

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
ADMINISTRATIVAS**

**PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACION**



**Motivación y capacitación de los servidores administrativos de la  
Corte Superior de Justicia de Ancash 2021**

**Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en  
Administración**

**Autora**

Castro Sánchez, Fátima de los Milagros

**Asesor**

Mg. Santos Díaz, Pablo Arnulfo

**Código ORCID 0000-0002-8606-3146**

**HUARAZ - PERÚ**

**2022**

## 1. Palabras Clave

<b>Tema</b>	Motivación y Capacitación
<b>Especialidad</b>	Administración.
<b>Línea de Investigación</b>	Código OCDE Recursos humanos 5. Ciencias Sociales 5.2 Economía y negocios Negocios y Management Gestión de personas

## KEYWORDS

<b>Theme</b>	Motivation, Training
<b>Speciality</b>	Administration
<b>EN INGLES</b>	OECD code Human Resources 5. Social Sciences 5.2 Economy and business Business and Management People Management

**2. Título**

**La Motivación y capacitación de los servidores administrativos de la Corte  
Superior de Justicia de Ancash 2021**

**Title**

**Motivation and training administrative of Ancash Superior court of justice 2021**

### 3. Resumen

El estudio presenta como objetivo general determinar la relación entre la motivación y capacitación de los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Ancash 2021.

Para ello se ha trabajado con el enfoque cuantitativo, puesto que se presentó resultados numéricos, además se consideró como diseño no experimental por no manipular a las variables, además es correlaciona, porque la finalidad es analizar el nivel de relación presentado, trabajando con una población de 150 trabajadores, la muestra fue la misma cantidad, seleccionada por medio del muestreo no probabilístico, aplicando la técnicas de la encuesta en el análisis de información y como instrumento el cuestionario.

A través de este estudio se demostró la existencia de relación significativa ( $Rho = 0.902$ ; sig. = 0.000) entre la motivación y capacitación de los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Ancash 2021, analizada como positiva fuerte, demostrando que uno de los factores que impacta en la motivación que sienten los servidores es la capacitación que pueden recibir por la entidad o las facilidades que se le brinde para realizarlo de manera externa. Además de ello se ha logrado comprobar la hipótesis nula.

#### **4. Abstract**

The study presents as a general objective to determine the relationship between motivation and training in the administrative servers of the Superior Court of Justice of Ancash 2021.

For this, the quantitative approach has been used, since numerical results were presented, it was also considered as a non-experimental design because it did not manipulate the variables, it is also correlated, because the purpose is to analyze the level of relationship presented, working with a population of 150 workers, the sample was the same amount, selected through non-probabilistic sampling, applying the techniques of the survey in the analysis of information and the questionnaire as an instrument.

Through this study, the existence of a significant relationship ( $Rho = 0.902$ ;  $sig. = 0.000$ ) was demonstrated between motivation and training in the administrative servers of the Superior Court of Justice of Ancash 2021, analyzed as strong positive, demonstrating that one of The factors that impact on the motivation that the servers feel is the training that they can receive by the entity or the facilities that are provided to do it externally. In addition, the null hypothesis has been verified.

## Índice general

1.Palabras Clave.....	ii
2.Título.....	iii
3.Resumen.....	iv
4.Abstract.....	v
Índice general.....	vi
Índice de tablas .....	vii
Índice de figuras.....	viii
5.INTRODUCCIÓN .....	1
5.1. Antecedentes.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
5.2.Justificación de la investigación .....	11
5.3.Problema .....	12
5.4.Conceptuación y operacionalización de las variables.....	12
5.5.Hipótesis .....	17
5.6.Objetivos .....	17
6.METODOLOGÍA.....	18
6.1.Tipo y diseño de investigación .....	18
6.2.Población y muestra.....	19
6.3.Técnica e instrumento de investigación.....	19
6.4.Procesamiento y análisis de información.....	20
7.RESULTADOS .....	21
8.ANÁLISIS Y DISCUSIÓN .....	29
9.CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	35
10.AGRADECIMIENTOS .....	38
11.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	39
12.ANEXOS Y Apéndice .....	46

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Frecuencia de la motivación laboral de los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Ancash 2021 .....	21
Tabla 2. Frecuencia de la capacitación de los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Ancash 2021 .....	23
Tabla 3. Prueba de normalidad de datos .....	24
Tabla 4. Relación entre la motivación y capacitación de los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Ancash 2021.....	25
Tabla 5. Relación entre la motivación extrínseca y capacitación de los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Ancash 2021 .....	26
Tabla 6. Relación entre la motivación intrínseca y capacitación de los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Ancash 2021 .....	27

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Barra de la motivación laboral de los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Ancash 2021 .....	21
Figura 2. Barra de la capacitación de los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Ancash 2021 .....	23
Figura 3. Dispersión de la motivación y capacitación de los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Ancash 2021 .....	25
Figura 4. Dispersión de la motivación extrínseca y capacitación de los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Ancash 2021 .....	26
Figura 5. Dispersión de la motivación intrínseca y capacitación de los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Ancash 2021 .....	28

## **5. Antecedentes y fundamentación científica.**

### **5.1. Antecedentes**

#### **En el contexto internacional:**

Con el estudio desarrollado por Sánchez (2020), que se denominó análisis de la motivación y la retención del personal en una empresa de Quito, durante el desarrollo se optó por alinearse al diseño no experimental, manifestando observación durante el recojo de datos y transversal, seleccionándose la información en un solo momento, trabajando con una muestra de 54 trabajadores, aplicando la encuesta como técnica y cuyo instrumento se consideró el cuestionario, logrando concluir: El 66.0% considera medianamente motivado por ser parte de la entidad, luego se ha registrado que el 34.0% no se encuentra motivado por las condiciones que presenta la entidad, basado en los recursos que se les entrega para desarrollar sus funciones, el acceso con otras áreas administrativas y el horario de trabajo.

Otro aporte considerado es lo efectuado por Cadena (2019), con su estudio que se enfoca en realizar un diagnóstico de la relación que se presenta entre la motivación y el desempeño laboral en una organización de Ecuador, durante este proceso se alineó al diseño no experimental, mostrando observaciones sin intervenir en el comportamiento de la muestra, para ello se realizó la aplicación de los instrumentos a 50 trabajadores, llegando a la conclusión: Se ha reflejado un nivel de relación de 0.758 con una significancia de 0.000, mostrando el rechazo de la hipótesis nula, para ello se evidenció en el estudio que un trabajador que se encuentra motivado e involucrado con las funciones dentro de la organización, presentará resultados positivos en el desempeño de su trabajo.

Además, se ubicó el estudio de Martínez (2018), con el título de motivación laboral en una empresa de República Dominicana, durante el desarrollo se optó por alinearse al diseño no experimental, manifestando observación durante el recojo de datos y transversal, seleccionándose la información en un solo momento, trabajando con una muestra de 88 trabajadores, aplicando la encuesta como técnica y cuyo

instrumento se consideró el cuestionario, logrando concluir: Los factores que afectan a la motivación en la empresa se encuentran en 45.65% para la estabilidad laboral, luego se ha reflejado al 39.13% para el desarrollo profesional, seguido del 15.21% para el salario. Con ello se ha demostrado que los trabajadores requieren que se implementen mecanismos que ayuden a fortalecer la motivación que presentan para alcanzar el desarrollo de sus funciones de manera oportuna.

### **En el contexto nacional:**

Ortiz y Tello (2021), presentaron su estudio que se denominó motivación y desempeño laboral en una entidad pública de Cajamarca, durante el desarrollo se optó por alinearse al diseño no experimental, manifestando observación durante el recojo de datos y transversal, seleccionándose la información en un solo momento, trabajando con una muestra de 14 trabajadores, aplicando la encuesta como técnica y cuyo instrumento se consideró el cuestionario, logrando concluir: La motivación laboral se presenta de manera regular con 42.9% y el desempeño laboral como deficiente con 71.4%, presentando un valor de relación de 0.467 reflejando una relación media. Con los datos mencionados se refleja que la entidad requiere que se tomen medidas de acción que permitan favorecer la motivación del personal para que el desempeño que realicen sea el esperado por la entidad.

El aporte que realizó Benites (2018), con su investigación que se basa en analizar la relación que presenta la motivación y la capacitación en una entidad pública de Lima, para ello se basó en aplicar la metodología cuantitativa, presentando datos numéricos que permitieron analizar a las variables, con diseño no experimental, realizando observación, correlacional, porque se presentó el nivel de relación obtenida, trabajando con una muestra de 92 trabajadores, mediante el muestreo probabilístico, aplicando como técnica la encuesta, junto a ello el instrumento el cuestionario los cuales ayudaron a concluir: La motivación se consideró como regular con 69.6% y la capacitación como regular con 67.4%, presentando un nivel de correlación de 0.964 considerada como positiva alta, además con un valor de sig. = 0.000 interpretada como significativa, procedimiento con el rechazo de la hipótesis nula.

El estudio de Silva (2018), con la denominación de capacitación y motivación en la influencia del desempeño laboral en una entidad de Lambayeque, para ello se tiene los elementos que determinaron el estudio fue el diseño no experimental, porque permitió realizar un análisis por medio de la observación, considerado como transversal, mostrando los resultados de datos tomados en un solo momento, desarrollando el estudio con una muestra de 304, llegando a concluir: La capacitación presento una influencia en el desempeño laboral de 0.982 y la motivación en el desempeño de 0.929, con estos resultado se ha demostrado que el desempeño laboral se ve influenciada por diferentes factores, entre ello se puede registrar el aspecto motivacional que se refiere al grado de involucramiento que presenta el personal.

#### **En el contexto local:**

El estudio desarrollado por Huerta (2017), con la denominación que presento basado en el análisis de la motivación y el desempeño laboral de la municipalidad Provincial de Yungay, presento como objetivo analizar el nivel de relación que se presenta entre las variables, para ello se seleccionó el diseño no experimental, trabajando con una muestra de 74 personas, llegando a la conclusión: Se ha determinado un nivel de relación de  $\chi^2 = 13.258$  con una significancia de 0.000, considerado como suficiente para demostrar la existencia de relación significativa entre las variables, además se ha demostrado que la motivación es el principal elemento para mejorar el desempeño de los trabajadores.

Otro estudio considerado es lo desarrollado por Rosales (2018), con su investigación que presento como denominación capacitación y desempeño laboral en una empresa de Chimbote, el objetivo que se propuso fue analizar el nivel de relación que se presenta entre las variables, logrando trabajar con una muestra de 15 colaboradores, aplicando el enfoque cuantitativo, llegando a la conclusión: Se determinó relación significativa con un valor de 0.794 y sig. = 0.007 demostrando que la capacitación favorece de manera positiva al desempeño que presentan los trabajadores.

Además se tiene el aporte de Garrido (2018), con la denominación que presenta motivación y el desarrollo de capacitaciones en el gobierno Regional de Ancash, para ello se propuso como objetivo analizar como se presenta la relación de las variables, desarrollado bajo el diseño no experimental realizando observaciones en un solo momento, bajo el enfoque cuantitativo, llegando a la conclusión: Se determino la existencia de relación significativa  $Rho= 0.324$  dando a conocer una relación moderada y un valor de significancia de 0.012, ubicada por debajo del 0.05, procediendo con el rechazo de la hipótesis nula.

### **Fundamentación científica**

En esta fase del estudio se detalla el fundamento teórico que respalda a las variables, para ello se realizo una

de las diversas fuentes de información y se detalló lo siguiente:

### **Motivación laboral**

La teoría que fundamenta a la variable motivación se basa en lo expuesto por Herzberg, quien a través de su análisis mencionado que la motivación presenta dos elementos primordiales para el trabajador, basado en los elementos internos y externo de la empresa, considerado como fundamentales, debido a que guarda concordancia con el análisis realizado a la entidad (Bohórquez et al., 2020). A pesar que se cuenta con más teoría como las necesidades de Maslow, de McClelland, además de ERG de Alderfer, y más información que sustenten a la motivación en el campo empresarial.

Rubio (2016) define la motivación como un impulso interior que activa la predisposición de un hombre o una mujer a realizar cualquier afición o conducta orientada a la intención, hacia el cumplimiento de un objetivo determinado. Las motivaciones de las personas se pueden identificar en el marco de cualquier ámbito de actuación. En el entorno de las pinturas, el motivo de los desplazamientos de los colaboradores que cumplen funciones únicas puede promover o impedir el desempeño que todos puedan tener de su obra. Esto significa que es muy importante reconocer lo

que cada subordinado desea y tratar de satisfacer sus necesidades para cosechar mejores efectos de productividad, grande y portador.

Manjarrez et al. (2020), definen a la motivación como el grado de incentivo que se le brinda al servidor por parte de la entidad, reflejado en aspectos físicos y emocionales. El autor menciona en su estudio a Herzberg y lo considera como dimensiones a los factores extrínsecos y intrínsecos.

Dimensión de factores extrínsecos, se basa en factores higiénicos o ambientales, se considera como el entorno que rodea al ser humano y cómo llevar a cabo sus trabajos. Estos están fuera del control de los seres humanos. Principales elementos higiénicos; ingresos, bendiciones sociales, tipo de ruta o supervisión que los seres humanos obtienen de sus superiores, condiciones físicas y ambientales de operación, políticas físicas de la agencia, lineamientos internos, etc. (Gazca et al., 2020).

Esta se refiere a las condiciones que rodean a los seres humanos de sus cuadros, consistentes en las motivaciones físicas y ambientales para el empleo, ganancias, beneficios sociales, cobertura de la empresa, forma de supervisión, clima de los miembros de la familia entre control y empleados, lineamientos internos y oportunidades. Los elementos motivacionales intrínsecos a la tarea son los que normalmente motivan, son apropiados para impartir orgullo psicológico y emocional. El período de higiene implica prevención y muestra que solo están destinados a evitar la insatisfacción en el entorno o las amenazas de capacidad para equilibrar, si esos factores higiénicos están en primer lugar, es mejor que eviten la insatisfacción, su impacto en el comportamiento ya no crece. el orgullo de manera notable y duradera, pero si pueden ser precarios, provocan insatisfacción, por lo que pueden ser conocidos como factores de insatisfacción (Salazar, 2021).

Dimensión de factores intrínsecos o motivacionales, son las que están relacionadas con el trabajo que realiza, como instancia de reconocimiento, cuadros estimulantes y crecimiento y desarrollo personal. Encuadra lo que honestamente hacen los seres humanos en la actividad. Estos elementos terminan como resultado de las

turbinas internas de los empleados, convirtiéndose en motivación en lugar de movimiento (Carcasi y Torres, 2018).

Son las que pueden estar relacionadas con el contenido material del cargo, las obligaciones y las responsabilidades relacionadas con el rol indicado. Estos elementos motivacionales son los que producen resultados duraderos de placer. Son incluso las que impulsan y generan placer, y en el peor de los casos ya no generan insatisfacción, sino en sustitución del deleite (Benavides, 2017).

En este sentir, la motivación consiste en un sentido de realización, superación y logro profesional que se manifiesta en la ejecución de funciones que representan situaciones exigentes y que tienen un significado en el trabajo. Si los factores motivacionales son los mejores, aumentan el placer; si son precarias la reducen. Por este motivo se les denomina factores de placer que constituyen el contenido de la actividad misma (Alarcón et al., 2020).

El tipo de motivación forma parte de los elementos motivacionales, intrínsecos al puesto de trabajo, que comúnmente animan al trabajador. La motivación para los trabajadores deriva de una complicada interacción entre las razones internas del ser humano y los estímulos del escenario o ambiente (Tirado et al., 2013).

Valenzuela et al. (2015), la motivación laboral puede entenderse como el resultado final de la interrelación de la persona y la estimulación realizada a través de la empresa para que esta genere factores que presionen y animen al trabajador a lograr un fin. Es el deseo que caracteriza al personaje a través de su esfuerzo personal por querer cosechar los sueños de la empresa ajustados a la necesidad de satisfacer sus propios anhelos. Es decir, es el impulso de satisfacer las necesidades que se han dado en el trabajador en el autoconocimiento, mejores condiciones de trabajo y deleite de las necesidades privadas, convertido en la causa para que produzca la respuesta en el interior del trabajador en un esfuerzo para obtener esa mayor sensación de comodidad. Que produzca la realización o cristalización de dicho fin (Campos et al., 2020).

La motivación, en el ámbito laboral, se define actualmente como un sistema que activa, orienta, dinamiza y continúa la conducta de los individuos hacia el éxito de las metas previstas; Por este motivo, en el ámbito laboral es muy importante conocer las causas que estimulan la acción humana, teniendo en cuenta que, mediante la gestión de la motivación, entre otros factores, los administradores pueden hacer funcionar estos elementos para que su agencia funcione bien y los colaboradores experimenten mejor. Sentirse más satisfecho (García, et al., 2016).

### **Capacitación laboral**

Las teorías que orientan el problema son: a) el principio neoclásico sostiene que la existencia del empleador se basa primordialmente en sus fines y los efectos que puede obtener. Se basa en la planificación oportuna, de esta manera al crecer la escolaridad o escolarización del personal, debe tener como razón el crecimiento de los resultados de la corporación (Pedraza, 2012), b) la teoría taylorista que muestra que los patrones Tenía que ser consciente de que un trabajador bien calificado con verdadero know-how se convirtió en sinónimo de obtener beneficios empresariales. Taylor apoyó el ángulo clínico de que la gerencia haría un cambio significativo en la forma estándar de hacer las cosas en esos años (López, 2020).

Entre las definiciones referentes a la variable capacitación los autores Parra y Rodríguez (2016) señalan que realizar una capacitación es considerada como es una estrategia que debe implementarse paso a paso y de manera permanente en las empresas actuales, con el fin de fortalecer a los colaboradores con habilidades críticas y comprensión para preservar y desarrollar el desempeño general de las empresas, incrementando sus grados de competencia y eficiencia. Por su parte, Alharthy y Marni (2020) plantean que la formación es uno de las actividades más críticos en el pasatiempo organizacional que ayuda a mejorar muchas veces el desempeño del personal, por ende, aumentando la productividad. Como las personas son capaces de acumular nuevas habilidades con la educación, son perfectas para afrontar con eficacia las modificaciones que surgen en el entorno.

Abarca (2016), lo define como las acciones de mejoramiento de las competencias que realiza una entidad con sus trabajadores detectando las deficiencias y realizando planes de acción para corregir dichas debilidades. El autor menciona 4 dimensiones que se detallan en las siguientes líneas:

Diagnóstico de necesidades de capacitación, este es el momento en que se consideran todas las solicitudes de instrucción de la corporación y de los trabajadores, que contribuyen a mejorar la ejecución de funciones en un entorno moderno bastante complejo. Es decir, en el camino de descubrir, luego de una evaluación intensiva, cada uno de los deseos de formación que se deben impartir en la organización, ya sean capacidades y/o competencias que ayuden a sobrellevar las exigencias del entorno. (Abarca, 2016).

La segunda fase: planificación de capacitación, incluye el diseño y elaboración del plan o idea capacitación en sí, se definen los objetivos generales y específicos que se deben realizar a través de la oferta escolar. Teniendo esta línea de salida, será viable determinar, a quién puede estar dirigida la capacitación, la duración y las personas a cargo de impartirla (Bohórquez et al., 2017).

La tercera fase es el programa de capacitación, el cual consiste esencialmente en la ejecución del programa de instrucción, identificando aquí cada una de las estrategias a llevar a cabo dentro del mejoramiento de las actividades establecidas, así mismo se deberá describir la oferta de financiamiento para apoyar la técnica educativa (Bonilla et al., 2018).

La cuarta fase que es evaluación del proceso de capacitación. siendo esto de máxima trascendencia, ya que se evalúan los resultados obtenidos luego de la instrucción, consiste en el cumplimiento y seguimiento del sistema, dedicación de las consecuencias en base totalmente a lo proyectado y las mejoras a aplicar o modificaciones al mismo. hacerse en el destino la formación son diagnosticados (León et al., 2021).

El financiamiento de la capacitación se realiza con recursos de la entidad donde labora el servidor público general. El cual debe ser registrado dentro del Plan de Desarrollo de Personas. El financiamiento está en consonancia con la disponibilidad financiera de la entidad y el orden de prioridades de la institución. Las técnicas de capacitación están destinadas a mejorar el desempeño general de los funcionarios públicos para brindar servicios de primer nivel a los ciudadanos (Gutiérrez et al., 2019).

En la actualidad los factores que benefician para mantener motivado a un trabajador dentro de la entidad se basa en la capacitación que recibe, además del trato y las condiciones que se brinda para desarrollar sus funciones, para se menciona que en México se detectó que los principales problemas que afectan a la motivación de los trabajadores se basa en la carga laboral, muchas de las empresas se enfocan en desarrollar rentabilidad y dejan de lado la parte empática que se debe tener en cuenta en toda entidad (Villasana y Sánchez, 2022). De la misma manera se evidencia la importancia que presenta mantener una calidad de vida laboral adecuada donde los trabajadores se sientan parte importante de la entidad, lo mencionado es uno de los grandes retos que afrontan las entidades públicas (Lumbreras et al., 2022).

Algo similar ocurre en Argentina, donde los problemas que afrontan las entidades públicas se basan en mantener motivados a sus trabajadores, para ello se presentan que los principales problemas que afrontan se basan en los conflictos que se presentan entre los mismos trabajadores y las autoridades no realizan acciones que permitan mitigar estas acciones (Albano, et al., 2019). Bajo lo mencionado se presenta algo similar en Chile, donde los trabajadores del sector público no presentan motivación por la entidad donde laboran, solo realizan sus funciones por adquirir una remuneración y no por sentirse identificado con la entidad, basado en la carga laboral que se les somete y la falta de capacitación que se debe realizar al personal de manera constante (Pizarro et al., 2019).

En el contexto de Perú se puede evidenciar que los principales problemas que se afronta en el sector público en la falta de motivación al personal y se ve reflejado en

la calidad de servicio que se ofrece a los usuarios, presentando incomodidad por el trato que reciben (Torres y López, 2021). Se ha evidenciado en distintas ciudades del país que el sector público ha sido golpeado por la pandemia, generando que muchos de los gobernantes, no involucren a los trabajadores para motivarlo a continuar realizando sus funciones con el compromiso pertinente y el logro de metas requeridas (Paredes y Quiroz, 2021). La capacitación dentro de los incentivos es una manera de incentivar al trabajador a involucrarse con la entidad, sin embargo, se evidencia que en el sector público del país no se pone en práctica (Dávila et al., 2022).

En el contexto regional las entidades públicas afrontan problemas con la motivación que presenta su personal con la motivación, mostrando escenario donde solo se preocupan por los procesos y realizar su trabajo, la falta interés de las autoridades y de la gerencia han provocado que no se desarrolle el interés por el personal, de ello se tiene que tampoco se desarrollan capacitaciones al personal.

En la Corte Superior de Justicia de Ancash ocurre algo similar a lo descrito en los diferentes contextos, presentando la ausencia de motivación en el personal administrativo para desarrollar sus funciones, luego la carencia de capacitaciones al personal, además de no reconocer el esfuerzo de los trabajadores por mejorar sus competencias profesionales. La carga laboral que se ejerce en los trabajadores ha realizado que los procesos que se realizan sean largos y genere tensión por los tiempos que se tiene que cumplir. Otro elemento que afecta a la motivación evidenciada es los grupos creados en la entidad, donde los trabajadores se encuentran encerrados en su círculo de amistades, que en muchas ocasiones dejan de lado los procesos generando incomodidad e insatisfacción por laboral en la entidad. La además las autoridades no se preocupan por crear actividades motivacionales para involucrar e identificara los trabajadores con los procesos de la entidad.

Referente a la capacitación se tiene que las dificultades registradas se enfocan en la ausencia de capacitación interna contante, cuando un nuevo personal ingresase le asigna un área y debe aprender con los compañeros de trabajo y no se realiza la capacitación de inducción requerida. Otro elemento registrado se ha evidenciado es

que no se fomenta la capacitación interna por parte de la entidad y no se reconoce a los trabajadores que realizan capacitaciones externas. Lo mencionado fueron determinantes para desarrollar el estudio y dar a conocer las opiniones de los trabajadores.

## **5.2. Justificación de la investigación**

En este apartado del estudio se responde al porque y para que, del estudio, mencionado los elementos más importantes que se tomaron en cuenta para poder desarrollarlo, detallando lo siguiente:

Referente a la justificación teórica, se menciona que el desarrollo del estudio se buscaron las fuentes teóricas que respaldaron a las variables, las cuales se encuentran detalladas en la fundamentación científica del estudio, que permitió dar a conocer los sucesos presentados en la entidad, que, al obtener las conclusiones pertinentes, serán de gran utilidad para realizar futuros estudios que permitan profundizar las variables seleccionadas, considerándose como antecedente.

Al describir a la justificación práctica, se detalla que el desarrollo que presenta el estudio permite obtener los indicadores estadísticos que ayuden a conocer los niveles de las variables y las dimensiones, los cuales serán entregados a la entidad para poder para que tengan conocimiento de las fortalezas y debilidades presentadas desde la perspectiva de los mismos trabajadores.

Al tener en cuenta la justificación metodológica, se tiene que para el desarrollo del estudio se realizó la adaptación de los instrumentos relacionados a las variables al ámbito de la corte de justicia, los cuales, al presentar validez y confiabilidad, podrán ser utilizados en futuros estudios para profundizar los conocimientos.

Finalmente, en el campo social, el desarrollo del estudio permite reflejar las opiniones de los servidores públicos y que sientan que su voz es escuchada, logrando tomar las medidas correctivas pertinentes que favorezcan a los usuarios que recurren a diario a realizar sus trámites.

### **5.3.Problema**

Bajo la problemática expuesta se tiene como interrogante: ¿Cuál es la relación entre la motivación y capacitación de los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Ancash 2021?

### **5.4.Conceptuación y operacionalización de las variables**

#### **Variable Motivación:**

#### **Definición conceptual**

Manjarrez et al. (2020), definen a la motivación como el grado de incentivo que se le brinda al servidor por parte de la entidad, reflejado en aspectos físicos y emocionales.

#### **Definición operacional**

Se considera como el grado de incentivo que presentan los servidores de manera interna y externa a la entidad, analizada por medio de un instrumento.

#### **Definición conceptual de las dimensiones**

Manjarrez et al. (2020), definen a la motivación como el grado de incentivo que se le brinda al servidor por parte de la entidad, reflejado en aspectos físicos y emocionales. El autor menciona en su estudio a Herzberg y lo considera como dimensiones a los factores extrínsecos y intrínsecos.

Dimensión de **factores extrínsecos**, se basa en factores higiénicos o ambientales, se considera como el entorno que rodea al ser humano y cómo llevar a cabo sus trabajos. Estos están fuera del control de los seres humanos. Principales elementos higiénicos; ingresos, bendiciones sociales, tipo de ruta o supervisión que los seres humanos obtienen de sus superiores, condiciones físicas y ambientales de operación, políticas físicas de la agencia, lineamientos internos, etc. (Gazca et al., 2020).

Esta se refiere a las condiciones que rodean a los seres humanos de sus cuadros, consistentes en las motivaciones físicas y ambientales para el empleo, ganancias,

beneficios sociales, cobertura de la empresa, forma de supervisión, clima de los miembros de la familia entre control y empleados, lineamientos internos y oportunidades. Los elementos motivacionales intrínsecos a la tarea son los que normalmente motivan, son apropiados para impartir orgullo psicológico y emocional. El período de higiene implica prevención y muestra que solo están destinados a evitar la insatisfacción en el entorno o las amenazas de capacidad para equilibrar, si esos factores higiénicos están en primer lugar, es mejor que eviten la insatisfacción, su impacto en el comportamiento ya no crece. el orgullo de manera notable y duradera, pero si pueden ser precarios, provocan insatisfacción, por lo que pueden ser conocidos como factores de insatisfacción (Salazar, 2021).

Dimensión de **factores intrínsecos o motivacionales**, son las que están relacionadas con el que realiza, como instancia de reconocimiento, cuadros estimulantes y crecimiento y desarrollo personal. Encuadra lo que honestamente hacen los seres humanos en la actividad. Estos elementos terminan como resultado de las turbinas internas de los empleados, convirtiéndose en motivación en lugar de movimiento (Carcasi y Torres, 2018).

### **Variable capacitación:**

#### **Definición conceptual**

Abarca (2016), lo define como las acciones de mejoramiento de las competencias que realiza una entidad con sus trabajadores detectando las deficiencias y realizando planes de acción para corregir dichas debilidades.

#### **Definición operacional**

Se considera como el fortalecimiento de las competencias que presentan los servidores basados en las dimensiones seleccionadas y evaluados por un instrumento.

#### **Definición conceptual de las dimensiones**

Abarca (2016), lo define como las acciones de mejoramiento de las competencias que realiza una entidad con sus trabajadores detectando las deficiencias y realizando planes de acción para corregir dichas debilidades. El autor menciona 4 dimensiones que se detallan en las siguientes líneas:

**Diagnóstico de necesidades de capacitación**, este es el momento en que se consideran todas las solicitudes de instrucción de la corporación y de los trabajadores, que contribuyen a mejorar la ejecución de funciones en un entorno moderno bastante complejo. Es decir, en el camino de descubrir, luego de una evaluación intensiva, cada uno de los deseos de formación que se deben impartir en la organización, ya sean capacidades y/o competencias que ayuden a sobrellevar las exigencias del entorno. (Abarca, 2016).

**La segunda fase: planificación de capacitación**, incluye el diseño y elaboración del plan o idea capacitación en sí, se definen los objetivos generales y específicos que se deben realizar a través de la oferta escolar. Teniendo esta línea de salida, será viable determinar, a quién puede estar dirigida la capacitación, la duración y las personas a cargo de impartirla (Bohórquez et al., 2017).

**La tercera fase es el programa de capacitación**, el cual consiste esencialmente en la ejecución del programa de instrucción, identificando aquí cada una de las estrategias a llevar a cabo dentro del mejoramiento de las actividades establecidas, así mismo se deberá describir la oferta de financiamiento para apoyar la técnica educativa (Bonilla et al., 2018).

**La cuarta fase que es evaluación del proceso de capacitación**. siendo esto de máxima trascendencia, ya que se evalúan los resultados obtenidos luego de la instrucción, consiste en el cumplimiento y seguimiento del sistema, dedicación de las consecuencias en base totalmente a lo proyectado y las mejoras a aplicar o modificaciones al mismo. hacerse en el destino la formación son diagnosticados (León et al., 2021).

### Matriz de operacionalización de las variables

<b>VARIABLES DE ESTUDIO</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIÓN</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>Items</b>
Variable X: Motivación	Manjarrez et al. (2020), definen a la motivación como el grado de incentivo que se le brinda al servidor por parte de la entidad, reflejado en aspectos físicos y emocionales.	Se considera como el grado de incentivo que presentan los servidores de manera interna y externa a la entidad, analizada por medio de un instrumento.	Extrínsecas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tensión</li> <li>• Presión de las tareas.</li> <li>• Relación con sus jefes.</li> <li>• Relación con sus compañeros</li> <li>• Monotonía laboral.</li> </ul>	1,2 3,4, 5,6,7 8,9 10,11
			Intrínsecas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción por el trabajo</li> <li>• Competencia profesional</li> <li>• Promoción profesional</li> <li>• Estatus</li> </ul>	12,13 14,15, 16 17,18, 19 20,21,22,23
Variable Y: Capacitación en los servidores	Abarca (2016), lo define como las acciones de mejoramiento de las competencias que realiza	Se considera como el fortalecimiento de las competencias que presentan los	Diagnóstico de necesidades de capacitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencias individuales</li> <li>• Competencias digitales</li> <li>• Competencias</li> </ul>	1 2 3 4, 5

una entidad con sus trabajadores detectando las deficiencias y realizando planes de acción para corregir dichas debilidades.	servidores basados en las dimensiones seleccionadas y evaluados por un instrumento.		colaborativas	
		Planificación de capacitación	• Selección de las acciones de capacitación	6
			• Evaluación y selección de propuestas de capacitación	7
			• Elaboración del plan y presupuesto de capacitación	8 9,10
Programa de capacitación	• Estrategia • Financiamiento	11,12,13 14,15		
Evaluación del proceso de capacitación	• Lecciones aprendidas • Aplicación del conocimiento • Desarrollo de capacidades	16,17 18,19 20		

## **5.5.Hipótesis**

Se conoce que la hipótesis se considera como respuesta anticipada al estudio, para ello se plantea lo siguiente:

### **Hipótesis de investigación (Hi):**

Existe relación significativa entre la motivación y capacitación de los servidores de la Corte Superior de Justicia de Ancash 2021.

### **Hipótesis nula (Ho):**

No existe relación significativa entre la motivación y capacitación de los servidores de la Corte Superior de Justicia de Ancash 2021.

## **5.6.Objetivos**

Para lograr el propósito que persigue el estudio se planteó los siguientes objetivos:

### **Objetivo general:**

Demostrar la relación entre la motivación y capacitación de los servidores de la Corte Superior de Justicia de Ancash 2021.

### **Luego como objetivos específicos se tiene:**

- Determinar la motivación laboral de los servidores de la Corte Superior de Justicia de Ancash 2021.
- Determinar la capacitación de los servidores de la Corte Superior de Justicia de Ancash 2021.
- Estimar la relación entre la motivación extrínseca y capacitación de los servidores de la Corte Superior de Justicia de Ancash 2021.
- Estimar la relación entre la motivación intrínseca y capacitación de los servidores de la Corte Superior de Justicia de Ancash 2021.

## 6. Metodología

### 6.1. Tipo y diseño de investigación

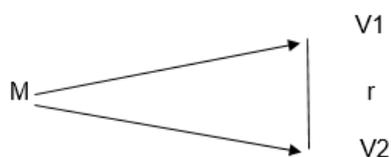
De acuerdo a las particularidades que presenta el estudio se considera de tipo básica, expuesta por Baena (2017), como investigaciones que se enfocan en realizar un análisis de las variables para fundamentarlas y tener la viabilidad de las mismas con la finalidad de explicar los sucesos que se presenten de una problemática. De acuerdo a al problema planteado y a los objetivos formulados fue no experimental, de enfoque cuantitativo, enfocado a realizar pruebas estadísticas que permitan analizar los niveles que se presentan en cada variable y los niveles de relación que se presenten (Carhuancho et al., 2019).

#### Diseño de la Investigación

Según el diseño se considera fue descriptivo correlacional, de corte transversal, porque durante el proceso del estudio se considera en realizar observaciones sin intervenir en el comportamiento de la muestra (Cabezas et al., 2018). Además, es correlacional porque presenta como propósito conocer el nivel de correlación que se presenta entre las variables (Concepción et al., 2019).

Finalmente es transversal porque la recolección de información se realizó en un solo momento que se establece entre la entidad y la investigadora (Jiménez, 2020).

El esquema es:



#### Dónde:

**M:** Muestra del estudio.

**V1:** Observación a la variable motivación.

**V2:** Observación a la variable capacitación.

**r:** Relación que existe entre las variables en estudio.

## **6.2.Población y muestra**

La población se considera a la totalidad de personas que se encuentran inmersas en una problemática, presentando particularidades y conocimientos sobre la problemática analizada para opinar y conocer los sucesos que se presentan (Tamara y Manterola, 2017). En el caso del estudio la población lo conforman 150 servidores administrativos nombrados de la entidad.

La muestra es un fragmento representativo de la población que se puede extraer de manera probabilística cuando se recurre a técnicas estadísticas que permitan su cálculo (Ochoa, 2019). En el caso del estudio se excluye el uso de formulas para realizar el calculo de la muestra tomando a los 150 servidores administrativos como muestra.

## **6.3.Técnica e instrumento de investigación**

### **Técnica:**

para realizar el estudio se ha considerado como técnica a la encuesta, al respecto Sánchez et al. (2018), definen a la encuesta como la acción o actividades que se programan con la finalidad de tener con claridad los sucesos a realizar en el proceso de recolección de datos, para ello define a el instrumento para ser aplicado y recoger las opiniones de la muestra.

**Instrumento,** en el caso del estudio se utilizó como instrumento de evaluación el cuestionario, definido por Salgado (2018), como un medio tangible que se tiene contacto entre la investigadora y los servidores que integran la muestra, para ello se establecen los tiempos necesarios para la aplicación. Los cuestionarios dentro del estudio presentan opciones politómicas de tipo Likert, categorizados en 5 alternativas que permitan responder a los objetivos.

Para su validación se recurrió al “Juicio de Experto”, y para su fiabilidad, se aplicó el Alfa de Cronbach.

#### **6.4. Procesamiento y análisis de información**

Para realizar el estudio se siguió el procesamiento de escoger el tema de investigación, luego seleccionar a la entidad para realizar la aplicación de los instrumentos, de ahí se tabularon los resultados y se obtuvieron las tablas y figuras necesarios que ayudaron a responder a los objetivos.

El análisis de datos se realizó con ayuda de los programas de Excel 2021 y el SPSS 26.0, luego se realizó el análisis de la estadística descriptiva, mostrando las opiniones de los servidores en tablas de frecuencia y con su figura de barra, para dar a conocer la percepción de los servidores, luego se realizó la prueba de normalidad para conocer la distribución que presenta la muestra y realizar el análisis de correlación de Spearman para determinar el nivel de relación que se presenta entre los objetivos del estudio, además de presentar las figuras de dispersión que ayudaron a conocer la relación de manera visual.

## 7. Resultados

En esta parte del estudio se detallan los resultados, tras el análisis de las opiniones brindadas de los servidores públicos de la entidad, describiendo en análisis descriptivo el inferencial encontrado en el estudio.

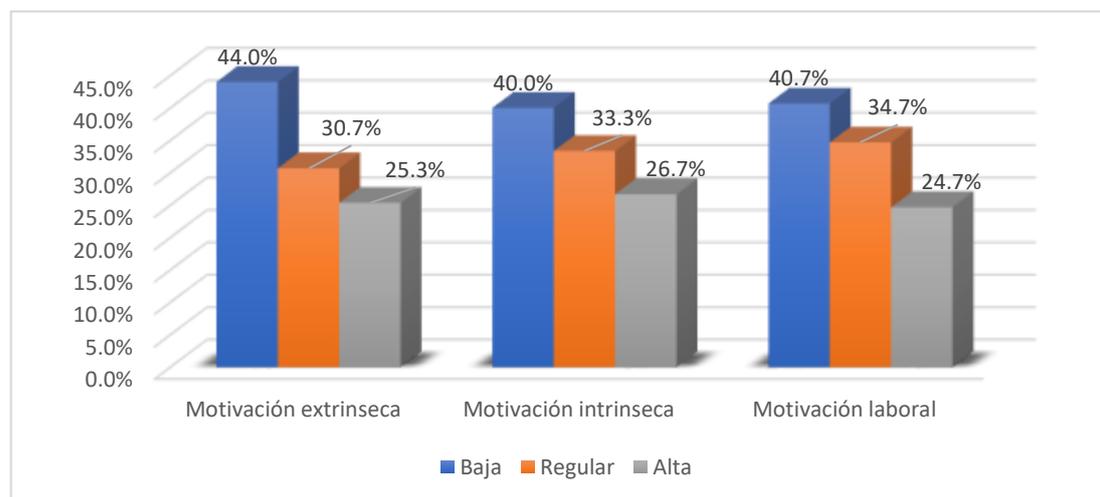
### Descripción de Resultados

En esta parte del estudio se detallan los niveles alcanzados por las variables con sus dimensiones.

*Tabla 1. Frecuencia de la motivación laboral de los servidores de la Corte Superior de Justicia de Ancash 2021*

Dimensiones y variable	Baja		Regular		Alta		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Motivación extrínseca	66	44.0%	46	30.7%	38	25.3%	150	100.0%
Motivación intrínseca	60	40.0%	50	33.3%	40	26.7%	150	100.0%
Motivación laboral	61	40.7%	52	34.7%	37	24.7%	150	100.0%

*Figura 1. Barra de la motivación laboral de los servidores de la Corte Superior de Justicia de Ancash 2021*



### Interpretación:

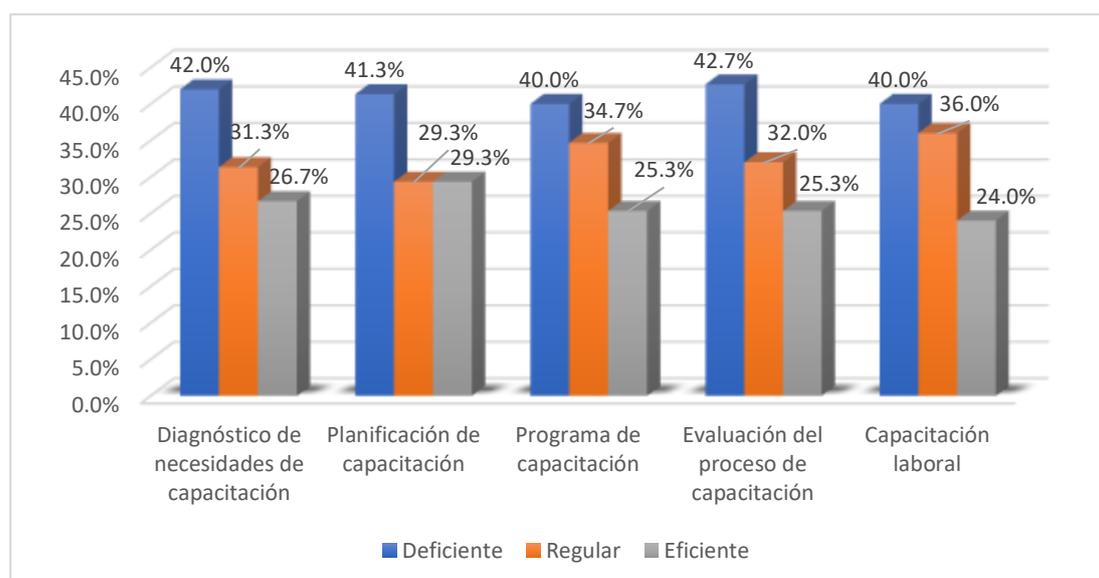
Según como se muestra en la tabla, junto al gráfico realizado de las opiniones de los servidores encuestados se ha evidenciado los niveles alcanzados para la motivación

extrínseca, dando a conocer que 66 servidores, que corresponden al 44.0% consideran que es baja, luego de ello se ha mostrado que 46 servidores que corresponden al 30.7% lo evalúan como regular, bajo ese sentido se tiene que 38 servidores que conforman el 25.3% lo registran como alta. Al realizar el análisis de la motivación intrínseca se ha podido evidenciar que 60 servidores que corresponden al 40.0% lo perciben como baja, continuando con el análisis se ha encontrado que 50 servidores que corresponden al 33.3% lo han evidenciado como regular, además de 40 servidores que corresponden al 26.7% lo analizan como alta. Finalmente se tiene que la motivación laboral sea podida evidenciar que 61 trabajadores que conforman el 40.7% lo evalúan como baja, luego de ello se tiene que 52 servidores que corresponden al 34.7% lo encuentran como regular, además de 37 servidores que conforman el 24.7% lo ubican como alta.

Tabla 2. Frecuencia de la capacitación de los servidores de la Corte Superior de Justicia de Ancash 2021

Dimensiones y variable	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	Fi	%
Diagnóstico de necesidades de capacitación	63	42.0%	47	31.3%	40	26.7%	150	100.0%
Planificación de capacitación	62	41.3%	44	29.3%	44	29.3%	150	100.0%
Programa de capacitación	60	40.0%	52	34.7%	38	25.3%	150	100.0%
Evaluación del proceso de capacitación	64	42.7%	48	32.0%	38	25.3%	150	100.0%
Capacitación laboral	60	40.0%	54	36.0%	36	24.0%	150	100.0%

Figura 2. Barra de la capacitación de los servidores de la Corte Superior de Justicia de Ancash 2021



### Interpretación:

Según como se muestra en la tabla, junto al gráfico realizado de las opiniones de los servidores encuestados se ha evidenciado los niveles alcanzados para el diagnóstico de necesidades mostrando que 63 servidores que corresponden al 42.0% lo evalúan como deficiente, además de ello se tiene que 47 servidores que conforman el 31.3% lo ubican como regular, continuado de 40 servidores que corresponden al 26.7% lo

interpretan como eficiente. Al mencionar a la planificación de capacitación se ha mostrado que 62 trabajadores que corresponden al 41.3% lo analizan como deficiente, luego de ello se tiene que 44 servidores que conforman el 29.3% lo interpretan como regular, luego de ello se tiene que 44 servidores que son considerados como el 29.3% lo analizan como eficiente. Al mencionar al programa de capacitación se ha registrado que 60 servidores que corresponden al 40.0% lo analizan como deficiente, siguiendo con el análisis se ha mostrado que 52 servidores que corresponden al 34.7% lo analizan como regular, finalmente se tiene que 38 servidores que conforman el 25.3% lo consideran como eficiente. Cuando se describe la evaluación del proceso de capacitación se tiene que 64 servidores que corresponden al 42.7% lo analizan como deficiente, seguido de lo mencionado se tiene que 54 servidores que conforman el 36.0% lo evalúan como regular, de ahí se ha evidenciado que 36 servidores que conforman el 24.0% lo interpretan como eficiente.

### **Análisis inferencial**

*Tabla 3. Prueba de normalidad de datos*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	,183	150	,000	,871	150	,000
Capacitación laboral	,206	150	,000	,855	150	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

### **Interpretación:**

De acuerdo a los resultados obtenidos para la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup> para muestras superiores a 50 se ha registrando valores de significancia de 0.000 para ambas variables, situadas por debajo del 0.05, por lo tanto, se considera que presenta una distribución no paramétrica, por lo tanto, se determina que el método más adecuado para analizar la relación entre los objetivos es el Rho de Spearman.

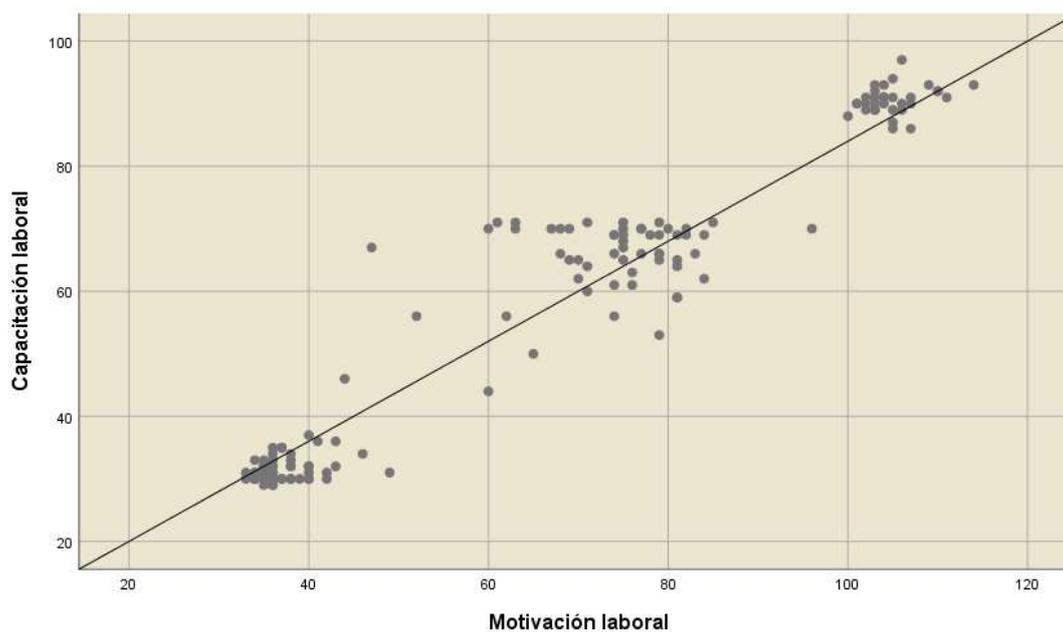
## 7.2. Contrastación de Hipótesis

Tabla 4. Relación entre la motivación y capacitación de los servidores de la Corte Superior de Justicia de Ancash 2021

		Motivación laboral	Capacitación laboral
Rho de Spearman	Motivación laboral	1,000	,902**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	150	150
	Capacitación laboral	,902**	1,000
	Coeficiente de correlación		
Sig. (bilateral)	,000	.	
N	150	150	

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

Figura 3. Dispersión de la motivación y capacitación de los servidores de la Corte Superior de Justicia de Ancash 2020



### Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos de la prueba de Rho de Spearman de 0.902 analizada como positiva fuerte entre la motivación y la capacitación laboral con una

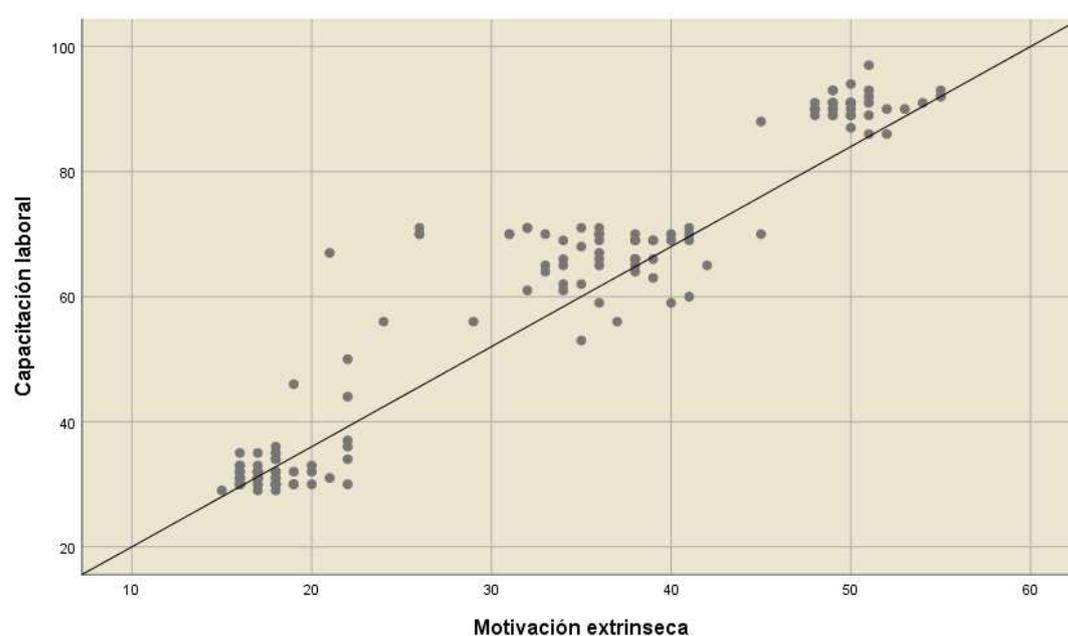
sig. = 0.000, situada por debajo del 0.01, se ha demostrado la prueba de hipótesis, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. De la misma manera los resultados que se evidencian en la figura de dispersión, reflejan como se presentan la relación, indicando cuando más cercanos se encuentran los puntos a la línea diagonal se puede analizar como una mayor relación.

*Tabla 5. Relación entre la motivación extrínseca y capacitación de los servidores de la Corte Superior de Justicia de Ancash 2021*

		Motivación extrínseca	Capacitación laboral	
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coefficiente de correlación	,899**	
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	150	
	Capacitación laboral	Coefficiente de correlación	,899**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

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

*Figura 4. Dispersión de la motivación extrínseca y capacitación de los servidores de la Corte Superior de Justicia de Ancash 2021*



### Interpretación:

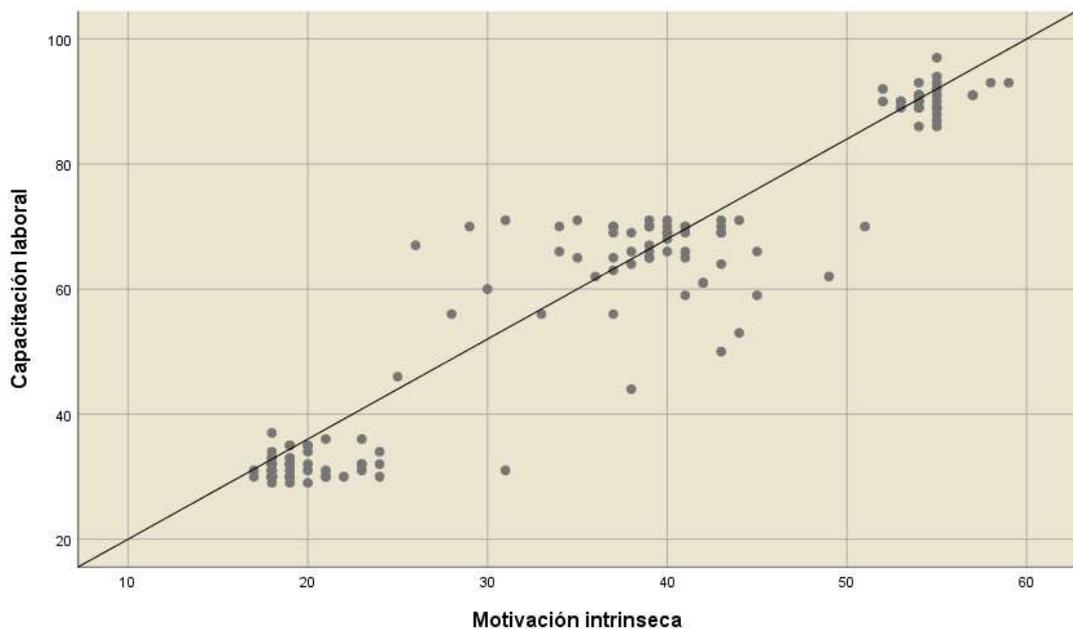
De acuerdo a los resultados obtenidos de la prueba de Rho de Spearman de 0.899 analizada como positiva fuerte entre la motivación extrínseca y la capacitación laboral con una sig. = 0.000, situada por debajo del 0.01, se ha demostrado la prueba de hipótesis, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. De la misma manera los resultados que se evidencian en la figura de dispersión, reflejan como se presentan la relación, indicando cuando más cercanos se encuentran los puntos a la línea diagonal se puede analizar como una mayor relación.

*Tabla 6. Relación entre la motivación intrínseca y capacitación de los servidores de la Corte Superior de Justicia de Ancash 2021*

		Motivación intrínseca	Capacitación laboral
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,897**
		N	150
	Capacitación laboral	Coefficiente de correlación	,897**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	150

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

Figura 5. Dispersión de la motivación intrínseca y capacitación de los servidores de la Corte Superior de Justicia de Ancash 2021



**Interpretación:**

De acuerdo a los resultados obtenidos de la prueba de Rho de Spearman de 0.897 analizada como positiva fuerte entre la motivación intrínseca y la capacitación laboral con una sig. = 0.000, situada por debajo del 0.01, se ha demostrado la prueba de hipótesis, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. De la misma manera los resultados que se evidencian en la figura de dispersión, reflejan como se presentan la relación, indicando cuando más cercanos se encuentran los puntos a la línea diagonal se puede analizar como una mayor relación.

## **8. Análisis y discusión**

En esta parte del estudio se detalla la comparación de los resultados obtenidos en el estudio, con los antecedentes y se realiza el fundamento teórico pertinente, como se detalla en las siguientes líneas:

Según los resultados obtenidos para el objetivo general que se basa en demostrar la relación entre la motivación y capacitación de los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Ancash 2021,

De acuerdo a los resultados obtenidos de la prueba de Rho de Spearman de 0.902 analizada como positiva fuerte entre la motivación y la capacitación laboral con una sig. = 0.000, situada por debajo del 0.01, se ha demostrado la prueba de hipótesis, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. De la misma manera los resultados que se evidencian en la figura de dispersión, reflejan como se presentan la relación, indicando cuando más cercanos se encuentran los puntos a la línea diagonal se puede analizar como una mayor relación.

Resultados que presentan una concordancia con lo evidenciado por Cadena (2019), con su estudio que se enfoca en realizar un diagnóstico de la relación que se presenta entre la motivación y el desempeño laboral en una organización de Ecuador, durante este proceso se alinea al diseño no experimental, mostrando observaciones sin intervenir en el comportamiento de la muestra, para ello se realizó la aplicación de los instrumentos a 50 trabajadores, llegando a la conclusión: Se ha reflejado un nivel de relación de 0.758 con una significancia de 0.000, mostrando el rechazo de la hipótesis nula, para ello se evidenció en el estudio que un trabajador que se encuentra motivado e involucrado con las funciones dentro de la organización, presentará resultados positivos en el desempeño de su trabajo.

De acuerdo a lo expuesto se tiene que Manjarrez et al. (2020), definen a la motivación como el grado de incentivo que se le brinda al servidor por parte de la entidad, reflejado en aspectos físicos y emocionales. El autor menciona en su estudio a Herzberg y lo considera como dimensiones a los factores extrínsecos y intrínsecos.

La motivación, en el ámbito laboral, se define actualmente como un sistema que activa, orienta, dinamiza y continúa la conducta de los individuos hacia el éxito de las metas previstas; Por este motivo, en el ámbito laboral es muy importante conocer las causas que estimulan la acción humana, teniendo en cuenta que, mediante la gestión de la motivación, entre otros factores, los administradores pueden hacer funcionar estos elementos para que su agencia funcione bien y los colaboradores experimenten mejor. Sentirse más satisfecho (García, et al., 2016).

De acuerdo a lo registrado en el objetivo específico 1 que se basa en describir la motivación laboral de los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Ancash 2021, se ha evidenciado los niveles alcanzados para la motivación extrínseca, dando a conocer que 66 servidores, que corresponden al 44.0% consideran que es baja, luego de ello se ha mostrado que 46 servidores que corresponden al 30.7% lo evalúan como regular, bajo ese sentido se tiene que 38 servidores que conforman el 25.3% lo registran como alta. Al realizar el análisis de la motivación intrínseca se ha podido evidenciar que 60 servidores que corresponden al 40.0% lo perciben como baja, continuando con el análisis se ha encontrado que 50 servidores que corresponden al 33.3% lo han evidenciado como regular, además de 40 servidores que corresponden al 26.7% lo analizan como alta. Finalmente se tiene que la motivación laboral sea podida evidenciar que 61 trabajadores que conforman el 40.7% lo evalúan como baja, luego de ello se tiene que 52 servidores que corresponden al 34.7% lo encuentran como regular, además de 37 servidores que conforman el 24.7% lo ubican como alta.

Resultados que presentan una concordancia con lo evidenciado por Sánchez (2020), que se denominó análisis de la motivación y la retención del personal en una empresa de Quito, durante el desarrollo se optó por alinearse al diseño no experimental, manifestando observación durante el recojo de datos y transversal, seleccionándola información en un solo momento, trabajando con una muestra de 54 trabajadores, aplicando la encuesta como técnica y cuyo instrumento se consideró el cuestionario, logrando concluir: El 66.0% considera medianamente motivado por ser parte de la entidad, luego se ha registrado que el 34.0% no se encuentra motivado por las condiciones que presenta la entidad, basado en los recursos que se les entrega para

desarrollar sus funciones, el acceso con otras áreas administrativas y el horario de trabajo.

En la misma línea Rubio (2016) define la motivación como un impulso interior que activa la predisposición de un hombre o una mujer a realizar cualquier afición o conducta orientada a la intención, hacia el cumplimiento de un objetivo determinado. Las motivaciones de las personas se pueden identificar en el marco de cualquier ámbito de actuación. En el entorno de las pinturas, el motivo de los desplazamientos de los colaboradores que cumplen funciones únicas puede promover o impedir el desempeño que todos puedan tener de su obra. Esto significa que es muy importante reconocer lo que cada subordinado desea y tratar de satisfacer sus necesidades para cosechar mejores efectos de productividad, grande y portador.

De acuerdo a lo registrado en el objetivo específico 2 que se basa en describir la capacitación de los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Ancash 2021, se ha evidenciado los niveles alcanzados para el diagnóstico de necesidades mostrando que 63 servidores que corresponden al 42.0% lo evalúan como deficiente, además de ello se tiene que 47 servidores que conforman el 31.3% lo ubican como regular, continuado de 40 servidores que corresponden al 26.7% lo interpretan como eficiente. Al mencionar a la planificación de capacitación se ha mostrado que 62 trabajadores que corresponden al 41.3% lo analizan como deficiente, luego de ello se tiene que 44 servidores que conforman el 29.3% lo interpretan como regular, luego de ello se tiene que 44 servidores que son considerados como el 29.3% lo analizan como eficiente. Al mencionar al programa de capacitación se ha registrado que 60 servidores que corresponden al 40.0% lo analizan como deficiente, siguiendo con el análisis se ha mostrado que 52 servidores que corresponden al 34.7% lo analizan como regular, finalmente se tiene que 38 servidores que conforman el 25.3% lo consideran como eficiente. Cuando se describe la evaluación del proceso de capacitación se tiene que 64 servidores que corresponden al 42.7% lo analizan como deficiente, seguido de lo mencionado se tiene que 54 servidores que conforman el 36.0% lo evalúan como regular, de ahí se ha evidenciado que 36 servidores que conforman el 24.0% lo interpretan como eficiente.

Resultados que presentan una concordancia con lo evidenciado por Martínez (2018), con el título de motivación laboral en una empresa de Republica Dominicana, durante el desarrollo se optó por alinearse al diseño no experimental, manifestando observación durante el recojo de datos y transversal, seleccionándola información en un solo momento, trabajando con una muestra de 88 trabajadores, aplicando la encuesta como técnica y cuyo instrumento se consideró el cuestionario, logrando concluir: Los factores que afectan a la motivación en la empresa se encuentran en 45.65% para la estabilidad laboral, luego se ha reflejado al 39.13% para el desarrollo profesional, seguido del 15.21% para el salario. Con ello se ha demostrado que los trabajadores requieren que se implementen mecanismos que ayuden a fortalecer la motivación que presentan para alcanzar el desarrollo de sus funciones de manera oportuna.

Entre las definiciones referentes a la variable capacitación los autores Parra y Rodríguez (2016) señalan que realizar una capacitación es considerada como es una estrategia que debe implementarse paso a paso y de manera permanente en las empresas actuales, con el fin de fortalecer a los colaboradores con habilidades críticas y comprensión para preservar y desarrollar el desempeño general de las empresas, incrementando sus grados de competencia y eficiencia. Por su parte, Alharthy y Marni (2020) plantean que la formación es uno de las actividades más críticos en el pasatiempo organizacional que ayuda a mejorar muchas veces el desempeño del personal, por ende, aumentando la productividad. Como las personas son capaces de acumular nuevas habilidades con la educación, son perfectas para afrontar con eficacia las modificaciones que surgen en el entorno.

Abarca (2016), lo define como las acciones de mejoramiento de las competencias que realiza una entidad con sus trabajadores detectando las deficiencias y realizando planes de acción para corregir dichas debilidades.

De acuerdo a lo registrado en el objetivo específico 3 que se basa en conocer la relación entre la motivación extrínseca y capacitación de los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Ancash 2021, de acuerdo a los resultados obtenidos

de la prueba de Rho de Spearman de 0.899 analizada como positiva fuerte entre la motivación extrínseca y la capacitación laboral con una sig. = 0.000, situada por debajo del 0.01, se ha demostrado la prueba de hipótesis, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. De la misma manera los resultados que se evidencian en la figura de dispersión, reflejan como se presentan la relación, indicando cuando más cercanos se encuentran los puntos a la línea diagonal se puede analizar como una mayor relación.

Resultados que presentan una concordancia con lo evidenciado por Ortiz y Tello (2021), presentaron su estudio que se denominó motivación y desempeño laboral en una entidad pública de Cajamarca, durante el desarrollo se optó por alinearse al diseño no experimental, manifestando observación durante el recojo de datos y transversal, seleccionándola información en un solo momento, trabajando con una muestra de 14 trabajadores, aplicando la encuesta como técnica y cuyo instrumento se consideró el cuestionario, logrando concluir: La motivación laboral se presenta de manera regular con 42.9% y el desempeño laboral como deficiente con 71.4%, presentando un valor de relación de 0.467 reflejando una relación media. Con los datos mencionado se refleja que la entidad requiere que se tomen medidas de acción que permitan favorecer la motivación del personal para que el desempeño que realicen sea el esperado por la entidad.

Factores extrínsecos, se basa en factores higiénicos o ambientales, se considera como el entorno que rodea al ser humano y cómo llevar a cabo sus trabajos. Estos están fuera del control de los seres humanos. Principales elementos higiénicos; ingresos, bendiciones sociales, tipo de ruta o supervisión que los seres humanos obtienen de sus superiores, condiciones físicas y ambientales de operación, políticas físicas de la agencia, lineamientos internos, etc. (Gazca et al., 2020).

De acuerdo a lo registrado en el objetivo específico 4 que se basa en estudiar la relación entre la motivación intrínseca y capacitación de los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Ancash 2021, de acuerdo a los resultados obtenidos de la prueba de Rho de Spearman de 0.897 analizada como positiva fuerte entre la motivación intrínseca y la capacitación laboral con una sig. = 0.000, situada por debajo

del 0.01, se ha demostrado la prueba de hipótesis, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. De la misma manera los resultados que se evidencian en la figura de dispersión, reflejan como se presentan la relación, indicando cuando más cercanos se encuentran los puntos a la línea diagonal se puede analizar como una mayor relación.

Resultados que presentan una concordancia con lo evidenciado por Benites (2018), con su investigación que se basa en analizar la relación que presenta la motivación y la capacitación en una entidad pública de Lima, para ello se basó en aplicar la metodología cuantitativa, presentado datos numéricos que permitieron analizar a las variables, con diseño no experimental, realizando observación, correlacional, porque se presentó el nivel de relación obtenida, trabajando con una muestra de 92 trabajadores, mediante el muestreo probabilístico, aplicando como técnica la encuesta, junto a ello el instrumento el cuestionario los cuales ayudaron a concluir: La motivación se consideró como regular con 69.6% y la capacitación como regular con 67.4%, presentando un nivel de correlación de 0.964 considerada como positiva alta, además con un valor de sig. = 0.000 interpretada como significativa, procedimiento con el rechazo de la hipótesis nula.

Factores intrínsecos o motivacionales, son las que están relacionadas con el trabajo que realiza, como instancia de reconocimiento, cuadros estimulantes y crecimiento y desarrollo personal. Encuadra lo que honestamente hacen los seres humanos en la actividad. Estos elementos terminan como resultado de las turbinas internas de los empleados, convirtiéndose en motivación en lugar de movimiento (Carcasi y Torres, 2018).

Son las que pueden estar relacionadas con el contenido material del cargo, las obligaciones y las responsabilidades relacionadas con el rol indicado. Estos elementos motivacionales son los que producen resultados duraderos de placer. Son incluso las que impulsan y generan placer, y en el peor de los casos ya no generan insatisfacción, sino en sustitución del deleite (Benavides, 2017).

## 9. Conclusiones y recomendaciones

Conclusión general:

Se ha presentado la existencia de relación significativa ( $Rho = 0.902$ ;  $sig. = 0.000$ ) entre la motivación y capacitación de los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Ancash 2021, analizada como positiva fuerte, demostrando que uno de los factores que impacta en la motivación que sienten los servidores es la capacitación que pueden recibir por la entidad o las facilidades que se le brinde para realizarlo de manera externa. Además de ello se ha logrado comprobar la hipótesis nula.

Conclusiones específicas:

- La motivación laboral que presentan los servidores públicos se considera como baja con 40.7%, seguido se tiene el valor regular con 34.7%, además del alta con 24.7%. Referente a las dimensiones se considero como baja con 44.0% para la motivación extrínseca y de 40.0% para la motivación intrínseca.
- La capacitación laboral que presentan los servidores públicos se considera como deficiente con 40.0%, seguido se tiene el valor regular con 36.0%, además del eficiente con 24.0%. Referente a las dimensiones se consideró como deficiente con 42.0% para el diagnóstico de necesidades de capacitación, seguido de 41.3% para la planificación de capacitación, además de 40.0% para el programa de capacitación, finalmente de 42.7% para la evaluación del proceso de capacitación.
- Se ha presentado la existencia de relación significativa ( $Rho = 0.899$ ;  $sig. = 0.000$ ) entre la motivación extrínseca y capacitación de los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Ancash 2021, analizada como positiva fuerte, demostrando que uno de los factores que impacta en la motivación que sienten los servidores es la capacitación que pueden recibir por la entidad o las facilidades que se le brinde para realizarlo de manera externa.

- Se ha presentado la existencia de relación significativa ( $Rho = 0.897$ ;  $sig. = 0.000$ ) entre la motivación intrínseca y capacitación de los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Ancash 2021, analizada como positiva fuerte, demostrando que uno de los factores que impacta en la motivación que sienten los servidores es la capacitación que pueden recibir por la entidad o las facilidades que se le brinde para realizarlo de manera externa.

## **Recomendaciones**

1. Se recomienda al presidente de la Corte Superior de Justicia de Ancash; dado que se ha de determinado la relación significativa entre la motivación y la capacitación de los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Ancash 2021. Que se establezcan políticas de motivación al personal, como reconocimientos, dar seguridad laboral, brindar capacitaciones, con temas diferenciados para área con la finalidad de mejorar el desempeño laboral.
2. Se recomienda al presidente de la Corte Superior de Justicia de Ancash, realizar un estudio y entrevistas con todo el personal con la finalidad de conocer las carencias en capacitación para poder orientar las actividades académicas a mejorar, así como los aspectos en los cuales se encuentren deficiencias en la motivación de los servidores, con la finalidad de desarrollar una labor eficiente y eficaz.
3. Al área de recursos humanos implementar mecanismos de recompensas laborales para que los trabajadores se sientan motivados en el cumplimiento de las metas y objetivos de la entidad.
4. A los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ancash, realizar capacitaciones externas para fortalecer sus competencias y motivarse en el cumplimiento de los objetivos de la institución.
5. A los usuarios de la Corte Superior de Justicia de Ancash, expresas su incomodidad por la atención recibida para que las autoridades puedan realizar mecanismos que ayuden a fortalecer el servicio, motivándolos e incentivarlos en cada proceso administrativo que se realiza.

## **10. Agradecimientos**

A Dios, mis Padres y Hermanos, quienes siempre me han apoyado y motivado en mi formación académica.

A mi asesor de tesis, por el soporte académico y profesional para guiar las ideas y perfeccionarlas en la presente investigación.

## 11. Referencias bibliográficas

- Abarca, Y. (2016). *Procesos de capacitación ayudados por TIC en el ámbito laboral*.  
Revista                    Lenguas                    modernas.                    25                    (1).  
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/rlm/article/view/27710/27927>
- Albano, et al. (2019). *The problem of motivation and development of human capital in the pymes of Rosario, Argentina. A proposal based on neurosciences*. Revista Scielo.                    11(2).  
[http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1852-42222019000200004&lang=es](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1852-42222019000200004&lang=es)
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. ISBN ebook: 978-607-744-748-1.  
[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Alarcón et al. (2020). *Job satisfaction and motivation in obstetric professionals of a Chilean hospital*.                    20                    (4).  
<https://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Enfoques/ComunicacionesBreves/7900.act>
- Alharthy, A. A. y Marni, N. B. (2020). Training impact on the human resources performance. <http://www.jsju.org/index.php/journal/article/view/619>
- Benites, M. (2018). *Capacitación y motivación laboral según personal del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima, 2017*. [Tesis de posgrado; Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13272/Benites\\_MMF.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13272/Benites_MMF.pdf?sequence=1)
- Benavides, O. (2017). *Motivación laboral de los egresados del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño*. 18 (1).  
<https://revistas.udenar.edu.co/index.php/rtend/article/view/3152>

- Bohórquez et al. (2020). *Motivation and work performance: human capital as a key factor in an organization*. Revista Scielo. 12 (3).  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000300385](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385)
- Bonilla et al. (2018). *The importance of training in the performance of the administrative personnel of the Technical University of Ambato*. Revista Scielo. 14 (63). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442018000300268](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000300268)
- Bohórquez et al. (2017). *Impact of training employees on enterprise productivity: case hypermarket*. 15 (1). Revista Scielo.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1692-85632017000100210](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-85632017000100210)
- Carhuacho Mendoza, I., Nolazco Labajos, F., Sicheri Monteverde, L., Guerrero Bejarano, M., & Casana Jara, k. (2019). *Metodología de la investigación holística*. Guayaquil: Editorial UIDE. Repositorio Digital UIDE  
<https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/3893>
- Cadena, E. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa ENVATUB S.A. de la provincia de pichincha*. [Tesis de pregrado; Pontifica Universidad Católica de Ecuador].  
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>
- Carcasi, O. y Torres, G. (2018). *Motivación intrínseca, extrínseca asociado al nivel de satisfacción laboral del personal asistencial de la Redess Lampa*. 18 (1).  
<https://revistas.uancv.edu.pe/index.php/RCIA/article/view/593>
- Campos et al. (2020). *Virtual reality and motivation in the educational context: Bibliometric study of the last twenty years from Scopus*. 15 (1).  
[http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1390-86422020000100047](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86422020000100047)

- Cabezas, E., Andrade, A. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. ISBN: 978-9942-765-44-4.  
<http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Concepción, D., González, E., García, R. y Miño, J. (2019). Investigation methodology: Origin and construction of a doctoral thesis. 6(1). 76-87.  
<http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v6n1/2409-8752-ucsa-6-01-76.pdf>
- Dávila et al. (2022). *Labor incentives and organizational performance in workers of a Peruvian company*. 14 (1).  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202022000100576](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000100576)
- Gazca et al. (2020). *Estudio de Motivación de Colaboradores en las Medianas Empresas en la Ciudad de Xalapa, México*. 7 (2).  
<https://revistageon.unillanos.edu.co/index.php/geon/article/view/207/210>
- Garrido, J. (2018). *Motivación y emprendedurismo de peruanos retornantes y familiares del exterior: región Ancash - Perú - 2017*. Tesis.  
<https://core.ac.uk/download/pdf/231102932.pdf>
- García, D., Londoño, C., & Ortiz, L. (2016). *Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral*. *Revista Psyconex*, 8(12).
- Gutiérrez et al. (2019). *Financing in the training of health professionals from the perspective of the public sector, 2016-2018*. *Revista Scielo*. 19 (4).  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312019000400007&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312019000400007&script=sci_arttext)
- Huerta, F. (2017). *Motivación y Desempeño Laboral del Personal de la Municipalidad Provincial de Yungay, Ancash - 2016*. Tesis.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11993/huerta\\_ff.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11993/huerta_ff.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Jiménez, I. (2020). El triángulo lógico. Una ecuación didáctica emergente para aprender metodología de la investigación. Universidad de La Sabana. <https://web.p.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=0&sid=7be0c0b1-aae9-471f-ba3a-42032829f293%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc210ZT1laG9zdC1saXZl#d b=e000xww&AN=2659814>
- Lumbreras et al. (2022). *Influence of the labor quality of life on the employee performance of public hospitals from Mexico: a vision based on the team management.* Revista Scielo. 62 (1). <https://www.scielo.org/article/spm/2020.v62n1/87-95/>
- León et al. (2021). *Training as a premise to implement a quality management system.* 13 (2). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-28742021000200019](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742021000200019)
- López, J. F. (2020). Taylorismo. <https://economipedia.com/definiciones/taylorismo.html>
- Lumbreras et al. (2022). *Influence of the labor quality of life on the employee performance of public hospitals from Mexico: a vision based on the team management.* Revista Scielo. 62 (1). <https://www.scielo.org/article/spm/2020.v62n1/87-95/>
- Manjarrez, N., Boza, J. y Mendoza, E. (2020). *The motivation in the labor performance of hotel employees in the Quevedo Canton, Ecuador.* Revista Scielo. 12 (1). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000100359](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359)
- Martínez, S. (2018). *Mejora de la motivación del personal en Plaza Jacaranda, República Dominicana, 2018.* [Tesis de pregrado; Universidad APEC – Republica Dominicana]. [https://bibliotecaunapec.blob.core.windows.net/tesis/TPG\\_CI\\_MRH\\_24\\_2018\\_ET190303.pdf](https://bibliotecaunapec.blob.core.windows.net/tesis/TPG_CI_MRH_24_2018_ET190303.pdf)

- Manjarrez, N., Boza, J. y Mendoza, E. (2020). *The motivation in the labor performance of hotel employees in the Quevedo Canton, Ecuador*. Revista Scielo. 12 (1). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000100359](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359)
- Ortiz, E. y Tello, J. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del centro poblado “El Rosario de Polloc” Distrito la Encañada - Cajamarca 2019*. [Tesis de pregrado; Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo].  
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1908/TESIS%20MOTIVACION%20Y%20DESEMPEÑO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ochoa, C. (2019). *Diseño y análisis en investigación*. ISBN: 978-84-7867-685-9.  
[https://www.aepap.org/sites/default/files/documento/archivos-adjuntos/artl\\_2019\\_libro\\_diseno\\_y\\_analisis\\_de\\_investigacion.pdf](https://www.aepap.org/sites/default/files/documento/archivos-adjuntos/artl_2019_libro_diseno_y_analisis_de_investigacion.pdf)
- Paredes, P. y Quiroz, J. (2021). *Correlation between organizational climate and labor performance in the main ecuadorian supermarket chains*. 1 (46).  
[http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2528-79072021000200081](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072021000200081)
- Parra, C. y Rodríguez, F. (2016). *La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones*. <http://dx.doi.org/10.19053/20278306.4602>
- Pedraza, G. (2012). *Teoría neoclásica. Drucker, 1954*.  
<http://teoadministrativas1.blogspot.com/2012/04/teoria-neoclasica.html>
- Pizarro et al. (2019). *Motivation and labor satisfaction and estate flow public health workers*. Revista Redalyc. 24 (87).  
<https://www.redalyc.org/journal/290/29060499013/html/>
- Rosales, J. (2018). *Capacitación y desempeño laboral de los colaboradores de Grupo Perú L&J SRL, Lima 2017*. Tesis.

[http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10683/tesis\\_59982.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10683/tesis_59982.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rubio, T. (2016). Recursos Humanos, Dirección y gestión de personas en las organizaciones. Octaedro.

Sánchez, D. (2020). *Estudio de la motivación como elemento fundamental para garantizar la retención de personal en la empresa automotriz CASABACA S.A. de la ciudad de Quito*. [Tesis de posgrado; Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7318/1/T3191-MDTH-Sanchez-Estudio.pdf>

Salazar, L. (2021). *Motivation and Quality of work life in the care staff of the Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020*. Revista ciencia Latina. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/558/722>

Silva, E. (2018). *La capacitación de recursos humanos, la motivación para el trabajo y su influencia en el desempeño laboral de los docentes universitarios: caso región Lambayeque*. [Tesis de posgrado; Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/2296/BC-TES-TMP-1169.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Salgado, C. (2018). *Manual de investigación. Teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa*. Universidad Marcelino Champagnat.

Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima: Universidad Ricardo Palma <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Tirado et al. (2013). *Motivation as an educational strategy. A study about teaching Botany*. 35 (139).

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-26982013000100006](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982013000100006)

Torres, N. y López, L. (2021). *Evaluación de la motivación en el sistema de gestión de calidad en Peruvian Glass S.A.* 41 (2).  
[https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Ingenieria\\_industrial/article/view/5541](https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Ingenieria_industrial/article/view/5541)

Tamara, O. y Manterola, C. (2017). *Sampling Techniques on a Population Study.* Revista Scielo. ISSN 0717-9502.  
[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95022017000100037&lng=es&nrm=iso](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037&lng=es&nrm=iso)

Villasana, L. y Sánchez, A. (2022). *Factors that affect the motivation and retention of knowledge workers.* Revista Scielo. 1 (49).  
[http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2528-79072022000100016](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072022000100016)

Valenzuela et al. (2015). *School motivation: Keys to future teachers' motivational training.* 41 (1). <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v41n1/art21.pdf>

## 12. Anexos y apéndice

### ANEXO 1

#### ENCUESTA

Considerado servidor público, el siguiente cuestionario tiene la intención de evaluar *la motivación laboral* de la entidad. Las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión, en lo que se pueda perfeccionar, ese es el motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso. Debe marcar sólo una de las alternativas, poniendo una equis (x) en el cuadro que suponga.

Opciones de respuesta:

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Opciones de respuesta				
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: Motivación extrínseca</b>					
1.	¿Soy responsable en mi centro de trabajo?					
2.	¿Al final de la jornada laboral me encuentro muy cansado?					
3.	¿Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera de la entidad pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo?					
4.	¿Me he visto obligado a emplear al tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo?					
5.	¿A veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo o a mi salud?					
6.	¿Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo?					
7.	¿Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer?					
8.	¿La relación con mi superior es muy cordial?					
9.	¿Las relaciones con mis compañeros son buenas?					
10.	¿Mi trabajo en la entidad es el mismo de todos los días, no varía nunca?					

11.	¿Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar?					
	<b>DIMENSIÓN 2: Motivación intrínseca</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
12.	¿En mi trabajo me encuentro muy satisfecho?					
13.	¿Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo?					
14.	¿Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena?					
15.	¿Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación?					
16.	¿Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo?					
17.	¿Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable?					
18.	¿Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión?					
19.	¿Tengo pocas oportunidades para aprender hacer					
20.	¿Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante?					
21.	¿Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente?					
22.	¿Para organizar el trabajo de realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional tengo poca remuneración?					
23.	¿El sueldo que percibo es muy adecuado?					

*Nota: Adaptado de Linares (2017).*

### cuestionario de capacitación laboral

Considerado servidor público, el siguiente cuestionario tiene la intención de evaluar **la capacitación laboral** de la entidad. Las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión, en lo que se pueda perfeccionar, ese es el motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso. Debe marcar sólo una de las alternativas, poniendo una equis (x) en el cuadro que suponga.

Opciones de respuesta:

<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

Nº	DIMENSIONES / ítems	Opciones de respuesta				
	<b>DIMENSIÓN 1: Diagnóstico de necesidades de capacitación</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1.	¿Los temas de capacitación deben ser específicos de acorde a los requerimientos de cada área u oficina?					
2.	¿Los problemas identificados en la entidad pueden ser solucionados a través de la capacitación?					
3.	¿La capacitación es necesaria para el cumplimiento de sus funciones?					
4.	¿Recibe capacitación en manejo de nuevas técnicas y tecnologías de información?					
5.	¿La capacitación permite desarrollar habilidades personales y colectivas de manera efectiva dentro de la entidad?					
	<b>DIMENSIÓN 2: Planificación de capacitación</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
6.	¿Existe un plan de capacitación estratégico para el desarrollo profesional de los trabajadores y de la organización?					
7.	¿La entidad solicita su aporte en la formulación de propuestas de capacitación?					
8.	¿Se desarrolla un proceso de evaluación de propuestas de capacitación antes de ser seleccionadas?					

9.	¿La entidad planifica un programa de capacitación que contribuye al mejor desempeño de sus funciones?					
10.	¿Se realiza un correcto uso de los recursos que se asignan para las capacitaciones?					
	<b>DIMENSIÓN 3: Programa de capacitación</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11.	¿La capacitación es una herramienta para mejorar el desempeño de los servidores públicos de la entidad?					
12.	¿En las capacitaciones ha realizado actividades relevantes e importantes para su área de trabajo?					
13.	¿En las capacitaciones brindadas le proporcionan información de instructivos, manuales u otros recursos para la mejora de su trabajo?					
14.	¿El número de capacitaciones brindadas por la entidad es la apropiada para el logro de objetivos institucionales?					
15.	¿En la entidad se asigna el presupuesto necesario para el desarrollo de capacitaciones?					
	<b>DIMENSIÓN 4: Evaluación del proceso de capacitación</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
16.	¿En la entidad se evalúan los resultados de capacitación?					
17.	¿Los resultados obtenidos en cada capacitación son los esperados?					
18.	¿Los conceptos, metodologías y herramientas analizadas en las capacitaciones son aplicables en el trabajo?					
19.	¿Los temas desarrollados en la capacitación son suficientes para que los trabajadores puedan cumplir eficientemente sus funciones?					
20.	¿Se verifica el conocimiento adquirido luego de la capacitación?					

*Nota: Adaptado de Puñal (2021)*

**Matriz de consistencia**

<b>TITULO</b>	<b>PROBLEMA</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<p>La Motivación y capacitación de los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Ancash 2021</p>	<p>¿Cuál es la relación entre la motivación y capacitación de los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Ancash 2021?</p>	<p><b>Hipótesis de investigación (Hi):</b></p> <p>Existe relación significativa entre la motivación y capacitación de los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Ancash 2021.</p> <p><b>Hipótesis nula (Ho):</b></p> <p>No existe relación significativa entre la motivación y</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Demostrar la relación entre la motivación y capacitación de los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Ancash 2021.</p> <p><b>Luego como objetivos específicos se tiene:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la motivación laboral de los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Ancash 2021.</li> <li>• Determinar la capacitación de los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Ancash 2021.</li> </ul>	<p><b>Tipo y diseño de investigación:</b></p> <p><b>1. Tipo</b></p> <p>Basica, cuantitativo</p> <p><b>2. Diseño</b></p> <p>No experimental, correlacional</p> <p><b>Población y muestra</b></p> <p><b>1. Población:</b></p> <p>150 servidores</p> <p><b>2. Muestra:</b></p> <p>150 servidores</p> <p><b>Técnica e instrumento de investigación</b></p>

		<p>capacitación de los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Ancash 2021.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estimar la relación entre la motivación extrínseca y capacitación de los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Ancash 2021.</li> <li>• Estimar la relación entre la motivación intrínseca y capacitación de los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Ancash 2021.</li> </ul>	<p><b>1. Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>2. Instrumento:</b> Cuestionario</p>
--	--	--	--	---

# APÉNDICES 1

## CALCULO DE LA CONFIABILIDAD DE MOTIVACIÓN LABORAL MEDIANTE METODO DE ALFA DE CRONBACH

Sujetos	Preguntas																							TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
1	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	3	4	2	5	4	62
2	2	3	2	2	1	2	1	3	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	4	5	2	3	2	49
3	1	2	1	4	2	1	2	1	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	45
4	4	2	3	2	3	2	2	3	4	4	2	1	1	1	2	2	3	2	3	3	3	2	2	56
5	2	1	2	3	3	2	1	2	3	2	2	4	3	2	1	1	2	2	2	3	3	2	3	51
6	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	46
7	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	79
8	4	5	4	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	4	5	4	5	77
9	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	5	4	3	2	3	2	3	2	3	2	4	74
10	5	4	3	4	4	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	69
11	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	5	2	3	2	4	5	2	3	2	4	5	4	70
12	2	4	5	4	2	3	2	5	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	66
13	5	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	5	2	3	2	63
14	2	2	4	5	2	1	5	2	4	4	5	1	4	5	4	1	4	1	4	1	4	2	1	68
15	2	2	3	2	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	92
VARIANZA	1.5	1.0	1.3	1.0	1.2	0.8	1.7	0.9	1.0	0.8	1.4	1.4	1.2	1.3	1.2	1.0	0.9	0.9	0.9	1.4	0.9	1.1	1.1	166.9
TOTAL	25.7																							

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right)$$

DATOS	
K	Número de Items
$\sum S^2 \text{Items}$	CALCULO VARIANZA POR ITEMS
$\sum S^2 T$	CALCULO VARIANZA TOTAL

$$\alpha = \frac{23}{22} \left[ 1 - \frac{25.7}{166.9} \right]$$

$$\alpha = 1.045 \left[ 1 - 0.1542 \right]$$

$$\alpha = 1.045 \left[ 0.845776973 \right]$$

**$\alpha = 0.884$**

## CALCULO DE LA CONFIABILIDAD DE CAPACITACIÓN LABORAL MEDIANTE METODO DE ALFA DE CRONBACH

Sujetos	Preguntas																				TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	47
2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	44
3	2	2	4	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2	4	2	3	2	48
4	3	2	4	2	4	2	4	2	3	2	4	2	4	2	2	3	2	4	2	2	55
5	4	2	3	2	5	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	5	57
6	2	3	2	3	2	4	5	4	5	4	5	2	4	5	2	3	2	4	5	4	70
7	3	2	3	2	5	4	2	3	2	3	2	5	4	2	3	2	3	2	3	2	57
8	4	5	2	3	2	4	5	2	3	2	4	5	2	3	2	4	5	2	3	2	64
9	2	2	2	3	2	3	2	3	5	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	52
10	2	3	2	3	2	4	5	2	4	3	2	4	5	5	4	5	4	5	4	5	73
11	3	2	5	4	4	5	4	5	4	2	3	5	4	2	3	2	3	2	3	2	67
12	4	5	2	3	2	3	2	4	5	4	5	2	3	2	4	5	4	5	4	5	73
13	5	4	2	3	2	3	5	4	2	3	2	5	4	2	2	2	3	2	5	4	64
14	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	92
15	4	2	3	5	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	57
VARIANZA	0.8	1.4	1.1	0.9	1.8	1.0	2.2	1.2	1.4	0.6	1.7	1.4	1.1	1.0	0.9	1.1	1.3	1.2	1.1	1.5	146.8
TOTAL	24.9																				

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right)$$

DATOS	
K	Número de Items
$\sum S^2 \text{Items}$	CALCULO VARIANZA POR ITEMS
$\sum S^2 T$	CALCULO VARIANZA TOTAL

$$\alpha = \frac{20}{19} \left[ 1 - \frac{24.9}{146.8} \right]$$

$$\alpha = 1.053 \left[ 1 - 0.16947 \right]$$

$$\alpha = 1.053 \left[ 0.830526953 \right]$$

$\alpha = 0.874$

Base de datos de los instrumentos

Cuestionario de motivación laboral

N°	Motivación extrínseca											Motivación intrínseca											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1	3	3	4	2	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3
2	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5
3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5
4	3	2	2	3	4	3	2	3	3	4	2	3	4	5	1	1	1	1	1	1	2	5	4
5	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1
6	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4
7	2	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	2	3	2	5	4	3	4	3	4	4	3	3
8	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1
9	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1
10	3	4	3	5	3	5	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	5	3	4	3
11	1	1	2	1	1	1	1	2	3	5	3	4	2	3	1	1	3	2	1	1	3	2	3
12	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2
13	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4
14	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	2	3	4	3	2	3	2
16	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	5	3	5	2	2	1	3	1	1	2	3	3
17	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4
18	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
19	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
20	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2

21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4
22	1	3	3	3	2	3	2	3	4	5	4	3	2	3	3	4	2	3	4	3	2	3	2	2
23	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1
24	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4
25	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
26	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4
27	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5
28	2	1	2	1	2	1	3	2	2	2	1	1	1	2	2	3	2	1	2	3	3	2	3	3
29	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
30	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5
31	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	4	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	5
32	1	2	1	3	1	2	1	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1
33	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3
34	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	2	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
35	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4
36	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1
37	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
38	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
39	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5
40	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
41	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4
42	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2
43	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
44	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1
45	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
46	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5

47	3	5	3	4	3	5	4	3	3	4	4	2	4	5	3	4	3	3	5	4	2	4	2
48	2	3	1	2	2	3	1	2	1	3	2	1	3	3	1	2	2	2	3	1	3	2	1
49	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2
50	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4
51	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4
52	3	4	3	5	5	4	5	4	3	4	5	5	3	4	3	5	5	5	4	5	4	3	5
53	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
54	1	1	3	2	3	2	1	3	1	2	1	2	1	1	3	2	3	3	2	2	1	2	1
55	1	2	1	5	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3
56	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
57	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
58	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
59	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
60	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1
61	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2
62	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1
63	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
64	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1
65	3	3	5	3	5	4	2	3	4	5	3	2	3	3	5	3	5	5	4	2	4	3	2
66	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3
67	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5
68	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
69	3	5	3	4	5	3	4	3	3	4	4	2	2	5	3	4	5	5	3	4	3	4	3
70	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3
71	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
72	1	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1

73	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
74	2	2	5	3	4	2	2	4	3	4	3	5	3	2	5	3	4	4	2	2	3	4	5	
75	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	
76	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	
77	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	
78	3	2	4	3	3	5	4	5	3	2	5	3	4	2	4	3	3	3	5	4	3	4	5	
79	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	
80	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
82	2	2	5	3	5	3	4	4	3	4	3	5	3	2	5	3	5	5	3	4	3	2	5	
83	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	
84	3	3	5	3	4	3	2	3	5	4	3	4	3	3	5	3	4	4	3	2	3	5	2	
85	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	
86	3	2	4	3	5	4	2	5	3	2	5	2	3	2	4	3	5	5	4	2	4	3	2	
87	5	3	4	2	4	3	3	2	3	4	5	3	5	3	4	2	4	4	3	3	4	2	3	
88	3	3	5	3	3	5	4	3	4	5	3	4	3	3	5	3	3	3	5	4	3	3	5	
89	5	3	5	3	5	2	3	4	3	2	5	2	3	3	5	3	5	5	2	3	2	4	3	
90	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	
91	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	5	4	3	3	3	2	3	
92	1	2	1	2	3	2	2	2	3	3	5	3	3	5	4	4	3	3	3	4	3	3	5	
93	2	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	2	2	2	3	5	2	3	2	4	3	
94	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	
95	2	2	3	3	4	3	4	3	5	3	4	2	2	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	
96	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	4	2	4	
97	3	3	5	3	3	3	4	3	5	3	3	3	4	3	2	2	3	3	5	4	2	3	3	
98	2	1	3	2	1	2	2	1	3	2	3	5	3	2	3	4	3	3	3	2	3	5	2	

99	3	2	4	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	5	3	3	3	3	4	4
100	5	3	4	2	2	3	4	5	3	5	3	4	3	3	4	5	3	4	2	2	3	4	3
101	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2
102	2	3	3	3	3	3	2	5	3	5	4	3	3	4	2	5	3	3	3	3	3	2	5
103	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	5	3	2	3	3
104	2	3	2	3	2	3	1	2	2	3	3	2	3	2	4	4	3	4	3	2	3	5	2
105	3	3	3	3	3	3	4	4	3	1	3	1	2	3	2	3	5	3	4	3	3	4	4
106	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1
107	3	3	3	3	3	4	2	3	3	5	3	4	3	4	2	3	5	4	3	3	4	2	3
108	4	3	3	3	4	3	3	5	2	3	3	5	4	2	4	4	3	3	3	4	3	3	5
109	2	3	5	2	3	2	3	3	1	3	2	3	2	3	1	2	3	5	2	3	2	4	3
110	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
111	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
112	3	2	3	5	4	2	2	3	2	3	3	5	3	2	3	5	4	4	2	2	3	4	5
113	1	3	2	3	1	3	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	1	1	3	3	2	1	3
114	3	5	3	4	5	3	4	3	3	4	4	5	3	5	3	4	1	2	1	2	1	2	1
115	2	3	5	4	5	2	3	2	4	3	2	2	3	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5
116	1	2	1	2	1	2	1	3	4	2	3	2	2	5	4	3	5	5	3	4	3	4	3
117	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
118	2	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
119	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	4
120	2	1	2	1	2	1	2	1	4	5	5	5	5	5	5	5	1	2	1	2	1	2	1
121	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2
122	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
123	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
124	2	2	5	3	3	5	3	4	3	4	3	3	2	2	5	3	3	3	5	3	2	3	3

125	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1
126	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1
127	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1
128	3	2	4	3	4	3	2	5	3	2	5	4	3	2	4	3	4	4	3	2	3	5	2
129	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
130	3	5	4	3	4	2	2	3	4	2	3	5	3	5	4	3	4	4	2	2	3	4	5
131	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
132	2	3	5	2	5	3	4	3	2	4	3	5	3	3	5	2	5	5	3	4	3	2	5
133	3	4	3	5	3	5	3	4	3	4	5	3	2	4	3	5	3	3	5	3	2	3	3
134	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
135	5	3	4	2	3	4	3	2	3	4	5	3	5	3	4	2	3	3	4	3	3	4	4
136	3	3	5	3	5	4	2	3	4	5	3	2	3	3	5	3	5	5	4	2	4	3	2
137	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3
138	2	2	5	3	3	5	4	4	3	4	3	4	3	2	5	3	3	3	5	4	3	3	5
139	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
140	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
141	4	5	3	2	5	2	3	4	2	2	4	2	3	5	3	2	5	5	2	3	2	4	3
142	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
143	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1
144	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5
145	5	3	5	3	3	2	4	4	3	2	5	4	5	3	5	3	3	3	2	4	2	2	4
146	3	2	3	5	4	3	5	3	2	3	3	3	2	2	3	5	4	4	3	5	3	2	5
147	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
148	3	4	3	5	3	5	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3
149	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4
150	2	3	4	2	4	3	2	2	4	5	3	2	2	2	5	3	3	3	5	3	2	3	3

### Cuestionario de capacitación laboral

N°	Diagnóstico de necesidades de capacitación					Planificación de capacitación					Programa de capacitación					Evaluación del proceso de capacitación				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	3	2	3	2	2	4	2	2	3	5	4	5	3	4	3	4	2	3	5
2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5
3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4
4	3	5	3	4	3	4	2	4	3	5	3	4	3	2	4	3	3	3	4	5
5	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2
6	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4
7	3	5	3	4	3	3	4	4	2	4	3	5	4	2	4	2	3	3	5	3
8	1	2	1	2	1	1	3	2	1	3	2	3	1	1	2	1	2	1	3	2
9	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1
10	4	3	3	5	4	3	3	5	4	3	4	3	2	3	5	2	5	3	4	2
11	2	3	5	2	3	2	4	3	3	5	3	4	3	3	4	4	3	3	5	3
12	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3
13	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4
14	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4
15	2	3	3	5	4	2	4	3	2	3	5	2	3	2	4	3	3	5	3	4
16	4	3	4	3	2	3	5	2	3	4	3	5	4	3	4	5	2	3	5	4
17	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5
18	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
19	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
20	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
21	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4

22	3	4	3	5	4	3	4	5	2	3	5	4	2	4	3	2	3	3	5	3
23	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
24	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
25	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
26	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4
28	2	1	4	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	4	2	3	2	3	2
29	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1
30	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4
31	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1
32	1	3	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1
33	1	2	5	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1
34	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4
35	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
36	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2
37	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
38	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
39	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4
40	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1
41	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
42	2	2	1	1	1	1	2	1	5	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	1
43	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4
44	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1
45	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
46	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4
47	5	3	4	2	2	3	4	5	3	5	4	3	3	4	2	3	4	3	3	5

48	1	2	2	2	1	1	2	1	2	3	3	1	2	1	2	1	2	1	2	2
49	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
50	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3
51	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
52	4	5	3	4	2	3	4	3	3	5	3	4	3	3	4	4	2	3	3	5
53	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5
54	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1
55	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
56	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
57	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5
58	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
59	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
60	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1
61	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
62	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
63	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1
64	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1
65	2	3	5	2	3	2	4	3	4	3	3	5	4	3	3	5	3	4	3	5
66	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3
67	4	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
68	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2
69	3	5	3	4	3	3	4	4	4	5	3	2	4	2	2	4	4	3	4	3
70	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
71	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
72	1	3	2	3	2	3	1	2	3	3	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1
73	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5

74	2	3	5	4	2	4	3	2	2	3	5	2	3	2	4	3	2	2	5	3
75	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1
76	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
77	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2
78	3	4	3	5	4	3	4	5	4	5	3	2	4	2	2	4	3	2	4	3
79	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
80	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
81	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
82	2	3	5	2	3	2	4	3	5	3	5	3	4	3	2	5	2	3	5	2
83	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2
84	4	5	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	2	3	5	2	3	2	4	3
85	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2
86	4	5	3	2	4	2	2	4	2	3	3	5	4	2	4	3	3	3	5	3
87	3	2	4	3	5	3	2	5	4	3	4	3	2	3	5	2	5	3	5	3
88	5	3	4	2	2	3	4	5	3	5	3	4	3	3	4	4	2	3	5	4
89	3	5	4	3	3	4	2	3	5	3	4	2	2	3	4	5	3	5	4	3
90	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
91	2	3	5	2	3	2	4	3	5	3	5	3	4	3	2	5	2	3	5	2
92	3	4	3	5	4	3	4	5	3	2	3	5	3	2	3	3	3	4	3	5
93	3	2	4	3	5	3	2	5	4	3	4	3	2	3	5	2	2	3	3	5
94	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1
95	3	3	5	3	3	4	5	3	2	3	5	4	2	4	3	2	3	5	3	4
96	5	3	5	3	4	3	2	5	3	5	4	3	3	4	2	3	2	3	5	4
97	2	2	5	3	4	3	4	3	4	3	3	5	4	3	3	5	3	2	3	5
98	1	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	4	3	1	2	1	1	3	1	3
99	3	3	5	3	3	5	4	3	4	3	3	5	4	3	3	5	2	2	5	3

100	4	5	3	2	4	2	2	4	2	3	5	2	3	2	4	3	4	5	3	4
101	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
102	5	3	4	2	2	3	4	5	4	5	3	4	2	3	4	3	4	5	3	2
103	3	3	5	3	3	4	5	3	3	3	5	3	3	5	4	3	3	2	4	3
104	5	3	5	3	4	3	2	5	4	5	3	2	4	2	2	4	5	3	4	2
105	3	2	3	5	3	2	3	3	3	2	4	3	5	3	2	5	3	3	5	3
106	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2
107	3	5	3	4	3	4	2	4	3	5	4	3	3	4	2	3	3	2	3	5
108	3	4	3	5	4	2	3	3	4	3	3	5	4	3	3	5	4	3	4	3
109	3	2	4	3	5	3	3	2	3	2	3	1	1	2	1	3	3	5	3	4
110	1	2	1	2	1	2	1	2	<u>1</u>	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2
111	1	1	2	1	2	2	3	1	3	3	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1
112	2	3	2	3	4	2	1	1	2	4	5	4	2	4	3	4	3	5	3	4
113	3	2	5	3	4	3	1	2	2	2	3	5	3	2	3	3	2	3	1	4
114	1	2	1	4	2	5	3	3	3	3	4	3	2	3	5	3	3	2	3	5
115	4	5	4	5	4	5	4	5	2	1	1	3	2	3	1	3	3	3	1	3
116	1	2	1	2	1	2	1	3	2	4	2	4	3	4	2	4	2	2	5	3
117	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
118	1	3	3	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
119	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1
120	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	1	2	1	2	1	2
121	2	3	2	1	2	1	2	3	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
122	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1
123	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
124	3	2	3	3	5	3	2	5	2	3	5	2	3	2	4	3	1	2	2	1
125	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1

126	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
127	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
128	2	3	3	2	3	2	4	3	3	5	3	4	3	3	4	4	4	3	2	5
129	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1
130	2	3	1	2	3	4	2	4	3	2	3	5	3	2	3	3	2	3	1	2
131	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
132	2	4	3	2	2	3	5	2	2	2	5	3	3	3	4	3	2	4	3	2
133	3	2	3	3	3	3	4	4	4	5	3	4	2	3	4	3	3	4	2	3
134	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
135	3	3	4	4	3	4	5	3	4	5	3	2	4	2	2	4	3	2	4	1
136	2	4	3	2	4	3	2	5	3	2	4	3	5	3	2	3	1	3	2	3
137	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
138	4	3	3	5	2	3	5	2	2	3	4	5	2	3	2	1	3	5	4	3
139	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4
140	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
141	4	4	2	4	3	3	4	4	3	2	4	3	4	2	4	3	2	3	4	5
142	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1
143	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2
144	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4
145	4	3	4	5	4	3	4	3	3	4	5	3	3	2	4	3	2	3	5	2
146	4	4	2	4	2	3	4	3	4	3	2	5	4	3	4	5	3	3	4	4
147	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2
148	4	2	4	3	4	2	2	4	2	3	5	2	4	3	4	3	3	4	2	3
149	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	5
150	3	2	3	3	4	2	3	4	2	4	3	2	3	5	4	3	3	2	4	3

## 7. MATRIZ DE VALIDACION POR EXPERTOS

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: “MOTIVACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LOS SERVIDORES ADMINISTRATIVOS DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA, ÁNCASH -2021.”

ITEMS	SUFICIENCIA*	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (si debe modificarse un ítem por favor indique)
¿Soy responsable en mi centro de trabajo?	4	4	4	4	
¿Al final de la jornada laboral me encuentro muy cansado?	4	4	4	4	
¿Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera de la entidad pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo?	4	4	4	4	
¿Me he visto obligado a emplear al tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo?	4	4	4	4	
¿A veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo o a mi salud?	4	4	4	4	
¿Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo?	4	4	4	4	

¿Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer?	4	4	4	4	
¿La relación con mi superior es muy cordial?	4	4	4	4	
¿Las relaciones con mis compañeros son buenas?	4	4	4	4	
¿Mi trabajo en la entidad es el mismo de todos los días, no varía nunca?	4	4	4	4	
¿Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar?	4	4	4	4	
¿En mi trabajo me encuentro muy satisfecho?	4	4	4	4	
¿Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo?	4	4	4	4	
¿Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena?	4	4	4	4	
¿Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación?	4	4	4	4	
¿Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo?	4	4	4	4	

¿Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable?	4	4	4	4	
¿Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión?	4	4	4	4	
¿Tengo pocas oportunidades para aprender hacer	4	4	4	4	
¿Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante?	4	4	4	4	
¿Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente?	4	4	4	4	
¿Para organizar el trabajo de realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional tengo poca remuneración?	4	4	4	4	
¿El sueldo que percibo es muy adecuado?	4	4	4	4	

## 8. ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada		X	
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE	<input checked="" type="radio"/>	NO APLICABLE	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: LIC. ADM. JULIO A. GONZALES HIDALGO			Fecha:
Firma:   Lic. Adm. Julio Gonzales Hidalgo Reg. Colegación N° 06699 Colegio de Licenciados en Administración	Teléfono: <b>951807721</b>	Email: <a href="mailto:juliogonzalesh@gmail.com">juliogonzalesh@gmail.com</a>	

## 9. MATRIZ DE VALIDACION POR EXPERTOS

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: “MOTIVACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LOS SERVIDORES ADMINISTRATIVOS DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA, ÁNCASH -2021.”

ITEMS	SUFICIENCIA*	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (si debe modificarse un ítem por favor indique)
¿Soy responsable en mi centro de trabajo?	4	4	4	4	
¿Al final de la jornada laboral me encuentro muy cansado?	4	4	4	4	
¿Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera de la entidad pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo?	4	4	4	4	
¿Me he visto obligado a emplear al tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo?	4	4	4	4	
¿A veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo o a mi salud?	4	4	4	4	
¿Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo?	4	4	4	4	

¿Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer?	4	4	4	4	
¿La relación con mi superior es muy cordial?	4	4	4	4	
¿Las relaciones con mis compañeros son buenas?	4	4	4	4	
¿Mi trabajo en la entidad es el mismo de todos los días, no varía nunca?	4	4	4	4	
¿Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar?	4	4	4	4	
¿En mi trabajo me encuentro muy satisfecho?	4	4	4	4	
¿Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo?	4	4	4	4	
¿Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena?	4	4	4	4	
¿Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación?	4	4	4	4	
¿Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo?	4	4	4	4	

¿Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable?	4	4	4	4	
¿Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión?	4	4	4	4	
¿Tengo pocas oportunidades para aprender hacer	4	4	4	4	
¿Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante?	4	4	4	4	
¿Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente?	4	4	4	4	
¿Para organizar el trabajo de realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional tengo poca remuneración?	4	4	4	4	
¿El sueldo que percibo es muy adecuado?	4	4	4	4	

## 10. ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada		X	
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	NO APLICABLE
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			NO
			SI    NO
Validado por: LIC. ADM. DANESA MADELEINE CAPA ANGELES			Fecha:
Firma:	Teléfono:		Email:
	<b>943615084</b>		<a href="mailto:dmadeleineca@gmail.com">dmadeleineca@gmail.com</a>

## 11. MATRIZ DE VALIDACION POR EXPERTOS

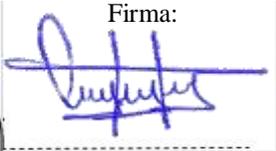
TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: “MOTIVACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LOS SERVIDORES ADMINISTRATIVOS DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA, ÁNCASH -2021.”

ITEMS	SUFICIENCIA*	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (si debe modificarse un ítem por favor indique)
¿Soy responsable en mi centro de trabajo?	4	4	4	4	
¿Al final de la jornada laboral me encuentro muy cansado?	4	4	4	4	
¿Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera de la entidad pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo?	4	4	4	4	
¿Me he visto obligado a emplear al tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo?	4	4	4	4	
¿A veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo o a mi salud?	4	4	4	4	

¿Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo?	4	4	4	4	
¿Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer?	4	4	4	4	
¿La relación con mi superior es muy cordial?	4	4	4	4	
¿Las relaciones con mis compañeros son buenas?	4	4	4	4	
¿Mi trabajo en la entidad es el mismo de todos los días, no varía nunca?	4	4	4	4	
¿Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar?	4	4	4	4	
¿En mi trabajo me encuentro muy satisfecho?	4	4	4	4	
¿Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo?	4	4	4	4	
¿Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena?	4	4	4	4	
¿Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación?	4	4	4	4	

¿Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo?	4	4	4	4	
¿Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable?	4	4	4	4	
¿Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión?	4	4	4	4	
¿Tengo pocas oportunidades para aprender hacer	4	4	4	4	
¿Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante?	4	4	4	4	
¿Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente?	4	4	4	4	
¿Para organizar el trabajo de realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional tengo poca remuneración?	4	4	4	4	
¿El sueldo que percibo es muy adecuado?	4	4	4	4	

## 12. ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada		X	
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE	SI	NO APLICABLE	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: MAG. LIZSET JULISSA RAMIREZ SALAZAR			Fecha:
 <p>Firma:</p>  <p>LIC. ADM. LIZSET RAMIREZ SALAZAR REG. COLEGIACIÓN N° 12263 COLEGIO DE LICENCIADOS EN ADMINISTRACIÓN</p>	<p>Teléfono:</p> <p><b>9813298634</b></p>	<p>Email:</p> <p><a href="mailto:lizjuli@gmail.com">lizjuli@gmail.com</a></p>	

