentan un comportamiento de ciudadanía organizativa medio; mientras que un 36% presentan un comportamiento de ciudadanía organizativa bajo y solo el 23% un comportamiento de ciudadanía organizativa alto.