



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Nivel de aceptación y motivación sobre la capacitación SERVIR
en el Ministerio de Justicia de Jaén.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. Polo Tocas, James Roberto (ORCID: 0000-0002-3851-9356)

ASESOR:

Dr. Vela Meléndez, Lindon (ORCID: 0000-0002-9644-7151)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

CHICLAYO – PERÚ

2020

Dedicatoria

En primer lugar, le dedico este trabajo a Dios por ser mi guía espiritual que me conduce siempre hacia el camino del bien y el éxito. Y por darme la conformidad de tener a mis dos madres con vida y salud. Al igual que todas esas personas que me apoyaron y confiaron en mí.

A mi madre y abuelita, quienes a lo largo de mi vida se han preocupado por mi bienestar y educación, siendo mí apoyo en todo momento depositando su confianza en cada reto que se me presenta sin dudar un solo momento en mi capacidad e inteligencia.

James

Agradecimiento

La ayuda que me has brindado ha sido sumamente importante, estuviste a mi lado inclusive en los momentos y situaciones más tormentosas, siempre ayudándome. No fue sencillo culminar con éxito este proyecto, sin embargo, siempre fuiste muy motivadora y esperanzadora, me decías que lo lograría perfectamente.

Muchas Gracias tía: Gladis Marlene Tocas Ríos.

Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de Tablas	v
Índice de Figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de la investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	15
3.5. Procedimiento	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	33
Operacionalización de variables	
Instrumentos de recolección de datos	
Confiabilidad y validez de instrumentos	
Autorización del desarrollo de la investigación	
Matriz de consistencia	

Índice de Tablas

Tabla 1 Validez de expertos	16
Tabla 2 Confiabilidad.....	16
Tabla 3 Nivel de aceptación sobre la capacitación SERVIR	18
Tabla 4 Nivel de aceptación sobre la capacitación SERVIR, según dimensiones	19
Tabla 5 Distribución de la motivación sobre la capacitación SERVIR	20
Tabla 6 Distribución de la motivación sobre la capacitación SERVIR	21
Tabla 7 Correlación que existe entre el nivel de aceptación y motivación.....	22

Índice de Figuras

Figura 1	Diseño de la investigación	14
Figura 2	Correlación que existe entre el nivel de aceptación y motivación	22

RESUMEN

La capacitación en gestión pública de los servidores estatales es responsabilidad absoluta del organismo rector SERVIR. En la investigación Nivel de aceptación y motivación sobre la capacitación SERVIR en el Ministerio de Justicia de Jaén. Cuyo objetivo fue Determinar el nivel de aceptación y motivación sobre la capacitación SERVIR en el Ministerio de Justicia de Jaén. La metodología que se utilizó fue de enfoque cuantitativo, tipo correlacional, con diseño no experimental - corte transversal. La población está conformada por 30 trabajadores que laboran en el Ministerio de Justicia de Jaén. Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios con escala de Likert para evaluar el nivel de aceptación y la motivación sobre la capacitación SERVIR en el Ministerio de Justicia. Estos resultados arrojaron que existe una correlación entre la variable nivel de aceptación y motivación, que se pudo corroborar mediante la prueba estadística de Pearson obteniéndose un valor (R^2 : 0,732). Se recomendó a la oficina de recursos humanos del Ministerio de Justicia de Jaén, organizar Webinars (conversatorios virtuales) con la autoridad civil SERVIR con el fin de persuadir e informar acerca de la importancia de la capacitación en gestión pública en el sector justicia.

Palabras clave: Nivel de aceptación, motivación y Ley Servir.

ABSTRACT

Training in public management of state servers is the sole responsibility of the governing body SERVIR. In the research Level of acceptance and motivation on SERVIR training at the Ministry of Justice of Jaén. Whose objective was to determine the level of acceptance and motivation on SERVIR training in the Ministry of Justice of Jaén. The methodology used was quantitative, with a cross-sectional correlation-experimental design. The population is made up of 30 workers who work in the Ministry of Justice of Jaén. The instruments used were two Likert scale questionnaires to assess the level of acceptance and motivation about SERVIR training in the Ministry of Justice. These results showed that there is a correlation between the variable level of acceptance and motivation, which could be corroborated by means of the Pearson's statistical test obtaining a value (R2: 0.732). The human resources office of the Ministry of Justice of Jaén was recommended to organize Webinars (virtual conversations) with the civil authority SERVIR in order to persuade and report on the importance of training in public management in the justice sector.

Keywords: Acceptance level, motivation and Serve Law.

I. INTRODUCCIÓN

En América Latina, de acuerdo al informe realizado por Corrales (2017) en los últimos años la incidencia de las normativas y la reestructuración sobre la entidad pública han evidenciado que la principal carencia para mejorar la competitividad, es la falta de leyes, reglamentos y normas que equilibren el desempeño de los funcionarios. En Colombia, las sustancias abiertas muestran las necesidades de preparación para continuar con sus metodologías de seriedad, por ejemplo, el conocimiento de nuevas leyes debido al límite deficiente de los gobiernos focales y el problemático reconocimiento y reunión de los gobiernos provinciales y vecinales. De esta manera, la prueba rápida, cuando se han hecho esfuerzos para reconstruir los cimientos abiertos planificados para mejorar la exhibición y la compensación de recursos humanos, es actuar inequívocamente sobre las nuevas leyes que ejecutan nuevos objetivos.

En Perú, en la interfaz en línea Edugrestores.pe. (2017) La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR informó que los talleres de preparación se llevarán a cabo en Metodología para el Diseño de Perfiles de Trabajo y Selección de Personal, bajo el sistema de Ley de Servicio Civil. Preparación en Metodología para el Diseño de Perfiles de Trabajo, que busca que los administradores conozcan la forma de establecer esto pertinente a sistemas distintos a la Ley No. 30057, Ley de Servicio Civil, a través de actividades y casos prácticos. Del mismo modo, debido al taller de Selección de Personal bajo el sistema de Ley de Servicio Civil, ellos darán las reglas generales del Proceso de Selección, para reconocer servidores razonables que cumplan con los perfiles de trabajo predefinidos.

En Lima, según el periódico El Peruano (2018) informa que la inspiración es un factor fundamental para una buena paridad autoritaria, lo que hace que la inspiración sea la voluntad de realizar un intento increíble de lograr objetivos jerárquicos, moldeados por el límite del impulso para cumplir algunos cerca de casa necesitan. El 78% de los trabajadores abiertos se sienten absolutamente desmotivados, lo que causa inquietud en la presentación efectiva de sus capacidades, mucho más cuando se trabaja en un área abierta, donde las

capacidades y los ejercicios son generosos para el avance de nuestra ciudad, distrito y nación.

A nivel institucional, la justicia es extremadamente importante para un país y está tan estrechamente vinculada a la capacitación de las personas, algo que el Perú ha sufrido durante muchos años, sin lograr una solución concreta. El problema institucional es bien conocido y se define en 4 aristas; la primera es el escaso capital humano preparado y capacitado que puede contribuir a una mejor selección de jueces y otros funcionarios públicos; de hecho, hay una gran falta de capacitación, evaluación de desempeño y otros temas relacionados con la regulación. El segundo problema es la gestión de procesos, en realidad no hay personas competentes que puedan gestionar los procesos judiciales de manera eficiente en el sector; Asimismo, uno de los grandes problemas es la transparencia y la previsibilidad, en los cuales Perú aún no ha logrado deshacerse de los aspectos corruptores y las grandes mafias que penetran en el sistema de justicia en el país; y finalmente la alineación institucional, que es un pilar fundamental, ya que se trata de poder internalizar, aceptar y trabajar en equipo en un contexto de muchas necesidades en los procesos de administración de justicia.

Por todo ello se detalla la formulación del problema: ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de aceptación y motivación sobre la capacitación SERVIR en el Ministerio de Justicia de Jaén, 2020?

La exploración es significativa y aplicable a la luz del hecho de que disecciona el grado de reconocimiento e inspiración del trabajador del Ministerio de Justicia en Jaén; sobre la preparación ordenada por el organismo administrador SERVIR, y que aquí y allá se presenta como una opción para el avance de las personas y el impacto, una mejor productividad en la organización de la equidad; Del mismo modo, está claro que en aquellos establecimientos en los que se fortalece el aprendizaje duradero y en los que la mejora del personal es una preocupación central, la preparación de los arreglos se considerará como una ayuda para la organización de los procedimientos y el significado de los objetivos institucionales. En realidad, donde ha habido encuentros pesimistas o un bajo grado de suposiciones sobre el desarrollo y la mejora de la facultad a través de la

preparación, será importante desarrollar esfuerzos adicionales para ofrecer eminencia al trabajo y cumplir con la responsabilidad de la mayor parte de su entorno.

Del mismo modo, las ramificaciones sociales se coordinan para que los destinatarios en estos casos, la población pueda obtener una organización indudablemente mejor del procedimiento legal.

La estimación hipotética de la investigación del examen alude a la forma en que contribuye a tener la opción de conocer partes del reconocimiento de este tipo de preparación, al igual que estimar las consecuencias del mismo a través de la guía SERVIR.

El objetivo general se planteó de la siguiente manera: Determinar el nivel de aceptación y motivación sobre la capacitación SERVIR en el Ministerio de Justicia de Jaén. 2020.

Mientras que los objetivos específicos son:

Identificar el nivel de aceptación sobre la capacitación SERVIR en el Ministerio de Justicia de Jaén.

Analizar la motivación sobre la capacitación SERVIR en el Ministerio de Justicia de Jaén.

Establecer la relación que existe entre el nivel de aceptación y motivación sobre la capacitación SERVIR en el Ministerio de Justicia de Jaén.

La hipótesis planteada se formuló de la siguiente manera: H_i . Existe relación entre el nivel de aceptación y motivación sobre la capacitación SERVIR en el Ministerio de Justicia de Jaén.

H_0 . No existe relación entre el nivel de aceptación y motivación sobre la capacitación SERVIR en el Ministerio de Justicia de Jaén.

II. MARCO TEÓRICO

El tema de investigación se considera como prioridad investigativa en la actualidad, así lo evidencian importantes, pero aun escasos trabajos publicados en otros países y en el nuestro es un tema también poco investigado. En cualquier caso, durante la búsqueda exhaustiva de trabajos relacionados que corresponden al núcleo del tema elegido, se encontraron investigaciones significativas, para las cuales se consideró apropiado presentarlas:

Cánepa y Ocampos (2017). En la propuesta de Ley de Servicio Civil y Motivación Laboral para el Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes, se presumió que la Ley de Servicio Civil a través de las oficinas permitió su incorporación, ejecución a la junta, preparación de los ejecutivos y mejoras salariales. Han afectado positivamente la inspiración laboral, y hay confianza en su uso, ya que numerosos especialistas desean tener la opción de mejorar sus compensaciones, tener la oportunidad de hacer una vocación dentro del establecimiento y mejorar sin cesar. A pesar de esto, algunos especialistas se han retirado de la Ley del Servicio Civil, ya que no han predicho la inminente ejecución de Servir.

Sotelo (2018). En su examen Dificultades para el reconocimiento de la ley de ayuda común en un organismo estatal autónomo, se razonó que la Ley N ° 30057, el sistema legal del Servicio Civil en Perú, es uno de los mayores esfuerzos de las administraciones con la expectativa de tener un estado de vanguardia, con los dispositivos esenciales para que el Estado tenga servidores profundamente calificados, con una fuerte moral y buena preparación. Este sistema legal no es extremadamente atractivo para los trabajadores controlados por el Decreto Legislativo 728 que trabajan en la sustancia bajo investigación, pero lo más significativo es la ausencia de ejecutivos, prácticamente sin interés por parte de la Alta Dirección. Hasta este punto, no se observa la cooperación inmediata de SERVIR, los avances fundamentales dictados por la Ley no se han completado, por ejemplo, trayendo a la luz los problemas entre todos los trabajadores, esta etapa importante no se ha cumplido, ¿qué decide este agujero? nada no tanto como el olvido. Después de haber pasado casi cinco años, no hay archivos de administración administrativa incluidos en la Ley.

Ruiz (2018). En la propuesta, la ayuda civil y su impacto implican la ejecución de funcionarios locales de la fundación nacional de bienestar emocional "Honorio Delgado-Hideyo Noguchi" Lima. Lo que infiere que del 100% del ejemplo estudiado, el 32% de los servidores resumidos abordan que difieren absolutamente de que el grado de preparación ofrecido por la organización es suficiente, de manera similar, el 33% reaccionó de manera diferente, mientras que el 23% estuvo de acuerdo o discrepó, de nuevo, un nivel de 10% reacciona a concurrir y 2% totalmente de acuerdo.

La exploración es pertinente sobre la base de que, a través del examen de la investigación y las especulaciones, es concebible aclarar el tema al que se hace referencia, con respecto a la asistencia común y su productividad, adecuación y calidad de acuerdo con la ejecución del trabajo del trabajador comunitario autorizado. El establecimiento hipotético se concentró en los significados de los dos factores, que estaban punto por punto debajo:

El nivel se caracteriza por la Real Academia Española (2014) aclara cuáles son los métodos de nivel; acercarse al menos a dos cosas materiales y el reconocimiento implica: darse voluntariamente sin resistencia, apoyar, tomar algo para bien. El reconocimiento según lo indicado por el Diccionario de la Real Academia Española, se asigna con el término de reconocimiento a la actividad mostrada por cualquier individuo, para obtener intencionalmente y según una cosa, un artículo, una noticia e incluso uno mismo, entre otros temas.

Por otra parte, la palabra reconocimiento se utiliza habitualmente como una palabra equivalente para el endoso del término. Es decir, en ciertas circunstancias, por ejemplo, cuando necesita proporcionar detalles sobre el efecto fenomenal que tuvo un trabajo creativo, las personas afirman que dicho trabajo fue ampliamente reconocido por la población en general. (REA, 2014).

Las hipótesis dependían de REA (2019) que atestigua que el reconocimiento es el personal por el cual un individuo admite ante otra persona, objeto, pensamiento, ley o la actividad por la cual los obtiene intencionalmente.

El reconocimiento también puede aludir al camino para conceder una ocasión que sucedió anteriormente, tratar de conquistarla y tener la opción de seguir viviendo mirando hacia el futuro (REA, 2019)

Rodríguez (2015) afirma que el reconocimiento por parte de otros puede tomar una amplia gama de estructuras. Sea como fuere, se caracteriza comúnmente en tres tipos: restrictivo, verificable e inequívoco.

El reconocimiento contingente es aquel en el que un individuo recibe apoyo de otros solo en la medida en que cumplan con una progresión de condiciones o requisitos previos. En el segundo en que estas progresiones o se detengan para quedar satisfechas, la reunión de referencias entregará a la persona. El reconocimiento contingente puede dar una parte de los sentimientos positivos esenciales para una prosperidad mental y entusiasta suficiente. No obstante, si un individuo reúne sus conexiones sociales solo con respecto a este tipo, nunca estará totalmente tranquilo con la reunión en la que tiene un lugar. Sea como fuere, si un individuo reúne sus conexiones sociales solo con respecto a este tipo, nunca estará totalmente tranquilo con la reunión en la que tiene un lugar. Intencionalmente o sin saberlo, el individuo comprende que sus compañeros o colegas simplemente están con él en vista de lo que les ofrece. En consecuencia, casi con certeza, siente nerviosismo o temor de perderlos en caso de que cambie la forma en que actúa. (Rodríguez, 2015)

El creador infiere que el reconocimiento restrictivo puede volverse dañino sin ningún problema. El individuo puede decidir no cambiar ciertas prácticas que son perjudiciales para sí mismo, a fin de no perder el respaldo de otros. Este tipo de reconocimiento es normal, pero ocurre particularmente en las conexiones formadas durante la pubertad.

El tipo posterior es cierto reconocimiento, que aparece cuando un individuo siente que está coordinado dentro de su reunión de referencia, pero no tiene una afirmación directa de sus individuos. En general, los sentimientos provocados por este tipo de reconocimiento son sustancialmente más positivos que los que ocurren con el contingente. En cualquier caso, a pesar del hecho de que para una

gran cantidad de personas es todo lo que podría necesitarse para sentirse reconocido, algunas personas necesitan una afirmación inmediata de su estado dentro de la reunión para estar absolutamente tranquilos. Esto sucede, particularmente, a causa de las personas que tienen una menor confianza o tienen problemas de fragilidad. (Rodríguez, 2015)

Para estos individuos, el respaldo verificable rara vez es claro, y puede haber contemplaciones entrometidas y preguntas repetidas sobre si otros realmente los reconocen. La mayoría de las conexiones humanas dependen de este grado de reconocimiento.

Finalmente, el tercer tipo es la aceptación inequívoca, es el último grado de aprobación por parte de otros cuando el grupo de referencia comunica directamente que están bien con un individuo. En consecuencia, el individuo se siente aprobado para lo escandaloso, sin crear en general sentimientos de fragilidad de ningún tipo.

Se infirió que, por regla general, este reconocimiento debe hacerse verbalmente para ser visto como cierto. Sea como fuere, es concebible que se comunique de diferentes maneras, por ejemplo, haciendo movimientos que muestren cariño hacia el individuo.

La importancia del reconocimiento según Grimaltos (2013) es importante para que una persona continúe con una vida optimista y aprecie un gran bienestar apasionado e incluso físico. De esta manera, los concentrados con primates han demostrado que, si un individuo está confinado de la juventud, seguramente experimentará los efectos nocivos de una amplia gama de enfermedades y morirá el polvo mucho antes de lo normal. Por otra parte, a nivel mental, las personas que no son reconocidas por otros en las fases más impotentes de su mejora pueden terminar experimentando patologías, por ejemplo, tristeza o nerviosismo. De hecho, se ha encontrado una relación inmediata entre el aislamiento social y las prácticas retiradas.

Sea como fuere, para beneficiarse de los beneficiosos resultados del respaldo de otros, no es importante que todos nos hagan sentir estimados. A

pesar de lo que podría esperarse, es suficiente tener un grupo de referencia en el que nos sintamos bien y que nos reconozca de manera inequívoca (Grimaltos, 2013).

Por lo tanto, un requisito de endoso salvaje puede llevar a una persona a crear prácticas y prácticas inseguras. En este sentido, la paridad puede terminar siendo más negativa que positiva si no se controla esta característica de la ciencia del cerebro humano (Grimaltos, 2013).

La inspiración según lo indicado por Robbins (2015) es el anhelo de realizar un gran intento para lograr los objetivos de la asociación, moldeados por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual. Si bien la inspiración general alude al impulso para lograr cualquier objetivo, nos centramos en objetivos autorizados para reflejar nuestra preocupación esencial con una conducta persuasiva y el marco de valor que administra la asociación.

Mientras Chiavenato (2017) muestra que la inspiración es la colaboración entre el individuo y la circunstancia que lo abarca". Como lo indica Chiavenato, todos juntos para que un individuo se inspire, debe haber una colaboración entre el individuo y la circunstancia que está encontrando en ese punto, el resultado creado por esta comunicación es lo que permitirá que la persona sea impulsada o no. Para mí, esta colaboración comenzaría el desarrollo de su propia importancia en la inspiración.

Del mismo modo, Mahillo (2015) caracteriza la inspiración como "el primer paso que nos impulsa a la actividad". Comprendo esta definición como que para que la persona complete sus actividades, debe ser despertado, de lo contrario, debe ser empujado simplemente como un vehículo cuando mata, con el objetivo de que pueda realizar las actividades, esto también causa, como vería es un costo de gran vitalidad, lo que hace que los jefes que no tienen la inspiración de sus representantes inviertan una gran parte de su bulliciosa energía en cómo impulsar a estos trabajadores.

La importancia de la inspiración en el trabajo es una realidad que está presente progresivamente en las organizaciones, es uno de los pilares más importantes de una organización son sus trabajadores. En el caso de que los representantes no funcionen admirablemente, la organización tampoco puede

hacerlo, por lo que la inspiración es significativa. Los hechos demuestran que la persona ha llegado a donde se ha presentado hasta cierto punto debido a la capacidad de construir objetivamente el camino a seguir, sin embargo, no estamos hechos de piedra, el individuo es un ser enérgico, equipado para dejar su piel afuera y a punto de llegar a donde han llegado tus fantasías, para hacerlas realidad. (Mahillo, 2015)

La inspiración laboral se ha convertido en un factor tan importante en las organizaciones hoy en día que muchas personas acuden a la ayuda de un mentor de ocupación que hace descubrir enfoques para crear inspiración en el trabajo. (Mahillo, 2015)

La inspiración se crea dentro de la organización, se trata de especialistas que se sienten lucrativos y significativos en su entorno de trabajo, lo que construye su inspiración. Es fundamental lidiar con la condición del entorno de trabajo, por lo que las personas que producen esta inspiración interior pueden transmitirla al resto. (Mahillo, 2015)

Chiavenato (2017) certifica que el nivel de inspiración de cada individuo no se corresponde directamente con la estimación de lo que lo causa, pero es la importancia dada por el individuo que lo obtiene lo que decide la calidad o el grado de inspiración. A continuación, aclararemos los diversos tipos de inspiración, estos son:

La inspiración extraña alude a la forma en que las actualizaciones persuasivas se originan desde fuera del individuo y desde fuera de la acción. En este sentido, los componentes inspiradores son remuneraciones externas, por ejemplo, efectivo o reconocimiento por parte de otros. La inspiración extraña no dependía del cumplimiento de hacer la cadena de actividades que conforman lo que estamos haciendo, sin embargo, de un premio que solo se identifica por implicación con él, como si fuera un efecto secundario. (Chiavenato, 2017)

La inspiración innata alude a la inspiración que se origina desde dentro del individuo en lugar de desde cualquier remuneración externa. Se relaciona con los deseos de autosatisfacción y autoconciencia, y se identifica con el deleite que siente el individuo al hacer un movimiento, lo que permite que un individuo esté en el "Territorio de Flujo" cuando hace el equivalente. (Chiavenato, 2017)

La inspiración positiva alude al procedimiento por el cual un individuo comienza o mantiene una conducta obteniendo un premio positivo, ya sea exterior o interior (para el deleite de la acción). (Chiavenato, 2017)

La motivación negativa alude al procedimiento por el cual un individuo comienza o permanece unido a una conducta para mantener una distancia estratégica de un resultado perturbador, tanto externo (disciplina, vergüenza, etc.) o interior (evitando el sentimiento de insatisfacción o decepción). (Chiavenato, 2017)

Los elementos de inspiración según Chiavenato (2017) son:

Estados de existencia suficientes: estos son los estándares fundamentales "que la mejora del lugar de trabajo y la condición hablan de un componente básico en el avance de la equidad social", esto implica que un especialista se desempeñe bien y cumpla con sus obligaciones como requiere de manera exitosa y efectiva un lugar de trabajo satisfactorio según lo indicado por el trabajo realizado, por lo que este es un componente que promueve la consideración equivalente de los derechos y compromisos de cada individuo en el ojo público, es decir, la equidad social.

Compensación y / o compensación: es la mejor inspiración para la que trabajan los individuos: el trabajador lo hace para acomodar alimentos, alojamiento, capacitación, etc., mientras que para el industrial se siente impulsado por el poder, la distinción, etc.

Sin embargo, el problema ocurre con la falta de cumplimiento de la remuneración del trabajo, en ese punto habría falta de ejecución, eficiencia, angustia en el lugar de trabajo y diferentes indicios de disenso inactivo.

Seguridad laboral: es el privilegio de cada especialista seguir trabajando en su puesto con incertidumbre, excepto si provoca delitos genuinos recientemente demostrados en la ley laboral.

Puerta abierta para el avance y / o avance: Estas son las actividades que las puertas abiertas actuales en una asociación para que el trabajador se acerque a una posición predominante para que pueda crear límites y aptitudes competentes, esto combinado con la preparación dada por esto, permitirá una confianza más

prominente en el especialista para que utilice su capacidad máxima para servir a la asociación

La Ley de Servicio Civil se caracteriza porque la administración de los funcionarios locales en Perú ha sido descrita por su naturaleza multifacética y por la ausencia de arreglos y comportamientos inteligibles. Esto ha provocado un desarrollo disperso, ampliando la cantidad de personas que trabajan para el Servicio del Estado. Según la descripción general de la familia nacional (ENAHO 2004-2010), en forma normal anual, cuarenta mil personas se unen a la organización abierta y para 2011, Perú tiene 1,400,000 personas en la parte abierta (ENAHO 2011). Enormes números de estos individuos ingresan al segmento abierto sin pasar una rivalidad de legitimidad abierta, y algunos no cumplen con el perfil para el puesto. Debido a esto, el gasto de la llegada se ha ampliado en un 9% cada año, según la información del MEF (Llerena, 216).

La Ley de Servicio Civil propone otro cambio en materia laboral, planificado para solicitar y mejorar la actividad de los activos humanos de los ejecutivos en el área abierta, permitiendo así una mejor ejecución y efecto en la actividad de la administración a los residentes (Llerena, 216).

Este cambio intenta construir un sistema de trabajo solitario, por lo tanto, intenta disminuir la complejidad y los diversos principios del juego que tienen el Decreto Legislativo N ° 276, la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y la Remuneración del Sector Público; Decreto Legislativo No. 728 sistema de trabajo de acción privada, y Decreto Legislativo No. 1057 sistema extraordinario de contratación para la Administración de Servicios-CAS (Llerena, 2016).

La Ley de Servicio Civil No. 30057, tiene la intención de garantizar el nivel de legitimidad en la administración de las personas, su objetivo es contar con personal equipado y apropiado para la exhibición de los elementos del Estado. El nuevo cambio vale tanto para el Estado como para el Servicio Civil para el residente. Del mismo modo, busca la productividad y la viabilidad de los elementos del Estado, avanzando un marco de administración basado en resultados y una evaluación de ejecución intermitente; Asimismo, se centra en una coherencia más prominente en los acuerdos abiertos, asegurando la calidad perpetua de los mejores directores y la baja rotación del personal más capaz para

la situación, al igual que la seguridad de los expertos de vocación media, lo que permitirá la progresión y la capacidad de gestión de los trabajo del estado (Bermúdez, 2015)

El Reglamento General de la Ley del Servicio Civil - No. 0402014-PCM (2014), establece que la unión al Servicio Civil se llevará a cabo mediante un procedimiento de elección, que tiene las modalidades de acceso que lo acompañan: rivalidad de legitimidad abierta, contratación directa, y consistencia con las necesidades de leyes extraordinarias. Todas las consolidaciones deben tener como condición la aprobación del perfil de actividad en el Manual de perfil de trabajo (MPP) y estar adecuadamente planificadas en el CPE. La unión se cierra hacia el final del tiempo de prueba cuando se requiere y hacia el final del alistamiento en diferentes casos. El procedimiento de fusible se divide en cuatro períodos de determinación, conexión, aceptación y tiempo de prueba, que veremos debajo:

Elección., Tiene como objetivo elegir a las personas correctas para el puesto que depende de la legitimidad, la sencillez y las oportunidades equivalentes. El procedimiento de elección de los trabajadores del gobierno puede ser de tres modalidades (Llerena, 216).

1. Rivalidad de legitimidad abierta: este procedimiento de elección puede ser de dos tipos:

Rivalidad transversal de legitimidad abierta: es el procedimiento por el cual se obtiene una posición vocacional que no sea el elemento en sí mismo o en una sustancia alternativa y que debe solicitarse a través de los empleados gubernamentales de la profesión.

Rivalidad de legitimidad abierta: es el procedimiento por el cual se llega a un puesto que tiene un lugar con la reunión de directores abiertos, trabajadores del gobierno vocacional, y al que cualquiera puede postularse, siempre y cuando cumpla con los requisitos previos para el puesto.

El desafío de la legitimidad abierta, tanto transversal como abierto, se reúne para ocupar puestos, para lo cual se realizan las etapas que lo acompañan: etapa preliminar, conferencia e inscripción, evaluación y carrera política.

2. Consistencia con las necesidades de leyes explícitas: es apropiado en situaciones donde su fusible está dirigido por un estándar único con la posición de la ley.

3. Empleo directo: es esa metodología donde no se requiere un desafío abierto de legitimidad para el reclutamiento, es la situación de los trabajadores confiados, siempre que cumplan los requisitos previos para el puesto.

Holdering, comprende que el individuo elegido en el desafío de legitimidad abierta, tiene un tiempo de treinta y un días programados para asumir la situación para la que fue elegido. En el caso de que no aparezca dentro del período demostrado, la sustancia debe conectarse con el adorno si hay uno. En el momento en que un especialista estatal ingresa a la asistencia común, se acepta que su relación con el elemento se encuentra en un período incierto, aparte de las exenciones de la ley (Llerena, 216).

La aceptación, tiene el motivo de asesorar a los empleados del gobierno, los datos generales del Estado, su establecimiento, sus pautas internas, por último, su posición. Este alistamiento lo realizará la Oficina de Recursos Humanos o quien tenga su lugar (Llerena, 216).

Tiempo para la prueba, tiene la intención de dar su opinión, reconocer y aprobar las aptitudes especializadas, capacidades o experiencia del servidor en el puesto y con respecto al servidor el ajuste de este a su actividad, al igual que la concurrencia de los estados del puesto. El tiempo de prueba se registra desde el segundo en que el servidor comienza a ofrecer tipos de asistencia en el elemento. El tiempo para las pruebas para jefes abiertos es de tres a medio año, a causa de los empleados gubernamentales de profesión, el período es de tres meses; y en conclusión para los servidores de ejercicios correlativos es de tres meses. En el momento en que el empleado del gobierno no ha pasado el tiempo de las pruebas, se activa la conexión con la ayuda común; esto debe comunicarse por métodos para un objetivo donde se comuniquen las razones mencionadas anteriormente (Llerena, 216).

III. MÉTODOLÓGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

El enfoque utilizado fue cuantitativo, porque se recolectó y analizó datos cuantitativos sobre variables y estudia las propiedades y fenómenos cuantitativos, siendo representado en grafico de barras y/o de tortas (Hernández, 2014).

Utilizando un tipo correlacional porque midió la relación entre dos o más variables, sin establecer su causalidad (Hernández, 2014).

El diseño de la investigación es no experimental, porque no se realizó la manipulación de las variables, sino que consiste en caracterizar tal como se encuentra en la realidad (Hernández, 2014).

De corte transversal, porque los datos fueron recolectados en una determinada línea de tiempo (Hernández, 2014).

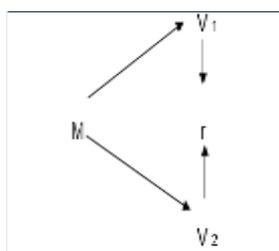


Figura N°1: Diseño de la investigación

Dónde:

M: Muestra del personal

V1: Nivel de Aceptación

V2: Motivación

r: Relación entre las variables de estudio

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Nivel de aceptación

Definición conceptual: la aceptación también puede aludir al camino hacia la aceptación de una realidad que sucedió anteriormente, tratar de derrotarla y tener la opción de seguir viviendo mirando hacia el futuro (REA, 2019).

Variable 2: Motivación sobre la capacitación SERVIR

Definición conceptual: la inspiración general alude al impulso para lograr cualquier objetivo, nos centramos en objetivos jerárquicos para reflejar nuestro entusiasmo esencial por la conducta identificada con la inspiración y el marco valioso que supervisa la asociación (Robbins, 2015).

3.3. Población, muestra y muestreo

La población a considerar para el estudio de exploración estaba compuesta por el número absoluto de 30 especialistas que trabajan en el Ministerio de Justicia de Jaén.

Para el caso del tamaño de la muestra, por ser una población pequeña, se trabajó con el 100%, siendo 30 las personas involucradas en la investigación, mediante un muestro no probabilístico intencional.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

En el presente estudio se utilizaron las siguientes técnicas: Encuesta y Entrevista

El instrumento de recolección de datos es el principio cualquier recurso de que pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información. Así, el instrumento integra todo el trabajo pasado de la exploración, describe los compromisos de la estructura hipotética al elegir información que se relaciona con los marcadores y, de esta manera, con los factores o ideas utilizados (Fariñas & Gómez, 2014).

Para la investigación se utilizó dos cuestionarios con escala de Likert para evaluar el nivel de aceptación y la motivación sobre la capacitación SERVIR en el Ministerio de Justicia.

La validez de instrumentos se realizó mediante un juicio de tres expertos:

Tabla 1 Validez de expertos

Instrumentos	Nivel de aceptación	Motivación de la capacitación Servir	Resultado
Experto N°1	Dr. Abel Chavarry Isla	Dr. Abel Chavarry Isla	Aplicable
Experto N°2	Dra. Noemí Mendoza Retamozo	Dra. Noemí Mendoza Retamozo	Aplicable
Experto N°3	Mg. Abraham José García Yovera	Mg. Abraham José García Yovera	Aplicable

Para encontrar la confiabilidad de los instrumentos utilizados se aplicó una prueba piloto a 10 trabajadores del Ministerio de Justicia, encontrándose que los instrumentos utilizados tienen alto grado de confiabilidad lo que equivale a:

Tabla 2 Confiabilidad

Variable	N° Ítems	Alfa de Cronbach
Nivel de aceptación	15	0,924
Motivación sobre la capacitación Servir	29	0,879

3.5. Procedimiento

La información recopilada a través de los estudios se registró en una hoja de cálculo de Excel, donde las cualidades numéricas de cada reacción fueron definidas, organizando un plan para cada factor, que se enviará al programa de hechos SPSS 23, los datos se prepararon sin cesar, a través de En los dispositivos del programa, los datos manejados se descargaron, por ejemplo, tablas de recurrencia, ilustraciones 3D con% para que la información sea cada vez más justificable, de sentido común y dinámica.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis estadístico de los datos se ha empleara la estadística descriptiva e inferencial.

Las medidas estadísticas a utilizar: Frecuencia relativa, Media aritmética, Varianza, Desviación Estándar y Coeficiente de variabilidad.

Los resultados se presentarán por medio de gráficos que resuman la información más significativa.

3.7. Aspectos éticos

Los criterios éticos que se tomó en cuenta para la investigación son los determinados por Belmont (2014) que a continuación se detallan:

Respeto a las personas: La primera es que todos los individuos deben ser tratados como agentes autónomos, y la segunda es el derecho de ser protegidas.

Beneficencia: Se trata a las personas de manera ética no sólo respetando sus decisiones y protegiéndolas de daño, sino también esforzándose en asegurar su bienestar.

Justicia: Todos los participantes de la investigación deben ser tratados con igualdad.

IV. RESULTADOS

El presente capítulo, hace referencia en un primer momento a la presentación de los resultados obtenidos a fin de determinar el nivel de aceptación y motivación sobre la capacitación SERVIR en el Ministerio de Justicia de Jaén. En un segundo momento, se describió el análisis e interpretación de los resultados en función de los objetivos formulados para fines del estudio.

Tabla 3 Nivel de aceptación sobre la capacitación SERVIR en el Ministerio de Justicia de Jaén

	N	%
Baja aceptación	0	0.0
Aceptación media	27	90.0
Alta aceptación	3	10.0
Total	30	100.0

Fuente. Cuestionario aplicado en el Ministerio de Justicia Jaén - Junio 2020

Interpretación

En la tabla 3, se establece el nivel de la aceptación de la capacitación servir en el Ministerios de Justicia de Jaén, donde destacó el nivel medio en 90% de los encuestados, el 10% presentó una alta aceptación y no se encontraron niveles de baja aceptación.

Entonces se puede destacar que aún se encuentra en un proceso de aceptación de las capacitaciones, por lo mismo que implica adaptarse a mejorar sus conocimientos como funcionarios. Ya que tienen la obligación de mejorar cada a fin de asegurar la calidad del servicio fundamental de la justicia. Además, se requiere un mayor avance de las capacitaciones SERVIR en el personal. Situación que requiere un mayor apoyo de la Institución respecto a los beneficios de las capacitaciones en el personal que se convierta en una cultura de la institución, donde el personal mayor capacitado debe recibir los reconocimientos.

Tabla 4 Nivel de aceptación sobre la capacitación SERVIR en el Ministerio de Justicia de Jaén, según dimensiones

	Aceptación condicional		Aceptación implícita		Aceptación explícita	
	N	%	N	%	N	%
Baja aceptación	3	10.0	0	0.0	0	0.0
Aceptación media	11	36.7	30	100.0	4	13.3
Alta aceptación	16	53.3	0	0.0	26	86.7
Total	30	100.0	30	100.0	30	100.0

Fuente. Cuestionario aplicado en el Ministerio de Justicia Jaén - Junio 2020

Interpretación

En la tabla 4, se muestra respecto a las dimensiones de la aceptación de capacitaciones SRVIR, el mismo que destacó la aceptación de nivel alto, en la aceptación explícita (86,7%) y aceptación condicional (53,3%), mientras en un nivel medio se encontró la dimensión aceptación implícita (100%).

Se puede constatar que el personal tiene una aceptación de las capacitaciones por factores internos como recompensa, el ambiente de trabajo y por lograr una diferenciación con sus compañeros de trabajo. Más no se siente condicionado por la institución o por factores explícitos, sino por el contrario son situaciones del mismo trabajador que considera capacitarse. De esta forma recae la responsabilidad de promover mejores recompensas en el personal que recibe y participa en las diferentes capacitaciones, como una forma de que sea bien visto el personal que se preocupa en capacitarse, y de esta forma se convierte en un impulso para los demás compañeros, también las capacitaciones no debe intervenir con las actividades del personal, porque esta situación puede originar que el personal se acumule de trabajo y prefiera quedarse avanzar su trabajo y no asistir a las capacitaciones.

Tabla 5 Distribución de la motivación sobre la capacitación SERVIR en el Ministerio de Justicia de Jaén.

	N	%
Baja motivación	0	0.0
Motivación media	11	36.7
Alta motivación	19	63.3
Total	30	100.0

Fuente. Cuestionario aplicado en el Ministerio de Justicia Jaén - Junio 2020

Interpretación

En la tabla 5, se establece la motivación que experimenta el personal por las capacitaciones de SERVIR en el Ministerio de Justicia de Jaén. Se establece que el 63,3% de los encuestados tiene una alta motivación sobre la capacitación servir, mientras el 36,7% siente una motivación media.

Resultados que evidencia que el personal se siente motivado con las capacitaciones, pero aún existe una oportunidad de mejora de la motivación del personal. Asimismo, la alta motivación destaca porque se trata de una motivación intrínseca que más impacta en el personal, porque significa que sus conocimientos y destrezas mejoran a medida que se capacita, el cual puede ser percibido como una forma de desarrollo profesional y laboral. Además, es una forma de que el personal se sienta reconocido y más preparado para realizar sus funciones y es como una forma de estar actualizado de los temas laborales y es considerado que las capacitaciones van a permitir el logro del éxito, ya que eso es lo que les mueve e impulsa para seguir capacitándose.

Tabla 6 Distribución de la motivación sobre la capacitación SERVIR en el Ministerio de Justicia de Jaén, según dimensiones

	Baja		Motivación		Alta	
	motivación		media		motivación	
	N	%	N	%	N	%
Reconocimiento	0	0.0	9	30.0	21	70.0
Logro	0	0.0	9	30.0	21	70.0
Progreso	1	3.3	9	30.0	20	66.7
Crecimiento	4	13.3	24	80.0	2	6.7
Responsabilidad	6	20.0	19	63.3	5	16.7
Reto profesional	6	20.0	5	16.7	19	63.3

Fuente. Cuestionario aplicado en el Ministerio de Justicia Jaén - Junio 2020

Interpretación

En la tabla 6, se establecen las dimensiones de la motivación con las capacitaciones SERVIR en el Ministerio de Justicia de Jaén, destacaron en un nivel de motivación media; la dimensión crecimiento (80%) y responsabilidad con 63,3%, el resto de dimensiones destacaron con una alta motivación; donde reconocimiento (70%), logro (70%), progresos (66,7%) y reto profesional (63,3%). Evidenciado que los grandes motivadores de las capacitaciones en el personal son por aspectos de un mayor reconocimiento, logro, progreso y reto profesional, frente a sus compañeros o terceros. Donde consideran que a mayor conocimiento tienen mayores oportunidades de alcanzar mejores logros en la institución y serán mejor reconocidos por sus conocimientos y capacidades adquiridas. Esto tiene que ser aprovechado por el área de gestión de recursos humanos, que tienen que estar pendientes de las necesidades de capacitación del personal, que corresponda a sus funciones que realizan, así como para orientarse en lograr la calidad de servicio de la institución.

Tabla 7 Correlación que existe entre el nivel de aceptación y motivación sobre la capacitación SERVIR en el Ministerio de Justicia de Jaén.

Nivel de aceptación	Motivación sobre capacitación
Correlación de Pearson	,732**
Sig. (bilateral)	,000
N	30

Fuente. Cuestionario aplicado en el Ministerio de Justicia Jaén - Junio 2020.

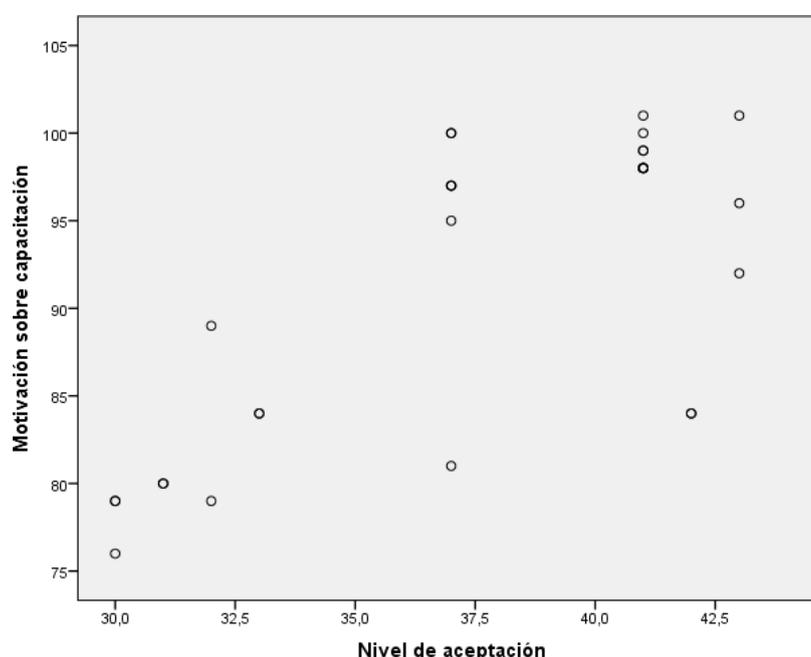


Figura 2 Correlación que existe entre el nivel de aceptación y motivación sobre la capacitación SERVIR en el Ministerio de Justicia de Jaén.

El coeficiente de correlación ($R^2=0,732$) y a un nivel de significancia de $0,000 < 0,05$; se muestra que existe una correlación alta significativa entre el nivel de aceptación y motivación sobre la capacitación SERVIR en el Ministerio de Justicia de Jaén, por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Evidenciado que a mejor aceptación se logra una mayor motivación en el personal, o de lo contrario bajo niveles de aceptación, el personal no se sentirá motivado por las capacitaciones SERVIR.

V. DISCUSIÓN

La investigación tuvo como propósito fundamental valorar el nivel de aceptación y la motivación del servidor público frente a la capacitación otorgada por la autoridad nacional SERVIR quien pretende incorporar recursos humanos calificados en gestión pública que puedan asumir cargos de alto nivel de rendimiento y que estén enfocados en conseguir resultados en favor de los ciudadanos.

La discusión empieza con el análisis del primero objetivo específico: Identificar el nivel de aceptación sobre la capacitación SERVIR en el Ministerio de Justicia de Jaén. En la tabla N°3; el 53.3% de ellos presentan niveles altos de aceptación condicional; asimismo, el 86.7% de encuestados presentación niveles de aceptación explícita elevadas. Estos resultados evidencian que los trabajadores reciben apoyo por parte de la institución pública, a través del involucramiento del personal profesional en relación a la capacitación Servir, a través de esta se consigue integrar a los trabajadores; reconociendo sus habilidades para el trabajo, y que puedan ser sostenibles en el tiempo. Estos tipos de aceptación se pueden medir a través de indicadores tales como: Apoyo institucional, Competencia laboral, Nivel de aprobación, Recompensas por el trabajo.

Estos resultados se contrastan con Corrales (2017) en los últimos años la incidencia de las normativas y la reestructuración sobre la entidad pública han evidenciado que la principal carencia para mejorar la competitividad, la ausencia de leyes, directrices y principios que equilibren la presentación de las autoridades. En Colombia, las sustancias abiertas expresan necesidades de preparación para respaldar sus procedimientos de seriedad, por ejemplo, el conocimiento de nuevas leyes debido al límite deficiente de los gobiernos focales y el reconocimiento y la reunión problemática de los gobiernos locales y cercanos. Posteriormente, la prueba inmediata, cuando se han hecho esfuerzos para reconstruir los establecimientos abiertos planificados para mejorar la exhibición y la compensación de recursos humanos, es actuar definitivamente sobre las nuevas leyes que actualizan nuevos objetivos.

Además, comparándola con la investigación Sotelo (2018). En su investigación Dificultades para la aceptación de la ley del servicio civil en un organismo autónomo del Estado, se concluyó que la Ley N° 30057, el sistema legal del Servicio Civil en el Perú, es uno de los mayores esfuerzos de las legislaturas con el objetivo de tener un estado de vanguardia, con los instrumentos esenciales para que el Estado tenga trabajadores excepcionalmente calificados, con una fuerte moral y buena preparación. Esta estructura legítima no es atractiva para los trabajadores controlados por el Decreto Legislativo 728 que trabajan en la sustancia bajo investigación, sin embargo, lo más significativo es la ausencia de los ejecutivos, básicamente no hay cooperación de la Alta Dirección. La importancia de prepararse para mejorar la exhibición de los trabajadores del gobierno y para lograr objetivos institucionales vitales; así como el rol que cumple cada uno de ellos dentro del Ciclo del Proceso de Capacitación. Con esta acción se busca el compromiso de cada uno de estos actores a fin de garantizar que las Acciones de Capacitación sean pertinentes (Ruiz, 2018).

Según Pezo (20017), afirma que la sensibilización hacia los servidores civiles tiene como objetivo dar a conocer en que consiste el Ciclo del Proceso de Capacitación, su importancia y su contribución a la mejora de su desempeño y que a través de las Acciones de Capacitación se puede contribuir al logro de los objetivos estratégicos de la entidad. Por otra parte, la capacitación tiene la capacidad de mejorar el presente y ayudar a construir un futuro en el que la fuerza de trabajo se clasifique para desarrollarse sin cesar y esto debe hacerse como un procedimiento, que corresponda consistentemente a la posición y los objetivos de la asociación.

Hoy en día, las organizaciones necesitan preparar a su personal para crear un lugar de trabajo sólido, en cualquier caso, en general lo pasarán por alto, y definitivamente es ahora cuando surgen problemas con la correspondencia y la ejecución representativa, lo que genera una baja rentabilidad. Por lo tanto, las asociaciones deben hacer ejercicios para que los trabajadores puedan desarrollarse dentro de la organización (Cora, 2017).

Asimismo, se discute el segundo objetivo específico Analizar la motivación sobre la capacitación SERVIR en el Ministerio de Justicia de Jaén. En la tabla N°5, el 63,3% de los encuestados tiene una alta motivación sobre la capacitación servir, un 80% de los encuestados destacan en la dimensión crecimiento y responsabilidad con 63,3%. Estos resultados reflejan que los trabajadores consideran importante el crecimiento profesional dentro de la institución, lo cual les brinda satisfacción laboral; finalmente, otro aspecto relevante fue los trabajadores son responsables sin la necesidad de ser supervisados.

Estos resultados aparecen de manera diferente en relación con los informes del Diario El Peruano (2018) informa que es un factor básico para una buena paridad autoritaria, lo que hace que la inspiración sea la voluntad de realizar un intento increíble de lograr objetivos jerárquicos, adaptados por la capacidad del impulso para satisfacer algunas necesidades cercanas al hogar. El 78% de los especialistas abiertos se sienten absolutamente desmotivados, causando inconvenientes en la presentación de sus capacidades de manera competente, significativamente más cuando trabajan en la división abierta, donde las capacidades y los ejercicios son generosos para la mejora de nuestra ciudad, localidad y nación.

Del mismo modo, se destacó del examen realizado por Cánepa y Ocampos (2017), se supuso que la Ley del Servicio Civil a través de los lugares de trabajo permitía su unión, ejecución de la reunión, planificación de la reunión y mejoras salariales. Han influido enfáticamente en la motivación laboral, y hay confianza en su utilización, el mismo número de profesionales tiene la intención de elegir mejorar su remuneración, tener la oportunidad de hacer un llamado dentro de la asociación y mejorar continuamente. A pesar de esto, algunos trabajadores han confirmado el desapego con la Ley del Servicio Civil, ya que no han visto la utilización prometedora de Servir.

Asimismo, fue contrastado con la investigación realizada por Cánepa y Ocampos (2017). En la teoría de la Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral para el Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes, se presumió que la Ley del Servicio Civil a través de las oficinas concedió su incorporación, ejecución a la

junta, preparación de los ejecutivos y mejoras salariales. Han afectado positivamente la inspiración laboral, y hay confianza en su uso, ya que numerosos trabajadores desean tener la opción de mejorar sus compensaciones, tener la oportunidad de hacer una vocación dentro de la fundación y mejorar constantemente. A pesar de esto, algunos trabajadores han verificado la separación con la Ley del Servicio Civil, ya que no han visto el uso inevitable de Servir.

Estos resultados se contrastaron con la motivación de acuerdo a Robbins (2015) es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual. Si bien la inspiración general alude al impulso para lograr cualquier objetivo, nos centramos en objetivos jerárquicos para reflejar nuestra preocupación esencial con una conducta persuasiva y el marco de valor que administra la asociación. Se contrasta con el estudio realizado por Mahillo (2015) caracteriza la inspiración como "el paso inicial que impulsa la actividad". Comprendo esta definición como que para que la persona realice sus actividades, debe ser impulsado, de lo contrario, debe ser empujado simplemente como un vehículo cuando mata, para que pueda realizar las actividades, esto también causa, como yo lo vería, un costo de la vitalidad gigantesca, lo que hace que los jefes que no tienen la inspiración de sus representantes inviertan la mayor parte de su bulliciosa energía en cómo impulsar a estos trabajadores.

La motivación favorece al clima laboral, donde los trabajadores se motivan para mejorar un desempeño correcto y lo que puede mejorar su rendimiento si es que está por debajo del promedio, o ser más eficiente. En las instituciones es primordial cumplir con los objetivos concretos, además de realizar una retroalimentación de las tareas signadas para un mejor rendimiento del trabajador. Por lo tanto, la retroalimentación producirá en el trabajador un mejor desempeño en sus funciones.

Además de ello, afirma que la motivación en el trabajo es una realidad que está presente progresivamente en las organizaciones, es uno de los pilares más importantes de una organización son sus trabajadores. En el caso de que los

representantes no funcionen admirablemente, la organización tampoco puede hacerlo, por lo que la inspiración es significativa. Los hechos confirman que el individuo ha llegado a donde se ha mostrado hasta cierto punto debido a la capacidad de construir objetivamente el camino a seguir, sin embargo, no somos piedra, la persona es un ser enérgico, apto para dejar su piel fuera solo para llegar a donde han llegado tus fantasías, para hacerlas realidad. (Mahillo, 2015)

Finalmente se discute el tercer objetivo específico Establecer la relación que existe entre el nivel de aceptación y motivación sobre la capacitación SERVIR en el Ministerio de Justicia de Jaén. En la figura N°3, se demuestra que existe una correlación entre la variable nivel de aceptación y motivación, que se pudo corroborar mediante la prueba estadística de Pearson obteniéndose un valor (R^2 : 0,732), pudiéndose comprobar la hipótesis de la investigación. Estos resultados se contrastan con Ruiz (2018), indicando que la investigación es relevante porque el análisis de investigación, y teorías permite explicar el problema en cuestión, en cuanto al servicio civil y su eficiencia, eficacia y calidad en relación con el desempeño laboral del servidor público administrativo.

Además, se contrastó con las teorías basada en el autor de Chiavenato (2017) afirma que el grado de motivación de cada individuo no es directamente proporcional al valor de aquello que lo provoca, sino que es la importancia que le da la persona que lo recibe la que determina la fuerza o el nivel de motivación. Finalmente, se contrasto con la Ley del Servicio Civil, caracterizada porque la administración de los funcionarios locales en el Perú se ha descrito por su imprevisibilidad y por la ausencia de arreglos y encabezados conscientes. Esto ha provocado un desarrollo descuidado, ampliando la cantidad de personas que trabajan para el Servicio del Estado. La Ley de Servicio Civil propone otro cambio en materia laboral, planificado para solicitar y mejorar la actividad de los activos humanos de los ejecutivos en la división abierta, en esta línea permitiendo una mejor ejecución y efecto en la actividad de administración a los residentes (Llerena, 2016).

La importancia de aceptar La Ley Servir busca ajustarse a los privilegios de las personas que ofrecen tipos de asistencia en elementos abiertos con los privilegios de los residentes para obtener administraciones de calidad de una manera ideal. La Ley de Servicio planea establecer un sistema solitario para las personas que ofrecen tipos de asistencia en sustancias abiertas del Estado y profesionalizan la capacidad abierta. Esta profesionalización avanzará en la mejora de la competencia y la viabilidad de la administración de elementos abiertos para ofrecer asistencia oportuna y de calidad a los residentes. Asimismo, el residente y la autoridad abierta se benefician con la ley Servir. Los principales obtendrán las administraciones de calidad que soliciten. El siguiente ofrecerá este tipo de asistencia con grandeza. Su determinación será a través de desafíos abiertos y evaluaciones bajo el enfoque de meritocracia, y se lo convencerá para que se desarrolle de manera experta. En consecuencia, tendrá una mejor imagen pública (Diario El Peruano, 2018)

La capacitación además de ser importante para las empresas ayuda en la mejora de la productividad y aumenta la rentabilidad de la organización, la preparación mejora la eficiencia y desarrolla la productividad de la asociación, también brinda respuestas para la organización, previene contratiempos dentro de la asociación y facilita a los trabajadores relacionarse con la organización. para tener una mejor confiabilidad y adaptabilidad entre las diversas ramas del equivalente. Otro aspecto destacado a considerar para la preparación es la correspondencia entre el personal, ya que la correspondencia impotente causa un ambiente de trabajo horrible y los representantes no pueden desarrollar sus habilidades, razón por la cual se debe establecer un plan de actividades para utilizar el juicio y las opciones. que sirven para mejorar la correspondencia, de esa forma la organización podrá cumplir las metas fijadas (REA,2019).

VI. CONCLUSIONES

Después del análisis de los resultados, se llegaron a las siguientes conclusiones:

1. Se concluyó que existe una fuerte correlación entre el nivel de aceptación y motivación sobre la capacitación SERVIR en el Ministerio de Justicia de Jaén, por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.
2. De los 30 trabajadores que laboran en el Ministerio de Justicia de Jaén; se concluyó con respecto a la dimensión aceptación condicional que valora el apoyo institucional y la competencia laboral, un 53% de los colaboradores lo cataloga como alta; sin embargo, la aceptación implícita de esta dimensión valora al 100% un nivel de aceptación medio, en donde se incluye el involucramiento del trabajador y la integración para el trabajo. Finalmente, la aceptación explícita refleja un 86.7% de aceptación alta y valora fundamentalmente el nivel de aprobación y las recompensas en el trabajo.
3. De los 30 trabajadores que laboran en el Ministerio de Justicia de Jaén; se concluyó con respecto a la dimensión reconocimiento, los trabajadores lo perciben como alta (70%) dentro de las cuales se incluye una adecuada política remunerativa, méritos y recompensas por la capacitación realizada; asimismo, con respecto al logro obtenido en la capacitación se observa una motivación alta (70%) en los trabajadores que consiguen mayores oportunidades, responsabilidades, y capacidad de innovación permanente; finalmente en cuanto a la motivación para el progreso personal la motivación es alta y alcanza el 67.7% y está basada en la experiencia, posibilidad de ascenso laboral y superación personal.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la oficina de recursos humanos del Ministerio de Justicia de Jaén, organizar Webinars (conversatorios virtuales) con la autoridad civil SERVIR con el fin de persuadir e informar acerca de la importancia de la capacitación en gestión pública en el sector justicia.
2. Se recomienda a la oficina de recursos humanos del Ministerio de Justicia de Jaén organizar eventos de corte psicológico con el fin de fortalecer la motivación intrínseca (autonomía, reconocimiento, lealtad y fidelización) a la institución que los alberga; asimismo, incrementar el sentido de la responsabilidad por el trabajo considerando las expectativas de los ciudadanos.
3. Se recomienda a la gerencia de del Ministerio de Justicia de Jaén organizar un plan de incentivos para estimular la capacitación; y la motivación de los trabajadores; asimismo, desarrollar el PDP (Plan de desarrollo de personas) que el estado promueve en forma anual.

REFERENCIAS

- Alva, J., Arriola, G., & Ramos, V. (2018). Entre el entusiasmo y la indiferencia. Expectativas y acciones de la baja y mediana burocracia frente a la Reforma del Servicio Civil en dos ministerios peruanos. Lima: Planeta.
- Bermúdez, M. (2015). Revista Gestión Pública y Desarrollo. Análisis del Sistema del Servicio Civil en la administración pública peruana, 4.
- Cánepa, C., & Ocampos, F. (19 de julio de 2017). Ley del Servicio Civil y la Motivación laboral Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes. Obtenido de <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/UNITUMBES/91/TESIS%20-%20CANEPA%20Y%20OCAMPOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2017). Administración de Recursos Humanos. México: Pearson.
- Corrales, A. (2017). Implementación del regimen del Servicio Civil y Ciudadano. Scielo, 4.
- Cota, J. (2017). La capacitación como herramienta efectiva. The training like effective tool to improve, 2.
- Diario el Peruano. (13 de marzo de 2018). SELECCIÓN DE LOS FISCALES ADJUNTOS PROVINCIALES, FISCALES PROVINCIALES Y FISCALES ADJUNTOS SUPERIORES. pág. 5.
- Edugestores. (13 de septiembre de 2017). Obtenido de https://www.edugestores.pe/servir-talleres-de-capacitacion-en-diseno-de-perfiles-de-puestos-y-seleccion-de-personal/?fbclid=IwAR2R69Kk39k479NNdt-bgomBQixhkDI3pbUyhY_7m3mWyWUs26LPP_ScMJI
- Española, R. A. (18 de octubre de 2018). Definición de aceptación. 1.
- Grimaltos, T. (2013). Creencia, Aceptación Y Conocimiento. Scielo, 2.
- Ipsos. (2019). Aprueban Ley Servir . Autoridad Nacional del Servicio Civil. Lima.
- Laureate International Universities (. (2016). Plan nacional de capacitacion para el sector público. 5.
- Llerena, Z. (Católica). Ley de Servicio Civil y sus Implicancias Sociales en el Perú. Peruano, 4.
- Mahillo, J. (2015). Psicología de la motivación . Mexico : Mc Graw Hill.
- Pezo, O. (2017). Nivel de eficiencia de la la implementación de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores del INPE – Tarapoto. Tarapoto: Planeta.
- Quimper, L. (15 de agosto de 2019). El servicio civil y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario. Obtenido de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/31158/Quimper_AL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Real Academia Española. (2014). Definición. España: Universidad Sevilla .

Robbins, S. (2015). Comportamiento Organizacional. San Diego: Universty.

Rodriguez, A. (12 de abril de 2015). Tipos de aceptación. Obtenido de <https://www.lifeder.com/aceptacion-parte-otros/>

Ruiz, L. (19 de abril de 2018). El servicio civil y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos del instituto nacional de salud mental "Honorio Delgado-Hideyo Noguchi" Lima. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3260/TESIS%20SERVICIO%20CIVIL%2026.11.2018%20ULTIMO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sotelo, J. (19 de enero de 2018). Dificultades para la aceptación de la ley del servicio civil en un organismo autónomo del Estado. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12719/Sotelo_TJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sú, C., Barrientos, I., Bellido, B., & Aguilar, F. (2018). Políticas de integridad en Latinoamérica, límites y posibilidades desde el servicio civil. *Servir con Integridad*, 12.

Vasquez, H. (19 de octubre de 2018). Ley del Servicio Civil y su implicancia en la estabilidad laboral de los trabajadores de la GERESA Lambayeque. Perú. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4672/V%C3%A1squez%20Carhuatanta.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Dimensión	Indicador	Índice/escala	Técnica/ instrumento
V1: Nivel de aceptación	La aceptación también puede hacer referencia al proceso de admitir un hecho acontecido en el pasado, buscando su superación y poder continuar viviendo mirando hacia el futuro (REA, 2019)	Aceptación condicional	Apoyo institucional Competencia laboral	Escala Likert 1= Totalmente en desacuerdo 2=En desacuerdo 3=De acuerdo 4= Totalmente de acuerdo	Técnica/ Encuesta. Instrumento: Cuestionario de preguntas con escala Likert Encuesta fue aplicada al número de trabajadores.
		Aceptación implícita	Involucramiento del trabajador. Integración en el trabajo		
		Aceptación explícita	Nivel de aprobación Recompensas por el trabajo.		
V2: Motivación sobre la capacitación SERVIR	La motivación general se refiere al esfuerzo por conseguir cualquier meta, nos concentramos en metas organizacionales a fin de reflejar nuestro interés primordial por el comportamiento conexo con la motivación y el sistema de valores que rige la organización (Robbins, 2015)	Reconocimiento	Política remunerativa Méritos Sistema de recompensas.	Escala Likert 1= Totalmente en desacuerdo 2=En desacuerdo 3=De acuerdo 4= Totalmente de acuerdo	Técnica/ Encuesta. Instrumento: Cuestionario de preguntas con escala Likert Encuesta fue aplicada al número de trabajadores.
		Logro	Oportunidades Responsabilidades Innovación		
		Progreso	Experiencia Ascenso laboral Superación		
		Crecimiento	Crecimiento profesional Gratitud		
		Responsabilidad	Motivación Criterio profesional. Dedicación		
		Reto profesional	Competencia Equipo de trabajo Reconocimiento		

Instrumentos de recolección de datos

Instrucciones: La presente encuesta está dirigida a los trabajadores que laboran en el Ministerio de Justicia de Jaén.

I. Datos Generales

Edad:

Sexo:

Educación:

Cargo:

1= Totalmente en desacuerdo 2=En desacuerdo 3= De acuerdo 4= Totalmente de acuerdo

	1	2	3	4
1. Usted recibe el apoyo de su institución pública para la capacitación que corresponde.				
2. Usted considera importante la capacitación permanente del personal que labora en la organización.				
3. Usted considera relevante el involucramiento del personal profesional y no profesional en la capacitación organizada por Servir.				
4. Usted considera que la capacitación consigue integrar a los trabajadores.				
5. La mayoría de trabajadores no aprueba la capacitación SERVIR.				
6. El estado promueve recompensas adicionales a la remuneración por la capacitación que recibe el trabajador.				
7. Usted considera que los ambientes de trabajo son adecuados para el desarrollo de sus actividades.				
8. Existe celo profesional en los trabajadores de su organización				
9. El clima laboral de su organización es adecuado para desarrollar un trabajo integrador.				
10. El estado reconoce las capacidades del trabajador que se capacita en forma continua.				
11. La meritocracia del empleado público representa el principal factor de desarrollo organizacional.				
12. Los trabajadores conocen las políticas sancionarias de la ley servir.				
13. En su organización existen igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional				
14. Usted considera que existe futuro en el trabajo del sector público.				

Instrucciones: La presente encuesta está dirigida a los trabajadores que laboran en el Ministerio de Justicia de Jaén.

1= Totalmente en desacuerdo

2=En desacuerdo

3= De acuerdo

4= Totalmente de acuerdo

N°	Ítems	1	2	3	4
	Dimensión: Reconocimiento				
1	Es importante para realizar con agrado el trabajo, que haya una política de remuneraciones acorde con la productividad y experiencia				
2	Considera que el personal muestra predisposición a realizar su mejor esfuerzo cuando hay una recompensa de por medio.				
3	Cree necesario que el jefe reconozca los méritos de sus colaboradores y se los comunique.				
4	Cree usted que lograr el éxito en la realización de sus labores, lo motiva				
5	Asume satisfactorio ser reconocido públicamente por su eficiencia laboral				
6	Cree que las autoridades deberían tener un plan de incentivos progresivos para los trabajadores				
	Dimensión Logro				
7	Es necesario para dar lo mejor en el trabajo que haya oportunidades de ascenso alcanzados.				
8	Con la finalidad de sentirse bien en el trabajo cree importante que le asignen nuevas responsabilidades				
9	Siente orgullo y bienestar cuando tiene un buen día en el trabajo				
10	Tiene satisfacción cada vez que mejora el procedimiento o la forma como realiza su trabajo.				
11	Cuando logra alcanzar metas instituciones siente satisfacción logro				
12	Cuando los objetivos de la oficina son alcanzados Ud. se siente en equipo logro				
	Dimensión: Progreso				
13	Siente satisfacción al observar que mientras más conoce su trabajo más experiencia logra				

14	Siente satisfacción al observar que mientras más conoce su trabajo más experiencia logra				
15	Se siente bien mantener constantemente un espíritu de superación				
16	Los procesos de capacitación permiten su progreso profesional progreso				
17	Cuando participa de capacitaciones Ud. asume que le brindara mayores progresos progreso				
	Dimensión 4: Crecimiento				
18	Considera importante para su crecimiento es tener la oportunidad de aceptar labores que requieran creatividad				
19	Piensa usted que es importante que exista oportunidades de crecimiento profesional en la institución.				
20	Ser parte de su institución lo llena de satisfacción y gratitud a la entidad crecimiento				
	Dimensión 5: Responsabilidad				
21	Considera que hay mayor motivación cuando no existe supervisión sobre su trabajo.				
22	Considera importante el que su jefe confié en su criterio profesional.				
23	Ud. siempre trabaja con mucho esmero y dedicación				
	Dimensión 6: Reto Profesional				
24	Es motivador realizar trabajos que necesiten de nuevos conocimientos y técnicas.				
25	Considera motivador asumir un puesto de trabajo con mucha responsabilidad				
26	Cree usted que la satisfacción del trabajador está ligado al reconocimiento de sus competencias				
27	El trabajador valora mucho el realizar cada cierto tiempo trabajos que necesiten de una mayor experiencia				
28	El trabajar en nuevos equipos de trabajo le permite superar retos profesionales				
29	Sus actividades laborales diarias le permiten aprender y alcanzar nuevos retos.				

Confiabilidad y validez de instrumentos

Confiabilidad del instrumento

Variable	N° Ítems	Alfa de Cronbach
Nivel de aceptación	15	0,924
Motivación sobre la capacitación Servir	29	0,879

Validez de Instrumento

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POS GRADO
MAESTRIA EN GESTION PUBLICA

Pimentel, 30 de mayo del 2020

Señor(a) Dr. *RICHARD PEDRO DEL ROSARIO AVALOS*,

Ciudad-

De mi consideración

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recorro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Matriz de consistencia de la investigación.
- Cuadro de operacionalización de variables.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Dr.: **James Roberto Polo Toca**

Firma _____



CALENDARIA N° CIAD.-22589

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POST GRADO
MAESTRIA EN GESTION PÚBLICA

INSTRUMENTO.

1. Nombre del instrumento:

Questionario de encuesta para determinar el nivel de aceptación y motivación sobre la capacitación SERVIR.

2. Autor(a):

Dr. James Roberto Polo Torres

3. Objetivo:

Determinar el nivel de aceptación y motivación sobre la capacitación SERVIR en el Ministerio de Justicia de Jaén, 2020.

4. Estructura y aplicación:

La presente investigación está conformada por dos instrumentos, el primero de ellos está relacionado sobre el nivel de aceptación dicho instrumento está conformado por 14 ítems el cual están relacionadas con las dimensiones de dicha variable, el segundo instrumento está relacionado a la motivación sobre la capacitación SERVIR, dicho instrumento está conformado por 29 ítems redactados coherentemente y vinculados a las dimensiones.

QUESTIONARIO / GUION DE ENTREVISTA

Estimado (a) Sr. (a): El presente instrumento tiene por objetivo recoger información sobre el nivel de aceptación y motivación sobre la capacitación SERVIR en el Ministerio de Justicia, agradeceremos proceder según la instrucción para dar respuesta.

En esta sección presentar el cuestionario en toda su extensión, con la forma como serán contestadas las cuestiones por los encuestados o entrevistados.

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario para determinar el nivel de aceptación y motivación sobre la capacitación SERVIR en el Ministerio de Justicia.

2. Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable las dimensiones e indicadores que la integran (en caso que el instrumento no abarque todas las dimensiones precisar en nota al final del cuadro que dimensiones se abordarán y los ítems del cuestionario o guion que correspondan)

Estructura

Variable (s)	Dimensiones	Indicadores	Ítems
V1: Nivel de aceptación	Aceptación condicional	Apoyo institucional Competencia laboral	1-4
	Aceptación implícita	Involucramiento del trabajador. Integración en el trabajo	5-9
	Aceptación explícita	Nivel de aprobación Recompensas por el trabajo.	10-14
V2: Motivación sobre la capacitación SERVIR	Reconocimiento	Política remunerativa Méritos Sistema de recompensas.	1-6
	Logro	Oportunidades Responsabilidades Innovación	7-12
	Progreso	Experiencia Ascenso laboral Superación	13-17
	Crecimiento	Crecimiento profesional Gratitud	18-20
	Responsabilidad	Motivación Criterio profesional. Dedicación	21-23
	Reto profesional	Competencia Equipo de trabajo Reconocimiento	24-29

FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS.

TÍTULO DE LA TESIS: *Programa de incentivos y su incidencia para la mejora de gestión municipal en el manejo de residuos sólidos, Lambayeque*

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES Solamente desalar la pregunta, las opciones de respuesta se observan en el cuestionario adjunto.	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIONES RECOMENDACIONES Y/O	
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)					
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
Nivel de Aceptación	Aceptación condicional.	Apoyo institucional Competencia laboral	1. Usted recibe el apoyo de su institución pública para la capacitación que corresponde.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>					
			2. Usted considera importante la capacitación permanente del personal que labora en la organización.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
			3. Usted considera relevante el involucramiento del personal profesional y no profesional en la capacitación organizada por Servir.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
			4. Usted considera que la capacitación consigue integrar a los trabajadores.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			

Aceptación implícita	Involucra mínimo del trabajador en el trabajo	5. La mayoría de trabajadores no aprueba la capacitación SERVIR.	<input checked="" type="checkbox"/>										
		6. El estado promueve recompensas adicionales a la remuneración por la capacitación que recibe el trabajador.	<input checked="" type="checkbox"/>										
Aceptación explícita	Nivel de aprobación o Recompensas por el trabajo.	7. Usted considera que los ambientes de trabajo son adecuados para el desarrollo de sus actividades.	<input checked="" type="checkbox"/>										
		8. Existe celo profesional en los trabajadores de su organización	<input checked="" type="checkbox"/>										
Reconocimiento	Política remunerativa Méritos Sistema de recompensas.	9. El clima laboral de su organización es adecuado para desarrollar un trabajo integrador.	<input checked="" type="checkbox"/>										
		10. El estado reconoce las capacidades del trabajador que se capacita en forma continua.	<input checked="" type="checkbox"/>										
Logro	Oportunidades Responsabilidades Innovación	11. La meritocracia del empleado público representa el principal factor de desarrollo organizacional.	<input checked="" type="checkbox"/>										
		12. Los trabajadores conocen las políticas sancionarias de la ley servir.	<input checked="" type="checkbox"/>										
Motivación sobre la capacitación SERVIR	Reconocimiento	13. En su organización existen igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional	<input checked="" type="checkbox"/>										
		14. Usted considera que existe futuro en el trabajo del sector público.	<input checked="" type="checkbox"/>										
Logro	Oportunidades Responsabilidades Innovación	1. Es importante para realizar con agrado el trabajo que haya una política de remuneraciones acorde con la productividad y experiencia	<input checked="" type="checkbox"/>										
		2. Considera que el personal muestra predisposición a realizar su mejor esfuerzo cuando hay una recompensa de por medio.	<input checked="" type="checkbox"/>										
Logro	Oportunidades Responsabilidades Innovación	3. Cree necesario que el jefe reconozca los méritos de sus colaboradores y se los comunique	<input checked="" type="checkbox"/>										
		4. Cree usted que lograr el éxito en la realización de sus labores, lo motiva	<input checked="" type="checkbox"/>										
Logro	Oportunidades Responsabilidades Innovación	5. Asume satisfactorio ser reconocido públicamente por su eficiencia laboral	<input checked="" type="checkbox"/>										
		6. Cree que las autoridades deberían tener un plan de incentivos progresivos para los trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>										
Logro	Oportunidades Responsabilidades Innovación	7. Es necesario para dar lo mejor en el trabajo que haya oportunidades de ascenso alcanzados	<input checked="" type="checkbox"/>										
		8. Con la finalidad de sentirse bien en el trabajo cree importante que se asignen nuevas responsabilidades	<input checked="" type="checkbox"/>										

Motivación sobre la capacitación SERVIR	Acceptación implícita	Involucra miembro del trabajador en el trabajo	5. La mayoría de trabajadores no aprueba la capacitación SERVIR. 6. El estado promueve recompensas adicionales a la remuneración por la capacitación que recibe el trabajador. 7. Usted considera que los ambientes de trabajo son adecuados para el desarrollo de sus actividades. 8. Existe celo profesional en los trabajadores de su organización. 9. El clima laboral de su organización es adecuado para desarrollar un trabajo integrador.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								
	Acceptación explícita	Nivel de aprobación Recompensas por el trabajo.	10. El estado reconoce las capacidades del trabajador que se capacita en forma continua. 11. La meritocracia del empleado público representa el principal factor de desarrollo organizacional. 12. Los trabajadores conocen las políticas sancionatorias de la ley servir. 13. En su organización existen igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional. 14. Usted considera que existe futuro en el trabajo del sector público.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								
	Reconocimiento	Política remunerativa MÉRITOS Sistema de recompensas.	1. Es importante para realizar con agrado el trabajo que haya una política de remuneraciones acorde con la productividad y experiencia. 2. Considera que el personal muestra predisposición a realizar su mejor esfuerzo cuando hay una recompensa de por medio. 3. Cree necesario que el jefe reconozca los méritos de sus colaboradores y se los comunique. 4. Cree usted que lograr el éxito en la realización de sus labores, lo motivo. 5. Asume satisfactorio ser reconocido públicamente por su eficiencia laboral. 6. Cree que las autoridades deberían tener un plan de incentivos progresivos para los trabajadores.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								
	Logro	Oportunidades Responsabilidades Innovación	7. Es necesario para dar lo mejor en el trabajo que haya oportunidades de ascenso alcanzadas. 8. Con la frescura de sentirse bien en el trabajo cree importante que se asignen nuevas responsabilidades.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								

Progreso	Experiencia Ascenso laboral Superación		9. Siente orgullo y bienestar cuando tiene un buen día en el trabajo. 10. Tiene satisfacción cada vez que mejora el procedimiento o la forma como realiza su trabajo. 11. Cuando logra alcanzar metas institucionales siente satisfacción logro. 12. Cuando los objetivos de la oficina son alcanzados Ud. se siente en equipo logro.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>										
			13. Siente satisfacción al observar que mientras más conoce su trabajo más experiencia logra. 14. Siente satisfacción al observar que mientras más conoce su trabajo más experiencia logra. 15. Se siente bien mantener constantemente un espíritu de superación. 16. Los procesos de capacitación permiten su progreso profesional progreso. 17. Cuando participa de capacitaciones Ud. asume que le brindará mayores progresos progreso.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>										
			18. Considera importante para su crecimiento es tener la oportunidad de aceptar labores que requieran creatividad. 19. Piensa usted que es importante que exista oportunidades de crecimiento profesional en la institución. 20. Ser parte de su institución lo llena de satisfacción y gratitud a la entidad crecimiento.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>										
Crecimiento	Crecimiento profesional Gratitud		21. Considera que hay mayor motivación cuando no existe supervisión sobre su trabajo. 22. Considera importante el que su jefe confíe en su criterio profesional. 23. Ud. siempre trabaja con mucho esmero y dedicación.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>										
Responsabilidad	Motivación Criterio profesional Dedicación		24. Es motivador realizar trabajos que necesiten de nuevos conocimientos y técnicas. 25. Considera motivador asumir un puesto de trabajo con mucha responsabilidad. 26. Cree usted que la satisfacción del trabajador está ligado al reconocimiento de sus competencias. 27. El trabajador valora mucho el realizar cada cierto tiempo trabajos que necesiten de una mayor experiencia. 28. El trabajar en nuevos equipos de trabajo le permite superar retos profesionales. 29. Sus actividades laborales diarias le permiten aprender y alcanzar nuevos retos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>										
Reto profesional	Competencia Equipo de trabajo Reconocimiento			<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>										

Grado y Nombre del Experto:

Firma del experto

EXPERTO EVALUADOR

COLEGIATURA N° CLAD.- 22584

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

Nivel de aceptación y motivación sobre la capacitación SERVIR en el Ministerio de Justicia de Jaén, 2020.

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de nivel de aceptación y motivación

III. TESISISTA:

James Roberto Polo Tocas (ORCID: 0000-0002-3851-9356)

IV. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES:.....
.....
.....

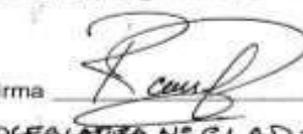
APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 25 de mayo del 2020

Dr. RICHARD PEDRO DEL ROSARIO AVALOS

Firma


COLEGIATURA N° CLAD-22594 EXPERTO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POS GRADO
MAESTRIA EN GESTION PUBLICA

Pimental, 30 de mayo del 2020

Señor(a) Dr. *BASIM VILLAS, Kriffier Segundo*

Ciudad.-

De mi consideración

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Matriz de consistencia de la investigación.
- Cuadro de operacionalización de variables

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Dc. **James Roberto Polo Toca**

Firma _____



Kriffier Segundo Villás V.
Dc. - OroyLca

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario para determinar el nivel de aceptación y motivación sobre la capacitación SERVIR en el Ministerio de Justicia.

2. Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable las dimensiones e indicadores que la integran (en caso que el instrumento no abarque todas las dimensiones precisar en nota al final del cuadro que dimensiones se abordarán y los ítems del cuestionario o guion que correspondan)

Estructura

Variable (s)	Dimensiones	Indicadores	Ítems
V1: Nivel de aceptación	Aceptación condicional	Apoyo institucional Competencia laboral	1-4
	Aceptación implícita	Involucramiento del trabajador. Integración en el trabajo	5-9
	Aceptación explícita	Nivel de aprobación Recompensas por el trabajo.	10-14
V2: Motivación sobre la capacitación SERVIR	Reconocimiento	Política remunerativa Méritos Sistema de recompensas.	1-6
	Logro	Oportunidades Responsabilidades Innovación	7-12
	Progreso	Experiencia Ascenso laboral Superación	13-17
	Crecimiento	Crecimiento profesional Gratitud	18-20
	Responsabilidad	Motivación Criterio profesional. Dedicación	21-23
	Reto profesional	Competencia Equipo de trabajo Reconocimiento	24-29

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POST GRADO
MAESTRIA EN GESTION PÚBLICA

INSTRUMENTO.

1. Nombre del instrumento:

Questionario de encuesta para determinar el nivel de aceptación y motivación sobre la capacitación SERVIR.

2. Autor(a):

Dr. James Roberto Polo Toca

3. Objetivo:

Determinar el nivel de aceptación y motivación sobre la capacitación SERVIR en el Ministerio de Justicia de Jaén, 2020.

4. Estructura y aplicación:

La presente investigación está conformada por dos instrumentos, el primero de ellos está relacionado sobre el nivel de aceptación dicho instrumento está conformado por 14 ítems el cual están relacionadas con las dimensiones de dicha variable, el segundo instrumento está relacionado a la motivación sobre la capacitación SERVIR; dicho instrumento está conformado por 29 ítems redactados coherentemente y vinculados a las dimensiones.

CUESTIONARIO / GUION DE ENTREVISTA

Estimado (a) Sr. (a): El presente instrumento tiene por objetivo recoger información sobre el nivel de aceptación y motivación sobre la capacitación SERVIR en el Ministerio de Justicia, agradeceremos proceder según la instrucción para dar respuesta.

En esta sección presentar el cuestionario en toda su extensión, con la forma como serán contestadas las cuestiones por los encuestados o entrevistados.

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario para determinar el nivel de aceptación y motivación sobre la capacitación SERVIR en el Ministerio de Justicia.

2. Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable las dimensiones e indicadores que la integran (en caso que el instrumento no abarque todas las dimensiones precisar en nota al final del cuadro que dimensiones se abordarán y los ítems del cuestionario o guion que correspondan)

Estructura

Variable (s)	Dimensiones	Indicadores	Ítems
V1: Nivel de aceptación	Aceptación condicional	Apoyo institucional Competencia laboral	1-4
	Aceptación implícita	Involucramiento del trabajador. Integración en el trabajo	5-9
	Aceptación explícita	Nivel de aprobación Recompensas por el trabajo.	10-14
V2: Motivación sobre la capacitación SERVIR	Reconocimiento	Política remunerativa Méritos Sistema de recompensas.	1-6
	Logro	Oportunidades Responsabilidades Innovación	7-12
	Progreso	Experiencia Ascenso laboral Superación	13-17
	Crecimiento	Crecimiento profesional Gratitud	18-20
	Responsabilidad	Motivación Criterio profesional. Dedicación	21-23
	Reto profesional	Competencia Equipo de trabajo Reconocimiento	24-29

FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS.

TÍTULO DE LA TESIS: *Programa de incentivos y su incidencia para la mejora de gestión municipal en el manejo de residuos sólidos, Lambayeque*

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES Solamente destacar la pregunta, las opciones de respuesta se observan en el cuestionario adjunto.	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Nivel de Aceptación	Aceptación condicional	Apoyo institucional Competencia laboral	1. Usted recibe el apoyo de su institución pública para la capacitación que corresponde.	✓		✓		✓		✓		
			2. Usted considera importante la capacitación permanente del personal que labora en la organización.	✓		✓		✓		✓		
			3. Usted considera relevante el involucramiento del personal profesional y no profesional en la capacitación organizada por Servir.	✓		✓		✓		✓		
			4. Usted considera que la capacitación consigue integrar a los trabajadores.	✓		✓		✓		✓		

Aceptación implícita	Involucramiento del trabajador e integración en el trabajo	5. La mayoría de trabajadores no aprueba la capacitación SERVIR.	✓		✓		✓		✓		
		6. El estado promueve recompensas adicionales a la remuneración por la capacitación que recibe el trabajador.	✓		✓		✓		✓		
Aceptación explícita	Nivel de aprobación o Recompensas por el trabajo.	7. Usted considera que los ambientes de trabajo son adecuados para el desarrollo de sus actividades.	✓		✓		✓		✓		
		8. Existe celo profesional en los trabajadores de su organización	✓		✓		✓		✓		
		9. El clima laboral de su organización es adecuado para desarrollar un trabajo integrado.	✓		✓		✓		✓		
		10. El estado reconoce las capacidades del trabajador que se capacita en forma continua.	✓		✓		✓		✓		
Reconocimiento	Política remunerativa Méritos Sistema de recompensas.	11. La meritocracia del empleado público representa el principal factor de desarrollo organizacional.	✓		✓		✓		✓		
		12. Los trabajadores conocen las políticas sancionatorias de la ley servir.	✓		✓		✓		✓		
		13. En su organización existen igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional	✓		✓		✓		✓		
		14. Usted considera que existe futuro en el trabajo del sector público.	✓		✓		✓		✓		
Motivación sobre la competencia SERVIR	Logro	1. Es importante para realizar con agrado el trabajo que haya una política de remuneraciones acorde con la productividad y experiencia	✓		✓		✓		✓		
		2. Considera que el personal muestra predisposición a realizar su mejor esfuerzo cuando hay una recompensa de por medio.	✓		✓		✓		✓		
		3. Cree necesario que el jefe reconozca los méritos de sus colaboradores y se los consigne.	✓		✓		✓		✓		
Innovación	Oportunidades Responsabilidades Innovación	4. Cree usted que lograr el éxito en la realización de sus labores, lo motiva	✓		✓		✓		✓		
		5. Assume satisfactorio ser reconocido públicamente por su eficiencia laboral	✓		✓		✓		✓		
		6. Cree que las autoridades deberían tener un plan de incentivos progresivos para los trabajadores	✓		✓		✓		✓		
			7. Es necesario para dar lo mejor en el trabajo que haya oportunidades de ascenso alcanzados	✓		✓		✓			
			8. Con la finalidad de sentirse bien en el trabajo cree importante que le asignen nuevas responsabilidades	✓		✓		✓			

Motivación sobre la capacitación SERVIR	Acceptación implícita	Involucra miembro del trabajador en el trabajo	5. La mayoría de trabajadores no aprueba la capacitación SERVIR. 6. El estado promueve recompensas adicionales a la remuneración por la capacitación que recibe el trabajador. 7. Usted considera que los ambientes de trabajo son adecuados para el desarrollo de sus actividades. 8. Existe celo profesional en los trabajadores de su organización 9. El clima laboral de su organización es adecuado para desarrollar un trabajo integrador.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								
	Acceptación explícita	Nivel de aprobación Recompensas por el trabajo.	10. El estado reconoce las capacidades del trabajador que se capacita en forma continua. 11. La burocracia del empleado público representa el principal factor de desarrollo organizacional. 12. Los trabajadores conocen las políticas sancionarias de la ley servir. 13. En su organización existen igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional 14. Usted considera que existe futuro en el trabajo del sector público.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								
	Reconocimiento	Política remunerativa MÉRITO Sistema de recompensas.	1. Es importante para realizar con agrado el trabajo que haya una política de remuneraciones acorde con la productividad y experiencia 2. Considera que el personal muestra predisposición a realizar su mejor esfuerzo cuando hay una recompensa de por medio. 3. Cree necesario que el jefe reconozca los méritos de sus colaboradores y se los comunique. 4. Cree usted que lograr el éxito en la realización de sus labores, lo motivo 5. Asume satisfactorio ser reconocido públicamente por su eficiencia laboral 6. Cree que las autoridades deberían tener un plan de incentivos progresivos para los trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								
	Logro	Oportunidades Responsabilidades Innovación	7. Es necesario para dar lo mejor en el trabajo que haya oportunidades de ascenso alcanzadas. 8. Con la frescura de sentirse bien en el trabajo cree importante que se asignen nuevas responsabilidades	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								

Progreso	Experiencia Ascenso Laboral Superación		9. Siente orgullo y bienestar cuando tiene un buen día en el trabajo 10. Tiene satisfacción cada vez que mejora el procedimiento o la forma como realiza su trabajo. 11. Cuando logra alcanzar metas institucionales siente satisfacción logro 12. Cuando los objetivos de la oficina son alcanzados Ud. se siente en equipo logro	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								
			13. Siente satisfacción al observar que mientras más conoce su trabajo más experiencia logra 14. Siente satisfacción al observar que mientras más conoce su trabajo más experiencia logra 15. Se siente bien mantener constantemente un espíritu de superación 16. Los procesos de capacitación permiten su progreso profesional progreso 17. Cuando participa de capacitaciones Ud. asume que le brindará mayores progresos progreso	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
			18. Considera importante para su crecimiento es tener la oportunidad de aceptar labores que requieran creatividad 19. Piensa usted que es importante que exista oportunidades de crecimiento profesional en la institución. 20. Ser parte de su institución lo llena de satisfacción y gratitud a la entidad crecimiento	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
Responsabilidad	Motivación Criterio profesional Dedicación	21. Considera que hay mayor motivación cuando no existe supervisión sobre su trabajo. 22. Considera importante el que su jefe confíe en su criterio profesional. 23. Ud. siempre trabaja con mucho esmero y dedicación	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
Reto profesional	Competencia Equipo de trabajo Reconocimiento	24. Es motivador realizar trabajos que necesiten de nuevos conocimientos y técnicas 25. Considera motivador asumir un puesto de trabajo con mucha responsabilidad 26. Cree usted que la satisfacción del trabajador está ligado al reconocimiento de sus competencias 27. El trabajador valora mucho el realizar cada cierto tiempo trabajos que necesiten de una mayor experiencia 28. El trabajar en nuevos equipos de trabajo le permite superar retos profesionales 29. Sus actividades laborales diarias le permiten aprender y alcanzar nuevos retos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

Grado y Nombre del Experto:

Firma del experto

EXPERTO EVALUADOR


 Rodolfo Segurato Bazán Uurjmu?
 DNI: N° 06290265

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

Nivel de aceptación y motivación sobre la capacitación SERVIR en el Ministerio de Justicia de Jaén, 2020.

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de nivel de aceptación y motivación

III. TESISISTA:

James Roberto Polo Tocas (ORCID: 0000-0002-3851-9356)

IV. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES:.....
.....
.....

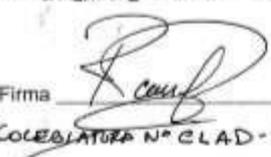
APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 25 de mayo del 2020

Dr. RICHARD PEDRO DEL ROSARIO AVALOS

Firma


COLEGIATURA N° CLAD-22584 EXPERTO

Autorización del Desarrollo de la Investigación



"Año de la Universalización de la Salud"

11 de junio de 2020

Señor.

Dr. Carlos Villalobos Cabrera

**COORDINADOR DISTRITAL DE LA DEFENSA PÚBLICA - SEDE JAEN
MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS**

Presente.

Es grato dirigiros a ustedes, para expresar nuestro cordial saludo y a la vez presentar al Maestrante JAMES ROBERTO POLO TOCAS, de la escuela de Postgrado del III ciclo de la **Maestría en Gestión Pública**, de nuestra casa superior de estudios; quien desea desarrollar la aplicación de su Proyecto de Tesis; en su representada; dicho trabajo se titula "NIVEL DE ACEPTACION Y MOTIVACION SOBRE LA CAPACITACION SERVIR EN EL MINISTERIO DE JUSTICIA DE JAEN".

Agradecemos anticipadamente la atención que pudieran brindar al presente.

Expedimos la presente a solicitud del alumno.

Atentamente,



C.C.: VAGS-DTC-EPG, Interesado (a) y Archivo."

CAMPUS CHICLAYO

Carretera Chiclayo Pimentel Km. 3.5. Telf.
(074) 480210/Anexo:6520



PERU

Ministerio
de Justicia
y Derechos Humanos

Despacho
Viceministerial de
Derechos Humanos

Dirección General
de Defensa Pública y
Acceso a la Justicia

"Año de la Universalización de la Salud"

Chiclayo, 18 de Junio del 2020.

OFICIO N° 158- 2020-JUS/DGDPAJ-DDPAJ LAMBAYEQUE-SEDE DE JAEN

DR. JORGE MANUEL PUICON UCEDA

Director Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia de Lambayeque

Presente.-

Asunto : REMITE CARTA DE LA UNIVERSIDAD "CESAR VALLEJO" DE CHICLAYO A EFECTOS DE CONCEDER LA AUTORIZACION CORESPONDIENTE.

Tengo el honor de dirigirme a vuestro despacho con la finalidad de remitir la Carta por la Jefa de la Unidad de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo en la que solicita **AUTORIZACION** para que el presentarse al Maestrante **JAMES ROBERTO POLO TOCAS**, de la escuela de Postgrado del III ciclo de la Maestría en Gestión Pública, de esa casa superior de estudios; quien desea desarrollar la aplicación de su Proyecto de Tesis; en su representada; dicho trabajo se titula: **"NIVEL DE ACEPTACION Y MOTIVACION SOBRE LA CAPACITACION SERVIR EN EL MINISTERIO DE JUSTICIA DE JAEN"**. Entiéndase que dicha Autorización es para desarrollar dicho proyecto de investigación en la Oficina de Defensa Pública y Acceso a la Justicia de Jaén.

Documento que se le remite como anexo del presente documento; a efectos de que se proceda con lo solicitado no sin antes mencionarle que el Maestrante es Defensor Público Penal en esta sede de Jaén

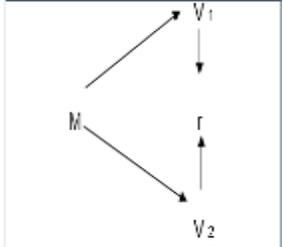
Sin otro particular me despido de Usted, no sin antes reiterarle los sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



DR. JORGE MANUEL PUICON UCEDA
DEFENSOR PÚBLICO PENAL
Coordinador de DP/AJ-Jaén,

Matriz de Consistencia

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	DISEÑO	INSTRUMENTO
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de aceptación y motivación sobre la capacitación SERVIR en el Ministerio de Justicia de Jaén?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar el nivel de aceptación y motivación sobre la capacitación SERVIR en el Ministerio de Justicia de Jaén.</p>	<p>Hipótesis</p> <p>Hi. Existe relación entre el nivel de aceptación y motivación sobre la capacitación SERVIR en el Ministerio de Justicia de Jaén. H0. No existe relación entre el nivel de aceptación y motivación sobre la capacitación SERVIR en el Ministerio de Justicia de Jaén.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Nivel de aceptación</p> <p>Variable 2</p> <p>Motivación sobre la capacitación SERVIR</p>	<p>POBLACION</p> <p>La población que se considerará para el estudio de investigación estuvo conformada por el número total de 30 trabajadores que laboran en el Ministerio de Justicia de Jaén; para este estudio la población es igual a la muestra.</p>	<p>Diseño de la investigación</p>  <p>M: Muestra del personal V1: Nivel de Aceptación V2: Motivación r: Relación entre las variables de estudio</p>	<p>Encuesta Con escala Likert: 1= Totalmente en desacuerdo 2=En desacuerdo 3= De acuerdo 4= Totalmente de acuerdo</p>
	<p>Objetivos Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar el nivel de aceptación sobre la capacitación SERVIR en el Ministerio de Justicia de Jaén. 2. Analizar la motivación sobre la capacitación SERVIR en el Ministerio de Justicia de Jaén. 3. Establecer la relación que existe entre el nivel de aceptación y motivación sobre la capacitación SERVIR en el Ministerio de Justicia de Jaén. 					