



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Capacitación y motivación laboral según personal del
Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e
Inclusión Social, Lima, 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Mercedes Fatima Benites Montes

ASESOR:

Dra. Paula Viviana Liza Dubois

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración de Talento Humano

PERÚ – 2018

Dr. Noel Alcas Zapata
Presidente

Mg. Medina Sotelo Cristian
Secretario

Dra. Liza Dubois Paula Viviana
Vocal

Dedicatoria

El presente trabajo de tesis está dedicado a mi querida hija por su comprensión y aliento para la culminación de este trabajo de investigación.

Agradecimiento

A mi hermana por su apoyo y a la profesora Viviana Liza Dubois por su asesoría constante

Declaración de autenticidad

Yo, Mercedes Fátima Benites Montes estudiante del Programa. Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 07603302, con la tesis titulada “Capacitación y Motivación Laboral según personal del Programa Nacional Cuna más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017.”

Declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría

He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 3 de febrero de 2018

Mercedes Fatima Benites Montes.

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Los Olivos presento la Tesis titulada: “Capacitación y Motivación Laboral según personal del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017.” en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para optar el grado de: Magister en Gestión Pública.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el capítulo dos se presenta las variables en estudio, la Operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo está refrendado las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas. Finalmente se presenta los anexos correspondientes.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1. Antecedentes	15
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	20
1.3. Justificación	45
1.5. Hipótesis	52
1.6. Objetivo	53
II. Método	54
2.1. Variables	55
2.2. Operacionalización de variables	55
2.3. Metodología	56
2.4. Tipo de estudio	57
2.5. Diseño	57
2.6. Población, muestra y muestreo	59
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	61

2.8. Métodos de análisis de datos	66
2.9. Aspectos éticos	67
III. Resultados	68
3.1. Descripción de los niveles de la variable Capacitación	69
3.1.1. Descripción de los niveles de las dimensiones de la variable <i>Motivación Laboral</i>	69
3.1.2. Prueba de hipótesis general y específica	75
IV. Discusión	81
V. Conclusiones	84
VI. Recomendaciones	87
VII. Referencias	89
Anexos	95
Anexo 1. Artículo científico	96
Anexo 2. Matriz de consistencia	106
Anexo 3. Instrumentos	108
Anexo 4. Validez de los instrumentos	112
Anexo 5. Tabla correlación de Rho Spearman	127
Anexo 6. Acta de Aprobación de originalidad de tesis	128
Anexo 7. Pantallazo del turnitin	129
Anexo 8. Formulario de autorización para la publicación de la tesis	130
Anexo 9. Visto bueno para empastado	131

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable Capacitación	55
Tabla 2. Operacionalización de la variable Motivación Laboral	56
Tabla 3. Instrumento de la variable Capacitación por dimensiones	62
Tabla 4. Instrumento de la variable Motivación laboral por dimensiones	63
Tabla 5. Validez del instrumento Capacitación	64
Tabla 6. Validez del instrumento Motivación laboral	64
Tabla 7. Confiabilidad Cuestionario de Capacitación	65
Tabla 8. Escala para interpretar resultados del análisis de confiabilidad	65
Tabla 9. Confiabilidad cuestionario de Motivación Laboral	65
Tabla 10. Escala para interpretar resultados del análisis de confiabilidad	65
Tabla 11. Niveles de las variables Capacitación y Motivación Laboral según personal del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017.	69
Tabla 12. Capacitación y la dimensión reconocimiento de la Motivación Laboral según personal del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017.	69
Tabla 13. Capacitación y la dimensión logro de la Motivación Laboral según personal del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017.	70
Tabla 14. Capacitación y la dimensión Progreso de la Motivación Laboral según personal del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017.	71
Tabla 15. Capacitación y la dimensión Crecimiento de la Motivación Laboral según personal del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017.	72

Tabla 16. Capacitación y la dimensión Responsabilidad de la Motivación Laboral según personal del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017.	73
Tabla 17. Capacitación y la dimensión Reto Profesional de la Motivación Laboral según personal del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017.	74
Tabla 18. Correlación Motivación Laboral y Capacitación	75
Tabla 19. Correlación Capacitación y Reconocimiento	76
Tabla 20. Correlación Capacitación y Logro	77
Tabla 21. Correlación Capacitación y Progreso	78
Tabla 22. Correlación Capacitación y Crecimiento	78
Tabla 23. Correlación Capacitación y Responsabilidad	79
Tabla 24. Correlación Capacitación y Reto Profesional	80

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Pirámide de necesidades de Maslow	32
Figura 2. Esquema del diseño de investigación	58
Figura 3. Diagrama de Columnas 3D de Capacitación y Motivación Laboral	69
Figura 4. Diagrama de Columnas 3D Capacitación y la dimensión Reconocimiento	70
Figura 5. Diagrama de Columnas 3D Capacitación y la dimensión Logro	71
Figura 6. Diagrama de Columnas 3D Capacitación y la dimensión Progreso	72
Figura 7. Diagrama Columnas 3D Capacitación y la dimensión Crecimiento	73
Figura 8. Diagrama de Columnas 3D Capacitación y la dimensión Responsabilidad	74
Figura 9. Diagrama de Columnas 3D Capacitación y la dimensión Reto Profesional	75

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación entre capacitación y motivación laboral según personal del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017.

La población es de 120 trabajadores, la muestra fue probabilística de 92, en los cuales se han empleado la variable: Capacitación y Motivación Laboral. El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: Cuestionario sobre Capacitación, el cual estuvo constituido por 30 preguntas en la escala de Likert (Nunca 1, Casi nunca 2, Algunas veces 3, Casi siempre 4, Siempre 5) y el Cuestionario sobre Motivación Laboral, el cual estuvo constituido por 30 preguntas en la escala de Likert: (Completamente en Desacuerdo 1, En desacuerdo 2, Ni de acuerdo ni en desacuerdo 3, De acuerdo 4, Completamente de acuerdo 5) que brindaron información acerca de la Capacitación y la Motivación laboral, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe evidencia para afirmar que la Capacitación se relaciona significativamente con la Motivación laboral según personal del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2015, siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.964, represento una alta correlación entre las variables.

Palabras Clave: Capacitación y motivación laboral

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between training and work motivation according to personnel of the National Cradle Mas Program of the Ministry of Development and Social Inclusion, Lima 2017.

The population is 120 workers, the sample was probabilistic of 92, in which the variable: Training and Labor Motivation have been used. The method used in the investigation was the hypothetico-deductive. This research used for its purpose the non-experimental cross-sectional correlational level design, which gathered the information in a specific period, which was developed when the instruments were applied: Training Questionnaire, which consisted of 30 questions on the Likert scale (Never 1, Almost never 2, Sometimes 3, Almost always 4, Always 5) and the Questionnaire on Work Motivation, which was constituted by 30 questions on the Likert scale: (Completely Disagree 1, Disagree 2, Neither agree or disagree 3, Agree 4, Fully agree 5) that provided information about training and work motivation, through the evaluation of its different dimensions, whose results are presented graphically and textually.

The investigation concludes that there is evidence to affirm that the Training is significantly related to the Work Motivation according to personnel of the National Cradle Mas Program of the Ministry of Development and Social Inclusion, Lima 2015, being that the Rho correlation coefficient of Spearman of 0.964, represented a high correlation between the variables.

Key words: Training and labor motivation

I. Introducción

1.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales

Como antecedentes internacionales se tiene las investigaciones tales como Álava (2013) de Universidad Estatal Península de Santa Elena Libertad - Ecuador, en su Tesis *“Programa de Capacitación dirigido a la Unión de Asociaciones de Prestadores de Servicios Turísticos del Cantón Playas Provincia de Guayas”*, investigación para optar el grado de Magister en Administración de Empresas, señala como finalidad el diseño de un programa de capacitación para potencializar el desarrollo del sector turístico en la región. La población muestra estuvo constituida por 326 personas. El trabajo de investigación es de tipo cualitativo-cuantitativo, de nivel descriptivo. Entre las técnicas seleccionadas se contó con la observación, entrevista, encuesta y cuestionario, así como la investigación bibliográfica. El estudio concluye que la capacitación de los trabajadores es muy importante, toda vez que ello permitirá un mejor desempeño laboral. En consecuencia, el presente antecedente guarda relación con la variable capacitación.

Alonso y Mata (2014) en su trabajo de investigación *“Impacto de la Capacitación en los Niveles de Satisfacción Laboral, Aprendizaje, Desempeño y Desarrollo de Carrera Individual en el Personal Nacional (Nrs) de las Áreas de Investigación del Centro Internacional de Agricultura Tropical Ciat- Año 2014”* tesis para optar el grado de magister en Administración de Empresas cuyo trabajo tuvo como finalidad establecer si la capacitación tiene incidencia en los trabajadores en su satisfacción laboral, el aprendizaje, el desempeño y el desarrollo profesional de cada colaborador. La muestra estuvo conformada por 56 trabajadores a los que se les aplicó un instrumento tipo cuestionario para recoger información. La investigación realizada es de tipo transeccional correlacional, y para establecer la correlación y su alcance, se utilizó el estadístico de Chi-Cuadrado. Los resultados obtenidos expresaron que existe correlación directa entre la capacitación y las variables de estudio: satisfacción laboral, aprendizaje y desarrollo profesional.

Almeida y Arruti (2014) en su tesis *“Relación entre perfil motivacional y percepción de clima organizacional en empleados de la UCAB (Caracas) para el 2008”* se plantearon como meta determinar el carácter de la relación entre la motivación laboral y la percepción de clima organizacional, dicho estudio se llevó a cabo en la Universidad Católica Andrés Bello ubicada en el área metropolitana de Caracas en el año 2010. Esta investigación presenta un diseño de tipo no experimental, correlacional y transversal. La población en estudio estuvo conformada por 648 empleados activos pertenecientes al área administrativa y docente de la universidad mencionada. Se utilizó una muestra de 286 empleados, para lo cual se realizó el muestreo probabilístico sistemático correspondiente. Los instrumentos utilizados son el inventario de las motivaciones sociales de Romero-García y Salom de Bustamante elaborado para medir la variable motivación, en cuanto a la variable clima organizacional se utilizó el instrumento denominado CLIOUNing elaborado por Mejía, Reyes y Arzola, el cual fue diseñado para determinar las percepciones de clima laboral en instituciones universitarias.

Hernández (2014) en realizó el trabajo de investigación *“Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios Compartidos de una empresa embotelladora de bebidas”* cuyo objetivo fue la elaboración de un instrumento de medición que abordara el tema de la motivación y satisfacción laboral y su posterior análisis mediante técnicas cuantitativas y cualitativas. La perspectiva principal que se da a la temática es mediante la Teoría Bifactorial de Herzberg y los conceptos desarrollados por Peiró. El cuestionario elaborado en escala tipo Likert fue aplicado a 58 individuos en el Centro de Servicios Compartidos de una empresa embotelladora de bebidas carbonatadas de capital mexicano ubicado en la Ciudad de México. El instrumento de medición está conformado por dos grandes factores: intrínsecos y extrínsecos, que a su vez están conformados por 13 sub factores obtenidos a partir del análisis factorial aplicado al cuestionario. Los principales resultados obtenidos es que no se encontraron diferencias significativas entre cada uno de los grupos poblaciones que fueron establecidos a partir de las variables independientes del estudio, las cuales fueron: género, escolaridad, ingreso mensual, tipo de puesto y edad. La única variable que

presentó diferencias significativas en los factores extrínsecos la constituyó la antigüedad en la empresa.

Catary (2015) desarrolló una investigación titulada: *“Programa motivacional para optimizar el desempeño del personal administrativo de las contralorías municipales del estado Aragua”*, expuesto en la Universidad de Carabobo, Campus Bárbula, para optar al título de Magíster en Administración de Empresas mención Gerencia; cuyo propósito fundamental consistió en el diseño de un programa motivacional para el desempeño del personal administrativo de los organismos en estudio. Metodológicamente, la investigación se efectuó bajo un estudio de campo de tipo descriptivo-transaccional, enmarcado en la modalidad de proyecto factible. Se utilizó una población de 45 personas a las cuales se aplicó para la recolección de datos un cuestionario. A tales efectos, la autora concluyó que el personal administrativo de las contralorías municipales del estado Aragua se encuentran desmotivados para realizar sus labores, de modo que el desempeño ha sido cada vez más deficiente, por lo que se formuló un programa motivacional que estimule, mediante estrategias económicas y morales, el compromiso por cumplir cabalmente lo asignado.

Antecedentes nacionales

Martel y Sánchez (2015) en su trabajo de investigación titulado *“Plan de Capacitación para Mejorar el Desempeño de los Trabajadores Operativos del Gimnasio Sport Club”*, de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego, para optar el título de Licenciado en Administración 2013, el objetivo fue demostrar que, con la implementación de un plan de capacitación, el desempeño laboral del personal operativo del gimnasio Sport Club de la ciudad de Trujillo mejora. La población estudiada estuvo conformada por 100 personas asiduas al gimnasio Sport Club de Trujillo ente enero y julio del 2015. El muestreo fue de tipo probabilístico (muestreo aleatorio simple) conformado por 80 personas a quienes se les aplicó un cuestionario. Los tesisistas concluyen en su investigación que la ejecución de un plan de capacitación mejora el desempeño laboral de los trabajadores, ya que los clientes calificaron con un puntaje promedio de 3.39 en una escala de 0 a 10, donde 0

correspondía a pésimo desempeño y 10 al óptimo desempeño, ultimando que la variable capacitación guarda relación con las variables planteadas para el presente estudio de investigación.

Villar (2014) en su trabajo *“Relación entre la Motivación y el Clima Organizacional de los trabajadores del C.E.P. Saco Oliveros - Covida, Lima”* tuvo como finalidad establecer la correlación entre la motivación y el clima organizacional en los colaboradores de esa casa de estudios. Para ello, realizó una investigación de tipo descriptiva, en la que encuestó a 50 colaboradores. Para el análisis de los resultados utilizó el análisis de correlación de Pearson, aceptando la hipótesis que sí hay una relación entre estas dos variables, confirmando que los trabajadores del C.E.P. Saco Oliveros – Covida, los olivos, se encuentran altamente motivados, lo cual es reflejo del buen clima laboral, información que se desprende de la encuesta realizada.

Barnett, R., Bernuy, S., Cárdenas, K. y Loza, T. (2015) en su trabajo titulado *“Análisis de los Factores Motivacionales de los funcionarios del Sector Bancario Peruano”* tiene como fin determinar la motivación laboral de los empleados de los bancos peruanos o de banca múltiple. Se trata de un estudio transversal, descriptivo, cuantitativo, no experimental que utiliza el cuestionario, como instrumento de investigación, el mismo que mide quince factores de la motivación para el trabajo y que fuera elaborado por Toro (1992). Dicha investigación se enmarca en lo desarrollado por Fernando Toro en su modelo teórico de motivación, el cual integra la teoría existente de motivación en el trabajo. La muestra utilizada en la investigación es de 168 funcionarios de los cuatro bancos más reconocidos de la ciudad de Lima. Entre las conclusiones pertinentes al desarrollo de la presente tesis se tiene que los principales factores motivacionales son el reconocimiento y la promoción para lograr el óptimo desempeño del funcionario bancario peruano.

Larico (2014) en su investigación *“Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román – Juliaca 2014”* tuvo como objetivo determinar la influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral a los trabajadores de la Municipalidad de

San Román - Juliaca en el 2014. La población de estudio estuvo conformada por 635 trabajadores entre nombrados y contratados de la Municipalidad de San Román - Juliaca. Se optó por el muestreo no probabilístico dirigido; la muestra estuvo conformada por 182 trabajadores. Se llega a la conclusión: Se comprobó la existencia de vinculación significativa entre los factores motivadores y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román con ($r=.786$). Se evidenció relación significativa ($r=.659$) entre las remuneraciones del mínimo vital con el cumplimiento de responsabilidades porque eso influye de manera significativa en el desempeño laboral. Se encontró relación significativa entre los incentivos con un 40.7% que se les otorga a los trabajadores como las resoluciones, carta de felicitación y becas de capacitación con el desempeño laboral. Se evidenció una vinculación directa entre las condiciones del ambiente físico con un 65.4% y estima como amor al trabajo, autorrealización puesto que influye de manera relevante en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román.

González (2014) en su trabajo de investigación "*Gestión del desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz*" para obtener el grado de magister en Administración, tuvo el objetivo de identificar la relación entre la gestión del desempeño y la motivación de los trabajadores del área de mantenimiento y servicios de la empresa del sector automotriz. Para ello, empleó un diseño de tipo descriptivo correlacional. Para la recolección de datos se utilizó la observación estructurada y las encuestas con escalas estandarizadas, las cuales permitieron conocer el comportamiento de los trabajadores y supervisores, así como las percepciones que tiene el personal de las secciones de servicio automotriz, planchado y pintura sobre sus respectivos supervisores. La muestra estuvo conformada por 40 trabajadores. Para el análisis de datos se emplearon indicadores de correlación, cuyos resultados son mostrados mediante un diagrama de dispersión para establecer la relación de la gestión del desempeño y la motivación. El análisis estadístico mostró que las escalas gestión del desempeño y motivación lograron un nivel de confiabilidad moderadamente alto: $\alpha=0.702$ y $\alpha = 0.747$, respectivamente; concluyendo que existe una relación entre la gestión del desempeño y la motivación, lo que permite concluir que la gestión

del desempeño de la empresa evaluada es ineficiente, que los niveles de motivación de los trabajadores son en su mayoría negativos.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

Fundamentación de la variable Capacitación

Guglielmetti, (2002) señala que “la capacitación es una de las funciones clave de la administración y desarrollo del personal en las organizaciones y, por consiguiente, debe operar de manera integrada con el resto de las funciones de este sistema. Lo anterior significa que la administración y el desarrollo del personal debe entenderse como un todo, en que las distintas funciones -incluida la capacitación- interactúan para mejorar el desempeño de las personas y la eficiencia de la organización”.

Asimismo, señala que existe ciertas herramientas básicas que se emplean en la gestión de los recursos humanos de las compañías modernas, las mismas que también pueden usarse para la gestión de la capacitación; entre ellas tenemos; La descripción de puestos, las especificaciones de carrera interna, los manuales de organización, procedimientos y métodos de trabajo, el sistema de evaluación del desempeño y los expedientes del personal.

Por su parte, para Chiavenato (2002) refiere que la capacitación es un medio que desarrolla las capacidades de las personas para que sean más productivas, creativas e innovadoras, y puedan contribuir eficazmente a los objetivos organizacionales.

En este contexto, la capacitación permite la transmisión de conocimiento orientados al puesto de trabajo, actitud positiva frente al desempeño de sus labores, lo que contribuirá al desarrollo de sus habilidades, en función de objetivos establecidos.

Dolan (2003) postula que la capacitación del empleado consiste en un conjunto de actividades cuyo fin es mejorar su rendimiento a través del tiempo, desarrollando sus conocimientos, destrezas y actitudes.

Para Hellriegel et al. (2005) la capacitación ayuda a los trabajadores a vencer sus limitaciones y a mejorar su desempeño en su puesto de trabajo.

Según Mondy y Noé (2005) refieren que consideran que la capacitación constituye un proceso continuo y sistemático que tiene como finalidad brindar el conocimiento y destrezas necesarias para que el individuo pueda desarrollar sus funciones en un puesto de trabajo.

Por su parte, Parisi y Chibbaro (1998) definen a la capacitación como una estrategia formativa que propicia cambios de actuación (conocimientos, destrezas y actitudes) a corto plazo, permitiendo a aquellos que teniendo o no oportunidades educativas, requieren actuar conforme a las nuevas exigencias del lugar en el que se desempeñan.

Asimismo, Bohlander et al. (2004) sostienen que la capacitación es una planificación estratégica que se usa para incrementar los conocimientos, destrezas y actitudes de los trabajadores para el logro de los objetivos proyectados de una organización.

Para Dessler (2004) la capacitación consiste en brindar a los nóveles trabajadores las habilidades necesarias para desempeñarse con eficiencia en su puesto de trabajo, a través de un programa de inducción.

Acevedo Ibáñez y López (2007) señala que la capacitación es un proceso que se da a corto plazo y en el que se usa determinados criterios que permiten una serie de acciones que, en conjunto, se orientan a propiciar un buen desempeño en el puesto del trabajo.

Bohlander et al. (2001) sostienen que la razón primordial para brindar capacitación a los trabajadores es para otorgarles los conocimientos, destrezas y actitudes que requieren para conseguir un desempeño satisfactorio en su puesto de trabajo.

Importancia de la capacitación

Gitman, McDaniel y Mascaró (2007) afirman que las empresas que ofrecen la oportunidad a sus empleados para que aumenten sus conocimientos a través de la capacitación, la empresa se beneficia, ya que sus trabajadores están más motivados y mejor preparados para realizar su labor. Los trabajadores que reciben entrenamiento adecuado para usar nuevas tecnologías son más productivos y se adaptan mejor a los cambios en su trabajo. La formación en el lugar de trabajo hace sentir competentes a los trabajadores incrementando la confianza y mérito personal de los empleados, lo que redundará en beneficio de la empresa.

Por otro lado, según Rodríguez (2008), la importancia de la capacitación radica en que; favorece a la organización, ya que mejora la rentabilidad de la empresa, fortalece al individuo, porque el trabajador desarrolla un sentido de pertenencia, crecimiento y progreso profesional y mejora a las relaciones interpersonales en el equipo de trabajo, ya que mejora la comunicación.

Robbins, (2001) señala la capacitación aumenta la eficiencia del trabajador, ya que se siente confiado y capaz de realizar la tarea encomendada en su puesto de trabajo.

De acuerdo con Siliceo Aguilar (2008) los principales beneficios de la capacitación son: i) asegura la permanencia de los cambios; ii) posibilita la internalización de valores, iii) aumenta la productividad, iv) mejora la calidad del desempeño, v) reduce el ausentismo, vi) disminuye los accidentes en el trabajo, vii) minimiza la rotación de personal, viii) disminuye los índices de residuos y ix) promueve y enriquece la cultura organizacional.

Para Werther, W. Davis, K., Mejía, G. y Sánchez, B. (2000) es una actividad dirigida a los empleados para que puedan mejorar su desempeño en su puesto de trabajo.

Según Blake (1997) es un proceso que sirve para brindar conocimientos, destrezas y actitudes a los trabajadores de una organización como parte del

crecimiento, proceso de cambio y adecuación a nuevos entornos de trabajo, tanto internas como externas.

Tanto la definición de la capacitación que hacen Chiavenato (2002) y Gitman, McDaniel y Mascaró (2007) con respecto a los aprendizajes específicos que fortalece el individuo a partir de la capacitación y a los beneficios que trae consigo la capacitación a los empleados de una institución se ajustan a la situación deseada en el Programa Nacional Cuna Mas, ya que cuando los trabajadores se sienten valorados y se les da la oportunidad para fortalecer sus capacidades que les permita su crecimiento profesional, estos se sienten motivados, identificados y comprometidos con el quehacer institucional, mejoran su desempeño y en consecuencia mejora la calidad del servicio que brindan el Programa.

Dimensiones de la variable Capacitación

La dimensión de necesidades de capacitación

Etapa que está relacionada con la identificación de las brechas en el desempeño laboral que comprometen la eficiencia de la organización, las cuales puedan deberse a la falta de competencias de los trabajadores y pueden ser minimizadas gracias a la capacitación. La capacitación es una forma de cerrar las brechas en el desempeño laboral, frente a otras opciones para estos problemas.

Según lo postulado por Gaines & Robinson (2008)

Los profesionales que conducen una detección de necesidades, deben identificar los requerimientos de capacitación y, en general, los problemas de desempeño, en términos de una jerarquía de necesidades (p.85).

Para estos autores las necesidades de capacitación constan de cuatro niveles:

Necesidad de individuo o grupo, Incluye las características personales necesarias para el desempeño como los conocimientos, las habilidades y la

motivación para hacer las cosas; necesidades del ambiente de trabajo, se refiere a varios factores que facilitan u obstruyen el desempeño de los trabajadores como, por ejemplo, las herramientas y equipos con los que se cuenta para desempeñar eficientemente sus labores, el espacio físico y mobiliario que dispone, entre otros; necesidad de desempeño en el cargo o función, relacionada con comportamientos, resultados o prácticas actuales a nivel de puestos de trabajo y la necesidad organizacional, las necesidades de capacitación que van en línea con los objetivos y resultados estratégicos de una institución.

Tipos de análisis de necesidades

Barbazette (2006) afirma que existen varias formas de identificar necesidades de capacitación que dependen de las exigencias del momento. Con relación al tema de la capacitación, el mencionado autor distingue los siguientes tipos de análisis de detección necesidades de capacitación; análisis de brechas de desempeño, análisis de factibilidad, análisis de necesidades vs. Deseos, análisis de metas, análisis de tareas, análisis de la población meta y análisis contextual.

El análisis de las tareas a desarrollar se usa para determinar las necesidades de capacitación de los trabajadores nóveles. Con recursos humanos que se incorporan a un puesto de trabajo, se hace necesario brindarles las destrezas necesarias para que pueda cumplir con su labor con eficacia. Sin embargo, este análisis resulta insuficiente con los trabajadores antiguos. El análisis del desempeño supone verificar si existe una deficiencia en el desempeño y determinar si ésta debería rectificarse mediante capacitación o algún otro medio (Dessler 2001, p.185).

El diagnóstico consiste en realizar un inventario de las necesidades o las carencias de capacitación que deben ser atendidas o satisfechas. Las necesidades pueden ser pasadas, presentes o futuras.

Las necesidades de capacitación son insuficiencias en la preparación profesional de las personas, es la diferencia entre lo que

una persona debería saber y hacer y aquello que realmente sabe y hace. Significan una divergencia entre lo que debería ser y lo que realmente es. Una necesidad de capacitación es un área de información o de habilidades que un individuo o un grupo deben desarrollar para mejorar o aumentar su eficiencia, eficacia y productividad en el trabajo. En la medida en que la capacitación se enfoque en estas necesidades y carencias y las elimine, resultará benéfica para los trabajadores, para la organización y, sobre todo, para el usuario final. (Chiavenato, 2009, p. 378).

Según García, M/Morales, B (2008) “las necesidades de capacitación se traducen en conocimientos, habilidades o actitudes que deben ser incorporados, desarrollados o modificados para mejorar la calidad del trabajo y la preparación integral de la persona” (p. 125).

Asimismo, se puede definir a las necesidades de capacitación, como la diferencia cuantificable o medible que existe entre las tareas de un puesto de trabajo y el desempeño de la persona.

La dimensión de plan de desarrollo de personas

Álvarez (2013) señala que la capacitación que reciben los servidores públicos, a sea en gabinete o tipo práctica, debe realizarse dentro de la jornada laboral. Asimismo, esta capacitación debe ser supervisada por personal de la propia entidad designado para ello y en el lugar donde los servidores del Estado están siendo capacitados.

Cabe precisar que la capacitación en las entidades públicas debe ser regulada bajo ciertos parámetros institucionales, a fin de que el trabajador pueda hacer uso de este beneficio dentro de su jornada laboral y no afecte su trabajo y su relación familiar.

Para llevar a cabo una capacitación institucional, existe una Resolución de Secretaría Descentralizada N°154-2011-PCM, que aprueba la Directiva N°001-

2011-PCM/SD estableciendo los lineamientos para promover e implementar la formulación, aprobación, implementación, monitoreo y evaluación del Plan de Desarrollo de Capacidades o Plan de Capacitación o un Plan de Desarrollo de Personas - PDP, que deben aplicarse en las Instituciones Públicas.

El Plan de Desarrollo de Personas - PDP es un plan de gestión cuya finalidad es, planificar las acciones de capacitación y evaluación del personal de una entidad pública, conforme a lo establecido en la directiva y los lineamientos emitidos por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.

Según el Reglamento del decreto Legislativo 1025 (2010) la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y presentación del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado (PDP) anualizado y quinquenal que las entidades públicas hacen a SERVIR.

Para ello, la Entidad deberá convocar a elecciones internas para que los trabajadores elijan a su representante ante el Comité de elaboración del PDP, el mismo que deberá estar integrado por un miembro de la Alta Dirección, un miembro de la Oficina de Presupuesto, un del Estado miembro de la Oficina de Recursos Humanos o similar, y un representante de los trabajadores de la institución que haya sido designado por ellos mismos.

Los PDP quinquenales tendrán una vigencia de cinco años. Las entidades públicas deberán presentar a SERVIR su PDP anualizado en los treinta (30) primeros días calendario del año, en el que se detallará la planificación e implementación de las acciones de capacitación para el desarrollo de los trabajadores de la entidad.

Según SERVIR, para elaborar el PDP Quinquenal se requiere mínimamente la siguiente información: Plan Estratégico Institucional (PEI), Proyecto de Presupuesto para el siguiente año fiscal, Plan de Gestión de Recursos Humanos o alguno de similares características, Planes y resultados de capacitación y evaluación realizadas en los

últimos dos años fiscales, en caso de existir, y otros que el Comité considere relevantes.

Así mismo, los contenidos del Plan de Desarrollo de Personas - PDP se clasifican en cuatro elementos: Marco estratégico institucional, competencias necesarias, objetivos y estrategias de capacitación, así como metas de capacitación y evaluación

La dimensión de acciones de capacitación

Según el Reglamento del Decreto Legislativo 1025 (2010) Actividad de enseñanza-aprendizaje destinada a cerrar brechas o desarrollar competencias o conocimientos en el servidor civil. En Formación Laboral pueden ser talleres, cursos, seminarios, diplomados u otros que no conduzcan a grado académico ni a título profesional. Para la Formación Profesional, solo pueden ser maestrías o doctorados.

Las Acciones de Capacitación pueden realizarse dentro o fuera de la entidad y dentro o fuera de la jornada de servicio, a discrecionalidad de la entidad. No se considera Acción de Capacitación: los estudios de pregrado que conduzcan a grado académico o título profesional, los estudios que se realizan en institutos y escuelas de educación superior que conlleven a la obtención de títulos técnicos, profesional técnico o profesional a nombre de la nación. las capacitaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), las actividades de asistencia técnica, entendiéndose por estas a las actividades de orientación, apoyo y acompañamiento a los servidores y entidades de los distintos niveles de gobierno con el fin de fortalecer sus capacidades de gestión, la inducción, las charlas informativas, entendiéndose por estas a las actividades que tienen como propósito difundir información sobre alguna materia específica y los estudios primarios y secundarios.

Tipos de acciones de capacitación

Según la ley SERVIR, existen dos tipos de acciones de capacitación: Formación laboral y formación profesional.

Cabe agregar que, los servidores civiles que acceden a Acciones de Capacitación registradas en el Plan de Desarrollo de las Personas, se denominan beneficiarios de capacitación, los cuales tienen la obligación de aceptar las capacitaciones, salvo caso fortuito o fuerza mayor sustentado por el responsable del órgano o unidad orgánica al que pertenece el servidor. Los beneficiarios de capacitación deben cumplir con los compromisos o penalidades previstos en la Directiva del Plan de Desarrollo de Personas.

Acciones de Capacitación por Formación Laboral

Taller: Es una estrategia de enseñanza-aprendizaje para el desarrollo de una tarea, a partir de la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos por parte de los participantes, de manera individual o grupal. Estos deben aportar para resolver problemas concretos y proponer soluciones.

Curso: Es una estrategia de enseñanza-aprendizaje que comprende una secuencia de sesiones articuladas y orientadas al logro de los objetivos de aprendizaje previstos.

Diplomado o Programa de especialización: Es una estrategia de enseñanza-aprendizaje que comprende un conjunto de cursos o módulos organizados para profundizar en una temática específica que tiene como propósito la adquisición o desarrollo de conocimientos teóricos y/o prácticos, debiendo completarse un total de veinticuatro (24) créditos de conformidad con el artículo 43 de la Ley Universitaria — Ley N° 30220.

Capacitación interinstitucional: Es una actividad teórica-práctica que se realiza en una entidad pública diferente a donde laboran los servidores civiles. Se realiza durante la jornada de servicio.

Pasantía: Es una actividad práctica de carácter académico, de investigación o profesional que realiza un servidor civil en otra entidad pública o privada, en el país o en el extranjero, con el objeto de adquirir experiencia y/o profundizar los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus funciones.

Esta actividad es supervisada por personal designado para tal fin, dentro de la entidad donde se estuviere llevando a cabo la pasantía.

Conferencia: Actividad académica de naturaleza técnica o científica que tienen como propósito difundir y transmitir conocimientos actualizados y organizados previamente a manera de exposiciones, que buscan solucionar o aclarar problemas de interés común sobre una materia específica, tales como congresos, seminarios, simposios, entre otros.

Acciones de Capacitación por Formación Profesional

Maestría: Son estudios de profundización profesional o de carácter académico basado en la investigación que conllevan a la obtención del grado académico de Maestro.

Doctorado: Son estudios de carácter académico basados en la investigación que conllevan al grado académico de Doctor.

Fundamentación de la variable Motivación Laboral

La motivación ha sido ampliamente estudiada a lo largo de los años en el campo de la psicología. A continuación, se menciona y cita diversos conceptos de motivación.

Armstrong (1991) afirma que la motivación del personal de una organización consiste, principalmente, en sustentar la cultura y valores corporativos para lograr un alto desempeño. La organización será la que determinará el nivel de motivación de sus colaboradores, dependiendo de los valores y la cultura que surja en el interior de la institución.

La motivación es el anhelo de esforzarse por alcanzar las metas de la organización, esto dependerá del apremio por satisfacer alguna necesidad individual. Si bien la motivación, en general, se refiere al esfuerzo por conseguir cualquier logro, en esta investigación nos centraremos en aquellas metas organizacionales, a fin de reflejar nuestro interés primordial por el comportamiento conexo con la

motivación y el sistema de valores que rige la organización (Robbins, 1999, p. 17).

Nuevamente observamos, que, a nivel conceptual, los valores de la organización juegan un papel importante en la generación de motivación en los empleados de la organización. Más en esta definición se considera como paso previo o condición necesaria para alcanzar las metas de la organización, a la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual por parte de los trabajadores.

Una definición más elemental es la de Stoner (1996) que define la “motivación como una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona. Incluye factores que ocasionan, canalizan y sustentan la conducta humana en un sentido particular y comprometido” (p. 488). Una definición en la que la motivación es el motor que da a lugar a la actividad realizada por el ser humano.

Para Chiavenato (2000) la motivación es el resultado que se obtiene como producto de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. El autor expresa lo que a su consideración es un elemento importante para la determinación de la motivación, el ambiente alrededor de éste. En el caso de la motivación laboral, se considera el ambiente laboral.

Motivación es el proceso de estimular a un individuo para que se realice una acción que satisfaga alguna de sus necesidades y alcance alguna meta deseada para el motivador (Sexton, 1977, p. 162).

En el caso de la motivación laboral, es la organización el ente motivador, y quien ejerce la acción es el trabajador. Por lo tanto, de acuerdo a esta definición corresponde a la organización estimular al trabajador, para lograr sus metas.

Acerca del ciclo motivacional Chiavenato (2001) menciona cuando surge una necesidad ésta es una fuerza dinámica y persistente que origina un comportamiento, cada vez que aparece una necesidad ésta rompe el estado de equilibrio del organismo y produce un estado de tensión, insatisfacción, inconformismo y desequilibrio que lleva al individuo a desarrollar un

comportamiento o acción capaz de descargar la tensión y liberarlo de la conformidad y el desequilibrio (p. 70).

Motivación es el concepto que utilizamos al describir las fuerzas que actúan sobre el individuo o que parten de él para iniciar y orientar su conducta. Utilizamos este concepto para explicar las diferencias en la intensidad de la conducta (considerando las conductas más intensas como el resultado de niveles de motivación más elevados) y también para señalar la dirección de la misma (Gibson, Ivancevich y Donnelly, 2001, p. 145).

En la definición anterior, los autores de manera general mencionan que hay fuerzas actuando sobre el individuo, señalando que incluso dichas fuerzas se pueden originar en el individuo en cuestión, por lo que la motivación no solo emerge como respuesta de algo, también puede darse, de forma natural, en el individuo.

Robbins (2013) define “la motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo” (p. 202). El autor menciona que cuando se trata del análisis de las organizaciones se debe considerar las metas organizacionales como las metas a alcanzar.

Considero que la definición de la motivación laboral que refiere Sexton, se ajusta a la necesidad de estímulo laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas, ya que debe ser la institución quien brinde estímulos positivos a sus colaboradores para la consecución de los objetivos y metas institucionales. Un trabajador que se siente parte importante en una institución sólida, que lo reconoce y le brinda oportunidades de crecimiento profesional es un colaborador comprometido y motivado con la entidad.

Teorías de la Motivación Laboral

Teoría de la Motivación Humana

Esta es una de las teorías más comentadas y citadas, Maslow postula su teoría de la motivación, estableciendo una jerarquía de factores que motivan al ser

humano. Considera que hay jerarquías de dichas necesidades (hay niveles de necesidades) ordenadas de acuerdo a la importancia que les brinda cada persona de acuerdo a las circunstancias. Maslow simbolizó esta jerarquía de necesidades en una pirámide, cuya base está conformada por las necesidades más básicas.

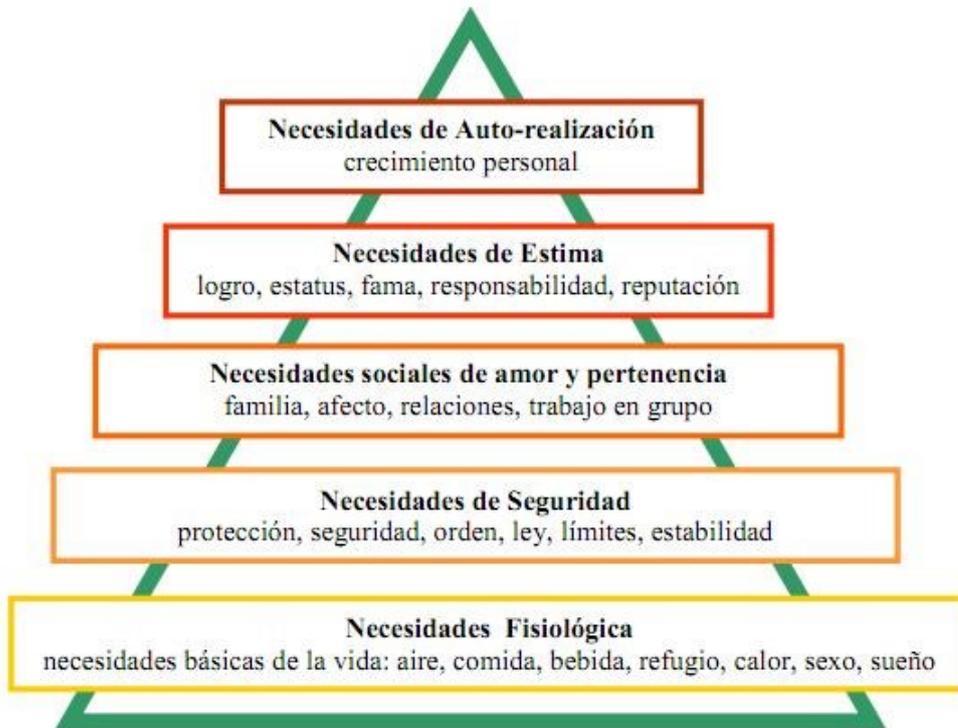


Figura 1. Pirámide de necesidades de Maslow
Adaptado de Chapman (2007)

Para esto, Maslow señala que “cuando un individuo considera satisfecha sus necesidades de un nivel inferior, puede satisfacer necesidades de un nivel superior”.

Las necesidades fisiológicas: la necesidad de alimentos, líquidos, abrigo y atenuante del dolor; las necesidades de seguridad i) la necesidad de sentirse aliviado de amenazas, es decir, la seguridad frente a sucesos o ambientes amenazantes, ii) la necesidad de pertenencia, de interacción social y de afecto, iii) la necesidad de amistad, afiliación, interacción y afecto, iv) la necesidad de estima: la necesidad de valorarse y de ser valorado por los demás, v) la

necesidad de autorrealización: la necesidad de logro de las aspiraciones personales por medios propios.

Maslow propone en su teoría que las personas primero satisfacen sus necesidades más básicas (fisiológicas) antes de las necesidades de nivel superior (autorrealización). Según Maslow, una necesidad cuando es satisfecha deja de incitar; por ejemplo, cuando un trabajador siente que percibe un sueldo adecuado por su trabajo en una organización, ese sueldo deja de ser motivante para esa persona y puede buscar nuevos retos que incrementen lo que percibe hasta ahora.

Debido a las insuficiencias en las necesidades que se detectan en las categorías de autorrealización y autoestima, los gerentes deberían tratar de aplicar estrategias adecuadas para subsanar esas carencias. Esto tendría mayor probabilidad de éxito que el centrarse en atender las necesidades de orden inferior ya saciadas suficientemente. Además de lidiar con diferencias particulares en lo referente a las necesidades, los gerentes deben conocer que las necesidades, los estilos de trabajo y la ética laboral varían de cultura a cultura. En las empresas, se entiende que la institución o empresa debe saber cómo compensar las brechas de sus empleados, para que puedan progresar y lograr un mejor cometido en su ascenso de la “pirámide de necesidades” de Maslow.

Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001) sostienen que existen dos categorías en las teorías relativas a la motivación desde el contexto laboral; una centradas en el contenido y las teorías centradas en el proceso, las mismas que se presenta a continuación:

Teorías de contenido

Estas corresponden a proposiciones que se enfocan en factores propios a la persona, que provocan, guían, sostienen e inmovilizan la conducta. Estas teorías sostienen que existen necesidades específicas que motivan a las personas.

Las teorías del contenido están planteadas considerando de manera sumamente importante la personalidad humana. La personalidad humana que contiene factores influenciados, ya sea por la familia, educación y el medio social

en que se desenvuelve el individuo y que define la manera cómo afronta su vida laboral. Es decir, cada individuo realiza su trabajo con una energía y entusiasmo.

Herzberg – Teoría de los dos factores

Herzberg (1950) gestó la teoría de contenido en la que estableció que son dos factores que intervienen en la motivación, los factores: satisfactorios y los factores insatisfactorios o también llamados factores motivadores e higiénicos, o los factores extrínsecos – intrínsecos. La exploración original para probar esta teoría tomó como base a una población de 200 contadores e ingenieros. Herzberg usó la información recogida en entrevistas a interrogantes como: ¿Puede usted decir con detalle en qué momento se sintió excepcionalmente a gusto en su trabajo? o ¿Puede usted manifestar detalladamente cuándo se sintió excepcionalmente a disgusto en su trabajo? Fueron muy escasas las veces en que los mismos tipos de experiencia se categorizaron como buenas o malas. Este método sistemático permitió resumir a dos tipos de experiencias: satisfactorias e insatisfactorias.

A partir de este trabajo inicial de Herzberg se logró obtener dos conclusiones específicas. Primero, hay un conjunto de condiciones circunstanciales en el contexto laboral. Estas comprenden: el sueldo, la estabilidad en el centro de labores, las condiciones laborales, el escalafón, el reglamento interno, la calidad de la supervisión, la calidad de las relaciones interpersonales entre pares, con los jefes y con los otros compañeros. La presencia de estos factores no necesariamente motiva al trabajador, pero su ausencia sí resulta en insatisfacción entre los trabajadores. Las condiciones externas reciben el nombre de factores insatisfactorios o higiénicos, ya que son necesarias para mantener al menos un nivel de ausencia de insatisfacción.

También se tiene un conjunto de condiciones intrínsecas al contexto laboral, como, por ejemplo: sentimiento de logro, incremento de reconocimiento a su labor y aumento de responsabilidad. Sin embargo, la motivación no resulta excesivamente insatisfactoria, si estos escenarios están ausentes. Por otro lado, la existencia de estas condiciones provoca elevados niveles de motivación que generan buenos resultados en el trabajo, es por ello que se les denomina factores satisfactorios o motivadores.

Antes del trabajo de Herzberg, los investigadores de la motivación tenían el concepto que la satisfacción en el trabajo era unidimensional, es decir, colocaban la satisfacción en el trabajo en un extremo, y la insatisfacción en el extremo opuesto. Si un escenario laboral producía satisfacción en el trabajo, su eliminación o ausencia resultaría en insatisfacción; igualmente, si una situación laboral causaba insatisfacción en el trabajo, su supresión generaría satisfacción. El modelo de Herzberg postula que la insatisfacción en el trabajo no es un concepto unidimensional. Su investigación lleva a la conclusión que se requieren dos continuos para explicar, adecuadamente, la satisfacción en el trabajo.

Teoría de las necesidades aprendidas

David McClelland (1961) propone una teoría de las necesidades aprendidas de la motivación estrechamente relacionada con el aprendizaje. Según este autor, muchas necesidades se originan en la cultura de una sociedad. Entre estas necesidades aprendidas tenemos tres: la necesidad de logro (n Log), la necesidad de afiliación (nAf) y la necesidad de poder (nPod).

Mc Clelland asegura que cuando una necesidad se hace aguda motiva a la persona a realizar el tipo de comportamiento para satisfacerla. Por ejemplo, un colaborador con una nLog alta se trazaría metas estimulantes, trabajaría incansablemente para alcanzarlas y haría uso pleno de sus habilidades y destrezas para conseguirlas. ¿Cómo se miden, por ejemplo, las necesidades de logros (nLog)? No basta con suponer que los que trabajan duramente y con tenacidad sienten necesidad de logro, en tanto, que los que trabajan con parsimonia o por impulsos no la sienten. Para medir las diferencias individuales entre las tres clases de necesidades propuestas, se aplica el Test de Apercepción Temática (TAT). Se le muestran a una persona unas láminas y a continuación se le pide que escriba un breve relato sobre lo que ve representado en ellos. El Test de Apercepción Temática (TAT) es un test proyectivo que utiliza el análisis del inconsciente de una persona, a través de la interpretación de unas láminas y que sirve para evaluar aspectos como la personalidad, actitudes y necesidades fundamentales como las necesidades poder, de afiliación y de logro.

Mc Clelland piensa que de los relatos que una persona hace en relación con alguna de estas láminas se pueden inferir las necesidades de logro, afiliación y poder.

Si desea usted entender los motivos que subyacen en...acciones, averigüe que es lo que está en la mente de la persona. Si quiere saber qué es lo que está en la mente de esta persona, no le pregunte, ya que no siempre podrá decírselo con precisión. Estudie sus sueños y fantasías. Si usted lo hace durante un cierto periodo de tiempo, descubrirá los temas a los que su mente vuelve una y otra vez y podrá utilizarlos para explicar las acciones de esa persona (Mc Clelland citado por Gibson, Ivancevich y Donnelly, 2001, p. 157).

De acuerdo a Mc Clelland (1987) estas necesidades están permanentemente operando en forma simultánea, más siempre una predomina sobre las otras; y ésta es la que los individuos esperan satisfacer en esas circunstancias. Indica en que la manera en que cada individuo afronta la orientación hacia alguna de estas necesidades, depende de los vínculos sociales que mantiene dicho individuo (la familia). Según el autor de esta teoría, las personas con desempeño sobresaliente son aquellas orientadas por una altísima motivación al logro, ya que predomina la consecución de metas y resultados.

Teoría ERC (existencia, relación, crecimiento)

Alderfer (1992) concuerda con Maslow en que las necesidades de una persona se encuentran en un orden de rangos. Alderfer, por su parte, propone una jerarquía de necesidades que se compone solo de tres tipos de necesidades, estas son, i) necesidades de existencia: necesidades básicas satisfechas como: el alimento, el agua, el aire, la remuneración y condiciones laborales, ii) necesidades de relación: necesidades de pertenencia a un grupo, de dar y recibir afecto y iii) necesidades de crecimiento: Deseo interno de crecimiento personal, además de poseer un alto concepto de uno mismo.

Estas tres necesidades que propone Alderfer se corresponden con las de Maslow; es así que las necesidades de existencia son equivalentes a las agrupadas como fisiológicas y de seguridad de Maslow, por otra parte, las

necesidades de relación son análogas a la categoría de, interrelación social, amor y pertinencia de Maslow, y las necesidades de crecimiento son similares a las categorías de autorrealización y estima. La disimilitud en lo que propone esta teoría con la de Maslow es que Alderfer plantea que es posible que estén activas dos o más necesidades en simultáneo.

Otros dos momentos completan los postulados de esta teoría: si un individuo se halla impedido reiteradamente en sus tentativas por satisfacer sus necesidades de crecimiento, esta se concentra en satisfacer otra necesidad de la categoría más concreta (existencia).

Teorías de proceso

Estas teorías tienen sus bases en los procesos cognitivos implícitos en la motivación y explican, o intentan explicar, cómo se dirige, activa y detiene la conducta en función a las circunstancias.

Teoría de las expectativas

Para Vroom (1964) la motivación del trabajador está determinado por la percepción de éste acerca de lo que puede llegar a conseguir, consecución de resultados y metas, a partir de desarrollar cierto tipo de comportamientos y realizar su trabajo. La motivación del trabajador va a depender de los logros y objetivos que se plantee alcanzar y las posibilidades reales de conseguirlo en su trabajo.

Para el autor, la motivación es producto de tres factores:

Valencia: El grado de deseo que un individuo tiene para lograr sus objetivos; esto es intrínseco a cada trabajador y dependerá de su experiencia, pudiendo variar sus metas con el pasar del tiempo.

Expectativa: Es el nivel de convencimiento de que el empeño realizado producirá el logro de una meta.

Medios: Es la expectativa que posee un individuo respecto a la obtención de una recompensa por su trabajo.

La combinación de estos tres elementos produce niveles distintos de motivación, de acuerdo a la intensidad de los factores. Esta teoría es útil, ya que ayuda a comprender los procesos mentales de la motivación de los trabajadores, sin embargo y dada la subjetividad de estos factores resulta muy difícil medir la motivación a un nivel numérico,

Teoría de la finalidad **o del establecimiento de metas**

Según Locke (1968) la motivación se basa en que la motivación es un acto consciente, y que el esfuerzo utilizado dependerá de la dificultad de las metas que se plantee alcanzar.

Para Locke, las metas de por sí son una gran fuente de motivación. Un objetivo es cualquier logro que una persona quiera conseguir. Considerando que las demás condiciones son estables (capacidad, comprensión de la tarea, recompensa atractiva y recursos disponibles), un trabajador que tiene sus objetivos claros se desempeñará mejor en su trabajo que otro trabajador que no los tenga. Para que las metas motiven al personal, estas deben de ser específicas y tener cierto grado de dificultad, lo que generará ganas de alcanzarlas. Esto influye en el grado de la motivación, dirigen la conducta hacia un rumbo y estimulan la perseverancia durante el proceso, hasta que se alcance la meta.

Asimismo, debe existir una retroalimentación, de manera que el individuo sea consciente de sus progresos hasta el logro de la meta. Pero no basta con lo mencionado anteriormente, además hay que considerar que existe un nivel de responsabilidad con la meta; ya sea porque uno mismo formó parte en el trazado de la meta o porque es una persona a la cual se le tiene respeto (hace creíble la meta), y por lo tanto nos sentimos comprometidos. Además, hay que considerar la eficacia personal, es decir nuestra propia percepción acerca de la capacidad que tenemos para alcanzar los objetivos. El tipo de tareas, ya que si es grupal no va a existir tanto compromiso, ya que no dependemos de nosotros mismos. La cultura nacional que resume los tipos de valores y motivaciones estimuladas por la cultura de la sociedad.

Teoría de la equidad o justicia laboral

Adams (1965) sostiene que las personas se motivan cuando sienten satisfacción por el esfuerzo realizado. Es decir, la motivación que sienten las personas en su trabajo dependerá de su evaluación particular respecto a la recompensa que recibe por el esfuerzo desplegado para el cumplimiento de los objetivos. Por lo que, si la persona siente que no está siendo valorado como corresponde, entonces su motivación decrece y por ende ya no se esforzará tanto.

Dimensiones de la variable Motivación laboral

Dimensiones de la variable de acuerdo a los factores motivacionales de Herzberg.

Dimensión reconocimiento

“Es cualquier acto de reconocimiento del supervisor, o cualquier otra persona relacionada a la gerencia, cliente, par, colega profesional, o el público en general. Puede ser un acto de felicitación, elogio o culpa” (Fugar, 2007, p. 106).

El reconocimiento dice Hubert (1999) que “es una necesidad fundamental y universal... para que sea efectivo debe ser un acto de mérito y proporcional al logro” (p. 359).

La autora reconoce dos elementos importantes para un reconocimiento efectivo, que son el mérito y el logro.

Fernández (1999) define el reconocimiento como la manera mediante la cual otras personas loan al trabajador por la eficiencia e integridad que tiene para realizar su labor. Este reconocimiento puede provenir de sus compañeros, su inmediato superior o los altos directivos de la institución.

En el contexto de la recompensa, el término reconocimiento se refiere a la confirmación por parte de los directivos acerca de los logros del empleado, confirmación que podría dar realce a su estatus. El reconocimiento de un administrativo podría incluir la

alabanza pública, expresiones acerca de un trabajo bien realizado, o una atención especial. El nivel de motivación del reconocimiento depende, como la mayoría de las recompensas, del valor percibido y de la conexión que el individuo hace entre la misma y la conducta (Gibson, Ivancevich y Donnelly, 2001, p. 208).

El reconocimiento es parte de los elementos generadores de motivación, es aquí que reviste importancia el halago, la tan comúnmente llamada “palmadita en la espalda”, que es el símbolo de reconocimiento en los centros de labores.

Dimensión logro

Según Herzberg, citado por Fugar (2007) es completar exitosamente un trabajo, solucionar problemas, justificación, y ver los resultados del trabajo de uno mismo. La definición incluye el error y la ausencia de logro.

El logro es una recompensa auto administrada que se deriva del hecho de alcanzar un objetivo estimulante. David Mc Clelland ha descrito las diferencias individuales que se persiguen entre quienes buscan el logro. Algunos se fijan objetivos desafiantes, mientras que otros se proponen objetivos de perfil moderado o bajo. En programas de fijación de metas, los objetivos más arduos pueden resultar en niveles de desempeño individual más elevados que los moderados (Gibson, Ivancevich y Donnelly, 2001, p. 208).

Las organizaciones, tienen en sus manos responsabilidades para con sus empleados, que de llevar a buen puerto significarán mayores réditos para las organizaciones. Este es el caso del logro, que es un asunto más que personal, y es que, mediante un correcto análisis del diseño de puestos, por parte de la organización, se puede planificar los resultados a obtener, y que podrían ser cumplidos, por el personal contratados para dicho fin. Dicho de otra manera, cuando se hace un correcto perfilamiento de los puestos a ocupar al interior de una organización, además de establecer las metas congruentes con dichos puestos, todo el personal tendrá la oportunidad de sentir el logro cuando haya evaluación de resultados.

Dimensión progreso

Según Herzberg, citado por Fugar (2007) es el cambio en el nivel o posición de un trabajador en la empresa o institución. Este cambio también incluye la oportunidad de progresar.

La oportunidad de progresar suele ser un incentivo básico para mejorar el desempeño de los trabajadores, es por ello que la promoción de puestos es la manera más significativa de refrendar un buen desempeño. En ese sentido, resulta imprescindible que la promoción de puestos sea justa; basada en la meritocracia y que no esté viciada por el favoritismo (Stoner, J., Freeman, R. y Gilbert, D., 1996, p. 436).

De acuerdo a lo señalado en la cita anterior por los autores, se identifica elementos como la justicia y el mérito para identificar al interior de la organización quienes pueden ser sujetos de promoción, y de alguna manera no perjudicar el ambiente laboral imperante.

Las empresas exitosas se preocupan por diseñar mecanismos de reconocimiento al trabajo de los colaboradores y así mejorar su desempeño en la organización. Esos mecanismos se incorporan en la vida de las organizaciones mediante las políticas de reconocimiento e incentivo orientadas a mejorar la eficiencia en los procesos administrativos, mejorar la atención de los usuarios, mejorar la imagen de la organización y optimizar todos los recursos, mejorar el clima, estimular los logros, estimular la creatividad del personal, que premien los ascensos” (Gaviria y Otros, 2000, p. 163).

En las organizaciones debe existir una política de reconocimiento del personal que con su trabajo contribuye al logro de objetivos de la organización, ésta debe estimular la creatividad y premiar los logros.

Para muchos empleados los ascensos no ocurren a menudo, algunos nunca experimentarían uno en sus carreras. Los gerentes

que toman medidas de ascensos como forma de recompensa intentan ajustar a las personas con los puestos de trabajo más apropiados para ellos. Los criterios a menudo utilizados para tomar decisiones de ascenso son el rendimiento y la antigüedad. El rendimiento, si se le valora con precisión, a menudo tiene un peso muy significativo en la distribución de las recompensas de ascenso (Gibson, Ivancevich y Donnelly, 2001, p. 208).

Los autores citados anteriormente expresan que cuando se define los ascensos como recompensa, estos deben responder al rendimiento y a la antigüedad, en ese orden. La antigüedad tiene valor por la experiencia acumulada a lo largo de los años de servicio.

Dimensión crecimiento

Según Herzberg, citado por Riley (2005) refiere a la posibilidad que uno tiene de lograr progreso al interior de la organización. Considera también la oportunidad de aprender una nueva destreza u oficio.

Fernández (1999) la define como el apoyo y estímulo percibidos por parte de los trabajadores de poder mejorar su desarrollo personal y profesional en la organización, mediante la implementación de políticas internas equitativas y efectivas de capacitación laboral y de promoción de puestos.

El desarrollo personal de cualquier individuo es único. Los individuos que experimentan este desarrollo pueden darse cuenta de su crecimiento y perciben la expansión de sus habilidades. Al expandir sus habilidades y capacidades, pueden maximizar, o por lo menos satisfacer, su potencial de competencias. Algunos se sienten insatisfechos con su trabajo y con su organización, si no se les permite o no se les estimula el desarrollo de sus capacidades (Gibson, Ivancevich y Donnelly, 2001, p. 209).

De acuerdo a la literatura especializada en desarrollo personal al interior de organizaciones, se relaciona este concepto con el crecimiento personal, ya que

conlleva a la explotación de habilidades para satisfacer su potencial de competencias.

Dimensión responsabilidad

Según Herzberg, citado por Riley (2005) esta considera el grado de libertad que un empleado tiene para tomar sus propias decisiones e implementar sus propias ideas. Esta incluye responsabilidad por nuestro trabajo y el trabajo de los demás o el que se dé una nueva responsabilidad.

Según Hernández (1989) citado por Vásquez y Guadarrama (2001) define responsabilidad como la apreciación que tienen las personas del compromiso con el trabajo que posee el personal de una organización, así como el cuidado y entrega que muestra en su labor.

Es el compromiso que los empleados sienten debido a esa gran atribución que se les ha encargado, es la autonomía que ellos tienen al ejecutar su trabajo, sin tener que consultar y esperar la validación de sus superiores y sentirse totalmente responsables por el resultado (Snow, 2003, p. 3).

A partir de lo mencionado por Snow (2003) identificamos que interesa, cuando hablamos de responsabilidad, tanto la autonomía como el resultado obtenido de aplicar nuestro criterio al tomar decisiones.

La responsabilidad forma parte de la dignidad humana y su práctica lleva implícita la observancia de principios morales realizados de manera consciente ya que deben ser hechos con reflexión, poniendo en cada acto la capacidad de realización que tiene la persona para lo que se requiere la formación de la conciencia, es decir, tener la responsabilidad como virtud, que implica autodeterminación y conocimiento (Ramos, 2004, p. 188).

Este autor al definir responsabilidad reconoce a la conciencia, autodeterminación y conocimiento como elementos que le dan sentido al

concepto responsabilidad, y que habría que tomar en cuenta al momento de evaluar los resultados.

Dimensión reto profesional

Según Herzberg, citado por Fugar (2007) la ejecución de un cometido o de una tarea dentro del centro laboral constituye en el origen de sentimientos, positivos o negativos, acerca del cumplimiento de dicho cometido. La labor puede ser rutinaria o variada, creativa u operativa, muy fácil o demasiado difíciles. Estos factores pueden tener algún impacto positivo o negativo en la satisfacción laboral.

Hackman y Otros (1977) citado por Stoner, J., Freeman, R. y Gilbert, D. (1996) afirman que los trabajadores que comprenden el alcance de su labor y están más motivados y satisfechos con su trabajo. Cuando una tarea requiere cierto número de habilidades para realizarla hay un compromiso con la tarea y esta tiene significancia para el trabajador, el trabajo adquiere sentido para ellos. Cuando se da a los trabajadores cierto nivel de autonomía, se propicia en ellos el actuar con más responsabilidad y respondan por sus actos. El diálogo permanente y tener las reglas claras hace que los trabajadores comprendan su rol y funciones específicas. La probabilidad de que un trabajador esté motivado y satisfecho para realizar su trabajo se incrementa cuando la labor a desempeñar cumpla con las cinco características descritas.

Para resolver el problema de los trabajadores insatisfechos, se debe aumentar la profundidad de sus trabajos. Las actividades laborales de una franja vertical de una unidad de la organización se combinan en un puesto para dar a los empleados mayor autonomía en el trabajo. La idea consiste en desarrollar un sentimiento más fuerte de responsabilidad, permitiendo que los trabajadores establezcan su propio ritmo laboral, corrijan sus errores y elijan la mejor manera de realizar diferentes tareas. Asimismo, se les puede pedir que ayuden a tomar decisiones que afecten a sus propias subunidades. Conforme el trabajo se torna más desafiante y la responsabilidad del trabajador aumenta, la motivación y el entusiasmo también debe aumentar (Stoner, Freeman, y Gilbert, 1996, p. 488).

1.3. Justificación

Hoy en día, se entiende que es muy importante que una organización motive a su personal en el sentido de que este se sienta orgulloso y comprometido con la institución, lo que redundaría en la mejora de los procesos y de la productividad.

En ese sentido, resulta necesario replantear una serie de ideas que han predominado en los paradigmas organizacionales siendo, en la mayoría de las veces, intentos de universalizar linealmente los esquemas gerenciales de trabajo, por lo que se precisa modernizar el liderazgo de los gerentes organizacionales hacia una cultura que promueva la innovación y el desarrollo del capital humano.

Justificación Metodológica

Una investigación tiene justificación metodológica cuando ayuda a dar solución a un problema o mínimamente plantea estrategias o métodos que coadyuven a resolverlo. Estos criterios no son rígidos, son ampliamente flexibles. Se puede afirmar que a mayor número de respuestas que resulten positivas y satisfactorias, la investigación tendrá fundamentos sólidos para justificar su desarrollo.

En base a lo anterior, esta investigación determinará conclusiones y recomendaciones que podrán ser utilizadas como insumo para la puesta en marcha de acciones encaminadas a mejorar la motivación laboral del personal. Los instrumentos aquí utilizados para establecer la relación existente entre capacitación y motivación laboral, podrán ser utilizados como un recurso para futuras investigaciones de las variables de estudio del presente trabajo de investigación en otras instituciones del sector público y privado.

Justificación práctica

Este estudio va a permitir que el personal directivo del Programa Nacional Cuna Mas perteneciente al Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social en la ciudad de Lima, conozca la situación actual de la problemática institucional respecto a la relación existente entre capacitación y motivación laboral, vista desde la perspectiva de los trabajadores, a fin de contar con información actualizada y fidedigna que le permita tomar mejores decisiones respecto al fortalecimiento de

capacidades del personal técnico y administrativo para la mejora de su desempeño laboral y, por ende, del servicio que el programa brinda a los ciudadanos, optimizando así, la gestión y fortalecimiento institucional.

Este trabajo expondrá recomendaciones que conlleven a la mejora de la calidad de los servicios que presta la Institución y lograr que los trabajadores se sientan motivados con su labor, se identifiquen con la Entidad, lo que conducirá a cumplir con eficacia los objetivos institucionales.

1.4. Problema

El recurso humano constituye uno de los principales elementos de las organizaciones, ya que viene dado por las personas que se encargan de ejecutar cada una de las actividades que integran los procesos operativos; es decir, son los trabajadores que materializan los objetivos y metas planteadas por la gerencia de cada empresa. Es por esto que este recurso ha de ser manejado diligentemente para que cumpla con los propósitos esperados. En este sentido, los encargados de dirigir a las organizaciones necesitan contar con un personal calificado que reúnan las competencias, habilidades y destrezas mínimas que le permitan desempeñarse efectivamente.

Apoyando lo expuesto, el área de Recursos Humanos es aquella que se encarga de la aplicación de procesos de políticas retributivas o de remuneración, consideración de la familia, reconocimiento y participación de los empleados o atención a la salud, cuidado personal y necesidades especiales. De este modo, su existencia dentro de las empresas trae consigo el desarrollo de relaciones favorables entre los empleados y de éstos con la organización, aun cuando su actuación esté focalizada en los señalamientos de un convenio colectivo o en un determinado acuerdo.

Con base a lo señalado, se puede decir que el área de Recursos Humanos no sólo tiene la responsabilidad de efectuar los procesos de reclutamiento y selección de personal, sino también las actividades inherentes a la capacitación y adiestramiento, políticas de remuneración, de salud y seguridad laboral, promoción de cargos, motivación, entre otros. Por lo tanto, es el área que se

encarga de gestionar efectivamente al personal para procurar un notable desempeño y éste redunde en el cumplimiento de los objetivos trazados por la organización.

“La capacitación es una de las funciones clave de la administración y desarrollo del personal en las organizaciones y, por consiguiente, debe operar de manera integrada con el resto de las funciones de este sistema” (Guglielmetti 2002, p.9).

Lo anterior significa que la administración y el desarrollo del personal debe entenderse como un todo, en que las distintas funciones (incluida la capacitación) interactúan para mejorar el desempeño de las personas y la eficiencia de la organización. Por otra parte, se tiene que la identificación de los problemas de desempeño humano que comprometen la eficiencia de la organización, los cuales son causados por la carencia de competencias de los trabajadores y pueden ser resueltos convenientemente a través de la capacitación. Esto último significa que, frente a estos problemas, la capacitación aparece como la alternativa de solución viable en el ámbito gerencial y más conveniente, frente a otras opciones, como el reemplazo o la reubicación del personal como un mecanismo para desarrollar las competencias laborales.

La competencia de una persona, de acuerdo con Martínez y Martínez (2009), puede ser analizada con base a los factores que la determinan. Desde esta perspectiva, los elementos asociados con las competencias puede ser los conocimientos definidos como la capacidad del individuo para identificar, reconocer, describir y relacionar objetos concretos o abstractos; las habilidades intelectuales implican la capacidad del individuo para aplicar los conocimientos y el juicio en la ejecución de sus funciones y la solución de los problemas del trabajo; las habilidades sicomotoras tiene que ver la capacidad del individuo para realizar movimientos rápidos, seguros y precisos en el trabajo, mediante una acción combinada de facultades físicas, sensoriales y mentales; las habilidades interpersonales se vinculan con la capacidad del individuo para interactuar con otras personas en el trabajo, a fin de comunicarse, persuadir, entretener, supervisar, enseñar, negociar o aconsejar; la disposición anímica tiene que ver

con los factores que influyen en el estado afectivo y la voluntad de trabajo de las personas; entre éstos se incluyen las actitudes, las creencias, la percepción de equidad, los valores y la motivación, con relación a las condiciones del trabajo y; los rasgos de personalidad relevantes.

Es importante acotar, de forma similar a juicio de Chiavenato (2006), que no todas las competencias pueden ser desarrolladas a través de la capacitación, y no todas las competencias presentan el mismo grado de dificultad para ser identificadas; sin embargo, los conocimientos y las habilidades pueden ser objeto de la capacitación y son relativamente fáciles de medir; pero no así los rasgos de personalidad relevantes, los cuales tienen un carácter innato y permanente y su identificación requiere, a menudo, del uso de técnicas psicométricas especiales.

Así mismo, en un nivel intermedio, se están las competencias relacionadas con la disposición anímica en el trabajo; éstas pueden ser modificadas hasta cierto punto mediante la capacitación o a través de intervenciones en otros ámbitos de la gestión de los recursos humanos como, por ejemplo, las políticas de compensaciones e incentivos. Por lo tanto, existirán casos donde se combine acciones de capacitación e incentivos laborales, lo que amerita de una adecuada estimación y control.

En este sentido, se hace necesario que las organizaciones implementen como herramienta gerencial, un programa o un plan de capacitación. Para ello, similarmente, Guglielmetti (2002) hace mención que la planificación general de la capacitación en una institución implica una serie de pasos, entre los que destacan el seleccionar las acciones de capacitación más apropiadas para atender cada necesidad; evaluar el conjunto de las propuestas de capacitación y seleccionar aquellas que serán incluidas en el programa de capacitación; y, por último, elaborar el plan y el presupuesto, con lo cual se soporte la gestión de competencias.

Hoy en día, las instituciones públicas están obligadas a realizar capacitación y formación permanentes dirigida a sus colaboradores, no obstante, en la dinámica de los ministerios muchas veces la preocupación está orientada a lograr las metas institucionales, sin prever la trascendencia de la motivación

laboral en función a la importancia de la capacitación previa y continua que requiere el trabajador, a fin de optimizar su desempeño y eficiencia laboral. Para ello, resulta necesario que las organizaciones asuman su compromiso dentro del presupuesto ministerial se contempla una partida para invertir dentro del rubro de Gestión del Talento Humano sobre capacitaciones y actualización pero que debido a una falta de gestión y decisión se deja de lado y muchas veces se termina devolviendo parte del presupuesto al Tesoro Público por falta de ejecución del gasto y por ende, es el trabajador afectado en su derecho de recibir entrenamiento como elemento motivacional que repercutirá en su rendimiento laboral, y finalmente serán los usuarios los beneficiados.

Más aún, se apreció que el personal que ingresa al Programa Nacional Cuna Mas posee un determinado grado de instrucción, generalmente de educación media y universitaria, lo que les ha permitido disponer de competencias conceptuales, pero que no son fortalecidas o actualizadas continuamente, dado que se presume la ausencia de un programa de capacitación como herramienta gerencial que incluya variadas estrategias como cursos, talleres, seminarios, conferencias, entre otros medios, así como tampoco se les remite el manual de cargos por el cual se deben regir sus obligaciones laborales y esclarecer el alcance y límite de sus responsabilidades, por lo que esto ocasiona retrasos en el cumplimiento de las actividades y, como consecuencia, el cambio de procedimientos, incorporación de herramientas tecnológicas, normativas o leyes, políticas institucionales, hecho que incide notablemente en el desempeño alcanzado.

Asimismo, se evidenció que, en el caso del personal técnico, para la solicitud de participación en seminarios, congresos, conferencias, entre otros, fuera de la Institución, éstos deben remitir a la Dirección Ejecutiva una comunicación donde manifiestan su interés en la asistencia a dicho evento. Esta comunicación es revisada y/o aprobada por un asesor de la Dirección. Si este no la realiza en el futuro inmediato, se corre el riesgo de que dicha participación no se lleve a cabo.

En el caso del personal administrativo, la participación en actividades de capacitación se da porque el trabajador hace la solicitud por escrito al supervisor inmediato de ese requerimiento. Si éste considera que el trabajador no necesita la formación debido a que la oficina quedará ausente durante mucho tiempo, y las labores se verán afectadas ante posibles demoras y/o inconvenientes, obstaculizándose con ello la potenciación de las competencias, entonces el proceso de capacitación de dicho personal no se realiza de manera exitosa.

Por esta razón, se pronostica que si el Programa Nacional Cuna Más, como organismo público, no evalúa las dificultades mencionadas en párrafos anteriores sobre los procesos de aprobación de acciones y la falta de estrategias concretas de capacitación al personal administrativo, tendría que correr el riesgo de que las actividades programadas como objeto central de la organización se desarrollen con ciertos inconvenientes, a la vez que el recurso humano carezca de la capacidad efectiva de respuesta no sólo para desempeñar sus labores, sino también para que proporcionen información a los beneficiarios acerca de las dudas que éstos presentan, de allí que se incumplirían las metas, además de restringirse el alcance de la misión y visión de dicho organismo.

Por lo tanto, es necesario que el Programa procure un proceso de capacitación efectivo que describa en términos de las competencias requeridas para cada uno de los puestos de trabajo en el área administrativa, para visualizar fácilmente las necesidades a cubrir en formación de quiénes ocupan para dichos puestos. De allí que pueda considerarse como fuente de retroalimentación a la evaluación de competencias del personal como un detallado inventario del activo más importante disponible por la institución, a través de las diferentes estrategias o acciones de formación que se implementen.

Bajo este contexto, esta investigación ayudará a la Dirección Ejecutiva del Programa a conocer la relación que existe entre la capacitación y la motivación laboral de sus trabajadores y tomar decisiones que coadyuvarán al logro de los objetivos institucionales del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017.

Problema general

¿Cuál es la relación entre capacitación y motivación laboral según personal del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017?

Problemas Específicos

¿Cuál es la relación entre capacitación y reconocimiento según personal del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017?

¿Cuál es la relación entre capacitación y logro según personal del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017?

¿Cuál es la relación entre capacitación y progreso según personal del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017?

¿Cuál es la relación entre capacitación y crecimiento según personal del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017?

¿Cuál es la relación entre capacitación y responsabilidad según personal del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017?

¿Cuál es la relación entre capacitación y reto profesional según personal del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017?

1.5. Hipótesis

Hipótesis general

¿Existe relación significativa entre capacitación y motivación laboral según personal del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017?

Hipótesis específicas

¿Existe relación significativa entre capacitación y reconocimiento según personal del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017?

¿Existe relación significativa entre capacitación y logro según personal del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017?

¿Existe relación significativa entre capacitación y progreso según personal del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017?

¿Existe relación significativa entre capacitación y crecimiento según personal del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017?

¿Existe relación significativa entre capacitación y responsabilidad según personal del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017?

¿Existe relación significativa entre capacitación y reto profesional según personal del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017?

1.6. Objetivo

Objetivo General

Determinar la relación entre capacitación y motivación laboral según personal del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017

Objetivos específicos

Determinar la relación entre capacitación y reconocimiento según personal del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017.

Determinar la relación entre capacitación y logro según personal del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017.

Determinar la relación entre capacitación y progreso según personal del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017.

Determinar la relación entre capacitación y crecimiento según personal del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017.

Determinar la relación entre capacitación y responsabilidad según personal del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017.

Determinar la relación entre capacitación y reto profesional según personal del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017.

II. Método

2.1. Variables

Variable 1 Capacitación

Variable 2 Motivación Laboral

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1.

Operacionalización de la variable Capacitación

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Nivel	Rangos	
Capacitación	Necesidad de capacitación.	Personas que acceden a la Capacitación.	Del (01) al (10).	Siempre = 5	Adecuado	(112,150)	
					Regular	(71,111)	
					Inadecuado	(30,70)	
	Plan de desarrollo.	Participación.	Del (11) al (20).	Algunas Veces = 3			
			Presupuesto de Inversión.	Acciones de Capacitación.	Casi Nunca = 2		
				Medios de Información.	Del (21) al (30).	Nunca = 1	
Acciones de Capacitación.	Cumplimiento Calidad. Procesos. Costos.						

Tabla 2.
Operacionalización de la variable Motivación Laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Nivel	Rangos
Motivación Laboral	Reconocimiento	Política remunerativa Méritos. Sistema de recompensas.	Del (01) al (06).	Complemente en desacuerdo = 1	- Baja	(30,70)
	Logro	Oportunidades Responsabilidad Innovación	Del (07) al (12).	En desacuerdo = 2	- Media	(71,111)
	Progreso	Experiencia Ascenso Laboral Superación	Del (13) al (18).	Ni de Acuerdo Ni en desacuerdo = 3	- Alta	(112,150)
	Crecimiento	Crecimiento profesional. Gratitud.	Del (19) al (21).	De acuerdo = 4		
	Responsabilidad	Motivación. Criterio profesional. Dedicación.	Del (19) al (21).	Completa-mente de acuerdo = 5		
	Reto profesional	Competencia. Equipo de trabajo. Reconocimiento	Del (22) al (24).			
			Del (25) al (30).			

2.3. Metodología

El método utilizado para el desarrollo del presente trabajo de investigación es el hipotético deductivo, ya que comienza con la observación, luego se sigue con la formulación de las hipótesis, después con la comprobación de estas hipótesis, y se culmina con la predicción de la situación de las variables.

El método general que se utilizó fue el científico, Carrasco (2009, p. 269) al respecto refiere “puede definirse como los modos, las formas, las vías o caminos más adecuados para lograr objetivos previamente definidos”.

2.4. Tipo de estudio

Este trabajo de investigación es de tipo básica puesto que contribuye al conocimiento científico.

Dentro del enfoque cuantitativo, la calidad de una investigación se encuentra relacionada con el grado en que se aplique el diseño tal como fue preconcebido. De ahí que mediante el tipo de investigación básica permite avanzar la información de tipo descriptiva, transversal, para reflexionar sobre el objeto de estudio que es la relación que existe entre variables (Hernández, Fernández y Baptista 2010, p, 136).

2.5. Diseño

No experimental – Transversal

No experimental, porque no se ha considerado un grupo de experimental dentro de la población muestra, no hay una variable dependiente que se va manipular.

Hernández, Fernández, Baptista (2010) definen a los diseños no experimentales como: “estudio que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p, 205).

Es Transversal porque los datos se han recogido en un único momento.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) afirman que: “Recolectan datos en un solo momento y tiempo único donde su propósito es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p, 289)

Teniendo en cuenta lo afirmado por estos autores, la toma de información se realizó en un único momento para luego analizar si existe una relación entre la

capacitación y la motivación laboral según los trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017.

Nivel

Descriptivo – correlacional

Asimismo, el estudio presenta niveles descriptivo y correlacional, dado que frecuentemente el propósito del investigador es describir situaciones y eventos. Esto es, decir cómo es y cómo se manifiesta determinado fenómeno. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis (Dankhe, 1986). Miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar. Desde el punto de vista científico, describir es medir. Esto es, en un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así relatar lo que se investiga.

Es correlacional porque tiene como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables: capacitación y motivación laboral,

El diseño correlacional se resume en el siguiente esquema.

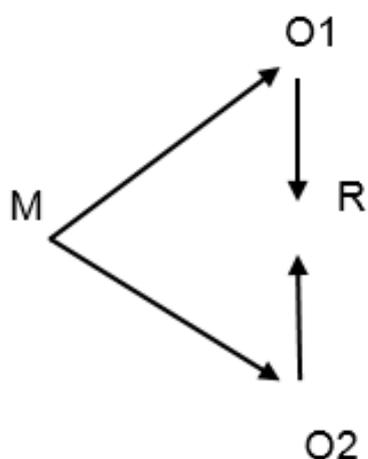


Figura 2. Esquema del diseño de investigación

Dónde:

M: Es la muestra con lo cual se realizará el estudio.

O1: Indica la medición a la variable (Capacitación)

O2: Indica la medición a la variable (Motivación laboral)

El objeto de estudio fue analizar en base a la realidad del personal del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017.

2.6. Población, muestra y muestreo

Teniendo en cuenta la definición que hace Tamayo y Tamayo, la población es:

La población es un conjunto de individuos de la misma clase, limitada por el estudio. "La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación". (Tamayo y Tamayo, 2007, p. 67).

En consecuencia. la población o universo de interés para la presente investigación, está constituida por 120 trabajadores pertenecientes al Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017.

Muestra

Tamayo y Tamayo, (2007), "La muestra es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico". (p.68).

Para determinar el tamaño de la muestra se empleó la siguiente fórmula.

$$n = \frac{Z^2 p \cdot q N}{e^2 (N - 1) + Z^2 p \cdot q}$$

Donde:

e = Margen de error permitido

Z = Nivel de confianza

p = Probabilidad de ocurrencia del evento

q = Probabilidad de no ocurrencia del evento

N = Tamaño de la población

n= Tamaño óptimo de la muestra.

Tamaño de la muestra:

e = 5% error de estimación

Z = 1,96 con un nivel de confianza del 95%

p = 0,5 de estimado

q = 0,5 de estimado

N = 120

Cálculo:

$$n = \frac{(1,96)^2 (0.5)(0.5)(208)}{0.05^2 (280 - 1) + (1,96)^2 (0.5)(0.5)}$$

n = 92 es la muestra

Muestreo

Criterios de selección de muestra:

Para determinar la muestra objeto de estudio, se realizó una selección aleatoria por sorteo mediante la técnica de muestreo aleatorio simple hasta completar el número requerido. Los criterios que se usaron para determinar a los sujetos de la

muestra fueron ser trabajadores del Programa, ser trabajadores y estar presentes el día de la encuesta. Por otro lado, los criterios de exclusión fueron no ser trabajadores del programa y trabajadores que no asistieron el día de la encuesta.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para llevar a cabo la toma de información, se utilizó la técnica de la Encuesta, y como instrumento se utilizó el cuestionario, debido a la modalidad de estudio y el tiempo de aplicación.

Encuesta

Se entiende como técnica, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información. La aplicación de una técnica conduce a la obtención de información, la cual debe ser resguardada mediante un instrumento de recolección de datos. La aplicación de una técnica conduce a la obtención de información, la cual debe ser resguardada mediante un instrumento de recolección de datos (Falcón y Herrera 2005, p.12).

Instrumento

El instrumento básico utilizado en la investigación por encuesta es el cuestionario, que es un documento que recoge en forma organizada los indicadores de las variables implicadas en el objetivo de la encuesta (Casas, et. Al, 2003, p. 528).

“Consiste en formular una serie de preguntas recogidas en un cuestionario para conocer la opinión del público sobre un asunto determinado y reflejado mediante estadísticas” (Quintero, 2009, p.4).

Dicho ello y teniendo definida la técnica a usar, se construyen dos instrumentos tipo cuestionario con ítems, los mismos que guardan relación con los procedimientos de Operacionalización de las variables, uno para la variable Capacitación y el otro para la variable Motivación laboral. Ambos instrumentos fueron respondidos por los mismos sujetos según su percepción.

Variable Capacitación

Ficha técnica

Nombre:	Cuestionario. Escala de Capacitación	
Autor:	Mercedes Benites (2017)	
Objetivo:	Determinar la relación entre capacitación y motivación laboral según personal del Programa nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017	
Población:	Trabajadores administrativos y técnicos.	
Número de ítem:	30	
Aplicación:	Directa	
Tiempo de administración:	30 minutos	
Normas de aplicación:	El trabajador marcará en cada ítem conforme a lo que considere evaluado respecto de lo observado.	
Escala:	Likert	
Niveles y Rango:	Adecuado	110 – 150
	Regular	70 – 109
	Inadecuado	30 – 69

Distribución por dimensiones en el cuestionario de Capacitación

Tabla 3.

Instrumento de la variable Capacitación por dimensiones

Dimensión	Número ítem	N° ítems
Necesidad de capacitación	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	10
Plan de desarrollo	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,	10
Acciones de capacitación	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30	10

Variable Motivación laboral

Ficha técnica

Nombre:	Cuestionario Escala de Motivación laboral.	
Autor:	Mercedes Benites (2017)	
Objetivo:	Determinar la relación entre capacitación y motivación laboral según personal del Programa nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017	
Población:	Trabajadores administrativos y técnicos.	
Número de ítem:	30	
Aplicación:	Directa	
Tiempo de administración:	30 minutos	
Normas de aplicación:	El trabajador marcará en cada ítem conforme a lo que considere evaluado respecto de lo observado.	
Escala:	Likert	
Niveles y Rango:	Alta	110 – 150
	Media	70 – 109
	Baja	30 – 69

Distribución por dimensiones en el cuestionario de Motivación laboral

Tabla 4.
Instrumento de la variable Motivación laboral por dimensiones

Dimensión	Número ítem	N° ítems
Reconocimiento	1,2,3,4,5,6	6
Logro	7,8,9,10,11,12	6
Progreso	13,14,15,16,17,18	6
Crecimiento	19,20, 21	3
Responsabilidad	22,23,24	3
Reto profesional	25,26,27,28,29,30	6

Validez

A fin de contar con instrumentos confiables, se le sometió a juicio de expertos. Para ello, se solicitó la revisión y validación de profesionales con grado de magíster y grado de doctor, acreditados en el conocimiento de las variables y de la investigación.

El juicio de expertos verificó que el instrumento fue elaborado de acuerdo a una concepción técnica, desglosándolo en dimensiones, indicadores e ítems, que responden al objetivo de la presente investigación.

Tabla 5.
Validez del instrumento Capacitación

Validador	Resultado
Mgtr. Nuñez Untiveros Jesus	Aplicable
Mgtr. Beraun Beraun Emil	Aplicable
Mgtr. Flores Pérez Jorge	Aplicable

Tabla 6.
Validez del instrumento Motivación laboral

Validador	Resultado
Mgtr. Nuñez Untiveros Jesus	Aplicable
Mgtr. Beraun Beraun Emil	Aplicable
Mgtr. Flores Pérez Jorge	Aplicable

Confiabilidad

El instrumento se sometió a la confiabilidad mediante el alfa de Cronbach

Cuando una prueba es aplicada repetidamente a un mismo individuo o grupo, o al mismo tiempo por investigadores diferentes, da iguales o parecidos resultados indica que el instrumento es confiable.

El estadístico alfa de Cronbach, requiere una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre 0 y 1. Su ventaja reside en que no es necesario dividir en dos mitades a los ítems del instrumento de medición, simplemente se aplica la

medición y se calcula el coeficiente. En este caso la prueba piloto se realizó en 20 trabajadores” (Tamayo 2007, p. 68).

Tabla 7.
Confiabilidad Cuestionario de Capacitación

Alfa de Cron Bach	N° de ítems
0.965	30

Tabla 8.
Escala para interpretar resultados del análisis de confiabilidad

Valores	Nivel
Por debajo de .60	es inaceptable
De .60 a .65	es indeseable.
De .65 a .70	es mínimamente aceptable
De .70 a .80	es buena.
De .80 a .90	Alta confiabilidad
De 0,9 a 1	Muy buena

El grado de confiabilidad del instrumento es muy buena ya que los coeficientes de alfa de Cronbach son superiores a 0.90.

Tabla 9.
Confiabilidad cuestionario de Motivación Laboral

Alfa de Cron Bach	N° de elementos
0,953	30

Tabla 10.
Escala para interpretar resultados del análisis de confiabilidad

Valores	Nivel
Por debajo de .60	es inaceptable
De .60 a .65	es indeseable.
De .65 a .70	es mínimamente aceptable
De .70 a .80	es buena.
De .80 a .90	Alta confiabilidad
De 0,9 a 1	Muy buena

El grado de confiabilidad del instrumento es muy buena ya que los coeficientes de alfa de Cronbach son superiores a 0.90.

2.8. Métodos de análisis de datos

Para la contrastación de las hipótesis se aplica la estadística no paramétrica, mediante el coeficiente de Rho Spearman. Asimismo, a fin de analizar cada una de las variables se utilizará del programa SPSS V. 21, así como también se presentará la distribución de los datos y porcentajes en tablas y figuras y se utilizará la estadística descriptiva para la ubicación dentro de la escala de medición.

“El coeficiente de correlación por rangos (ρ) es una medida de asociación de dos variables expresadas en escala de tipo ordinal, de modo que entre los objetos o individuos estudiados puede establecerse un orden jerárquico para las series”. (Ávila, 2012, p. 225).

Prueba hipótesis: Para Torres (1998) “La hipótesis es un planteamiento que establece una relación entre dos o más variables para explicar y, si es posible, predecir probabilísticamente las propiedades y conexiones internas de los fenómenos o las causas y consecuencias de un determinado problema” (p. 129).

Nivel de Significación: Si es menor al valor 0.05, se dice que el coeficiente es significativo (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error).

El estadístico ρ se da por la expresión:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de $x - y$. N es el número de parejas.

2.9. Aspectos éticos

Para cuidar la veracidad de la información y proteger la permanencia de los trabajadores, se consideró lo siguiente: Discreción respecto a la identidad de los trabajadores, indicación de autores y páginas de las citas textuales de los textos y documentos consultados, no se manipuló la información ni el resultado obtenido.

III. Resultados

3.1. Descripción de los niveles de la variable Capacitación

Tabla 11.

Niveles de las variables Capacitación y Motivación Laboral según personal del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017.

			Capacitación			
			Bajo	Regular	Alto	Total
Motivación laboral	Regular	Recuento	1	62	1	64
		% del total	1,1%	67,4%	1,1%	69,6%
	Alto	Recuento	0	0	28	28
		% del total	0,0%	0,0%	30,4%	30,4%
	Bajo	Recuento	1	62	29	92
		% del total	1,1%	67,4%	31,5%	100,0%

Fuente: Cuestionario de Capacitación y Motivación Laboral (Anexo)

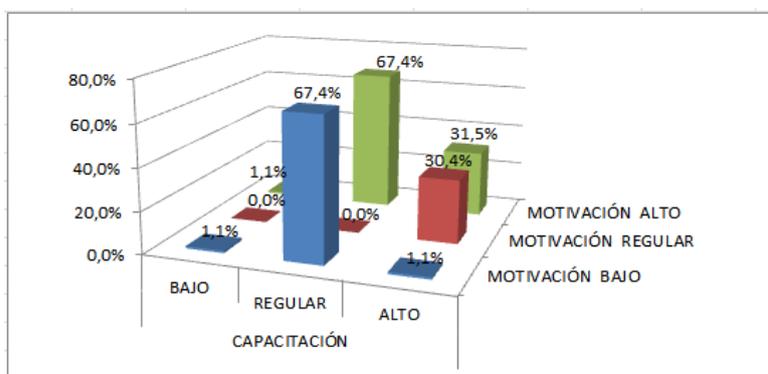


Figura 3. Diagrama de Columnas 3D de Capacitación y Motivación Laboral

Como se observa en la tabla y figura; el 1,1% del personal del Programa Cuna Mas percibe la capacitación en un nivel bajo; el 67,4% lo percibe como regular, mientras que el 1,1% lo percibe alto. Por otro lado, se observa que el 30,4% da importancia, en un nivel alto, a la Capacitación.

3.1.1. Descripción de los niveles de las dimensiones de la variable Motivación Laboral

Descripción de los niveles de la dimensión Reconocimiento

Tabla 12.

Capacitación y la dimensión reconocimiento de la Motivación Laboral según personal del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017.

			Capacitación			
			Bajo	Regular	Alto	Total
Reconocimiento	Regular	Recuento	1	58	1	60
		% del total	1,1%	63,0%	1,1%	65,2%
	Alto	Recuento	0	4	28	32
		% del total	0,0%	4,3%	30,4%	34,8%
	Bajo	Recuento	1	62	29	92
		% del total	1,1%	67,4%	31,5%	100,0%

Fuente: Cuestionario de Capacitación y Motivación Laboral (Anexo)

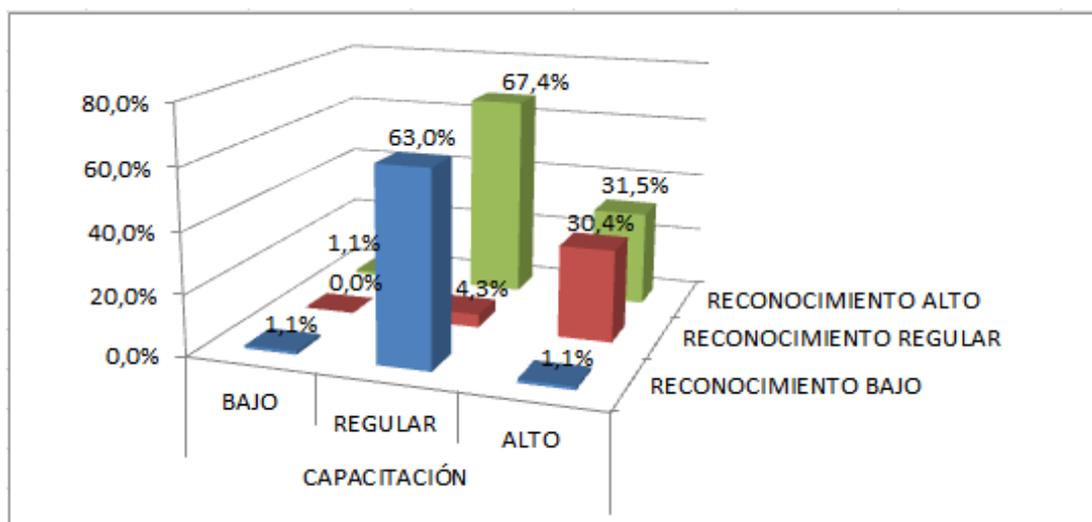


Figura 4. Diagrama de Columnas 3D Capacitación y la dimensión Reconocimiento

Como se aprecia en la tabla y figura de la Motivación Laboral, su dimensión Reconocimiento se encuentra en un nivel regular, ya que el 1,1% del personal distingue la Capacitación en un nivel bajo, el 63% la percibe regular, mientras el 1,1% lo percibe alto. En un nivel alto para la Motivación Laboral en su dimensión Reconocimiento: el 4,3% percibe en un nivel regular la Capacitación, mientras que el 30,4% percibe en un nivel alto la Capacitación. Por otro lado, se aprecia que el 67,4% la percibe en un nivel alto.

Descripción de los niveles de la dimensión Logro

Tabla 13.

Capacitación y la dimensión logro de la Motivación Laboral según personal del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017.

		Capacitación			Total
		Bajo	Regular	Alto	
Regular	Recuento	1	58	2	61
	% del total	1,1%	63,0%	2,2%	66,3%
Alto	Recuento	0	4	27	31
	% del total	0,0%	4,3%	29,3%	33,7%
Bajo	Recuento	1	62	29	92
	% del total	1,1%	67,4%	31,5%	100,0%

Fuente: Cuestionario de Capacitación y Motivación Laboral (Anexo)

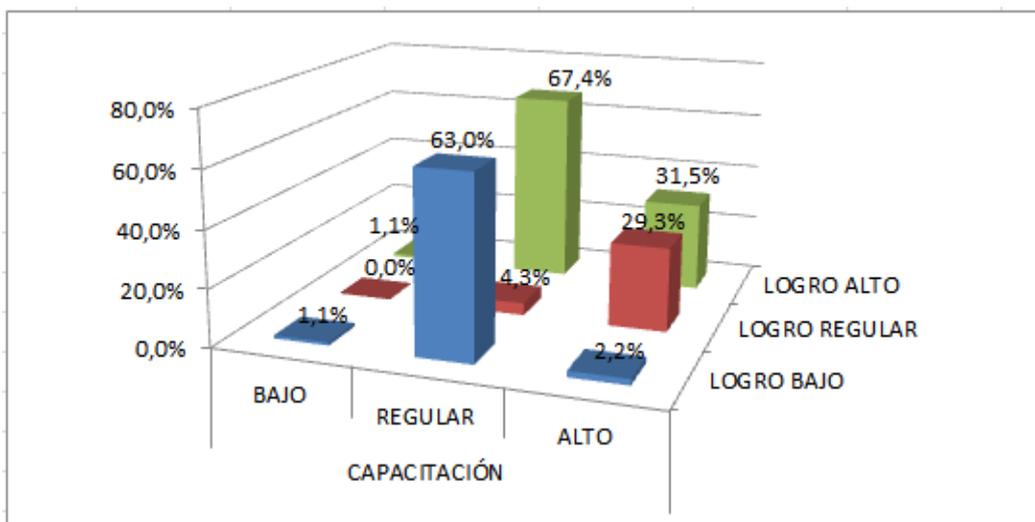


Figura 5. Diagrama de Columnas 3D Capacitación y la dimensión Logro

Como se aprecia en la tabla y figura de la Motivación Laboral en su dimensión Logro, el personal lo percibe en un nivel regular, puesto que el 1,1% del personal siente la Capacitación en un nivel bajo, el 63% la percibe regular, mientras que solo el 2,2% lo advierte alto. Por otro lado, para el 4,3 % de los trabajadores, la Motivación Laboral en su dimensión Logro se percibe la Capacitación en un nivel regular, mientras que el 29,3% percibe la Capacitación en un nivel alto.

Descripción de los niveles de la dimensión Progreso

Tabla 14.

Capacitación y la dimensión Progreso de la Motivación Laboral según personal del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017.

		Capacitación				
		Bajo	Regular	Alto	Total	
Progreso	Regular	Recuento	1	59	4	64
		% del total	1,1%	64,1%	4,3%	69,6%
	Alto	Recuento	0	3	25	28
		% del total	0,0%	3,3%	27,2%	30,4%
	Bajo	Recuento	1	62	29	92
		% del total	1,1%	67,4%	31,5%	100,0%

Fuente: Cuestionario de Capacitación y Motivación Laboral (Anexo)

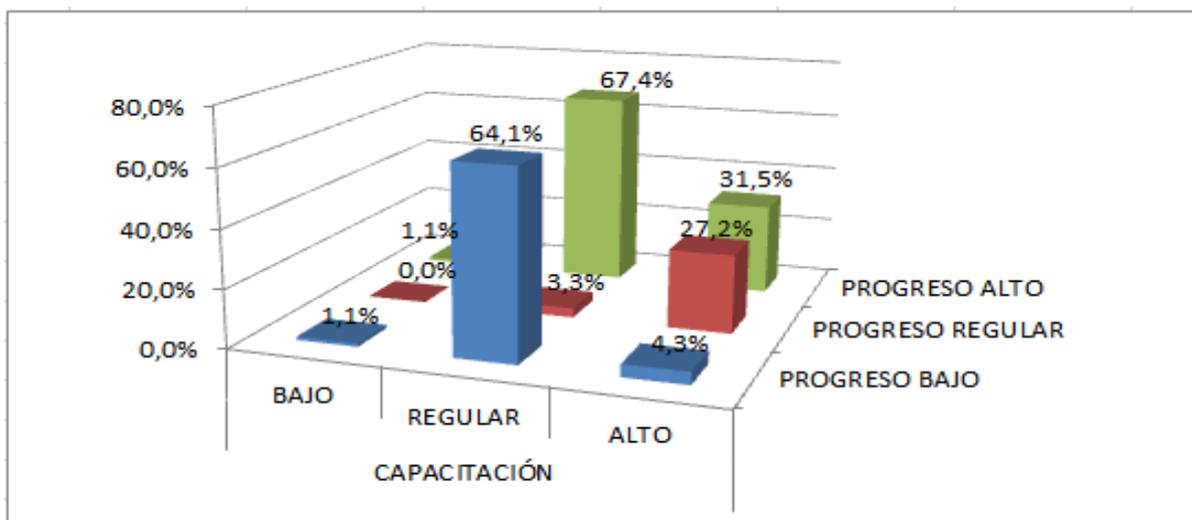


Figura 6. Diagrama de Columnas 3D Capacitación y la dimensión Progreso

Como se observa en la tabla y figura de la Motivación Laboral en su dimensión Progreso se siente en un nivel regular: el 1,1% del personal percibe la Capacitación en un nivel bajo el 64,1% la percibe regular, mientras el 1,1% lo percibe alto. En un nivel alto para la Motivación Laboral en su dimensión Progreso: el 3,3% percibe en un nivel regular la Capacitación, mientras que el 27,2% percibe en un nivel alto la Capacitación.

Descripción de los niveles de la dimensión Crecimiento

Tabla 15.

Capacitación y la dimensión Crecimiento de la Motivación Laboral según personal del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017.

		Capacitación				
		Bajo	Regular	Alto	Total	
Crecimiento	Bajo	Recuento	1	11	0	12
		% del total	1,1%	12,0%	0,0%	13,0%
	Regular	Recuento	0	51	25	76
		% del total	0,0%	55,4%	27,2%	82,6%
	Alto	Recuento	0	0	4	4
		% del total	0,0%	0,0%	4,3%	4,3%
Total	Recuento	1	62	29	92	
	% del total	1,1%	67,4%	31,5%	100,0%	

Fuente: Cuestionario de Capacitación y Motivación Laboral (Anexo)

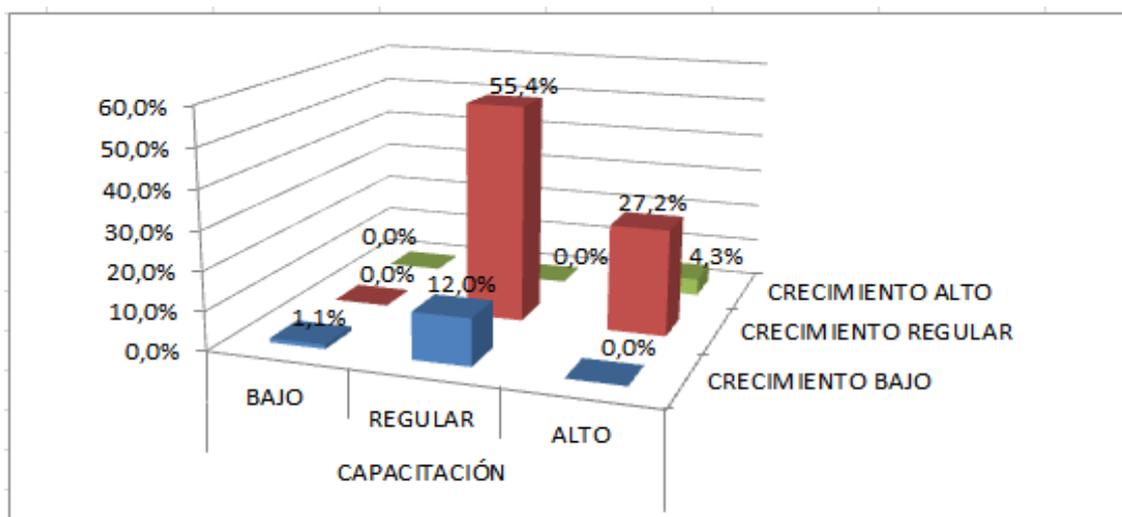


Figura 7. Diagrama Columnas 3D Capacitación y la dimensión Crecimiento

Como se observa en la tabla y figura de la Motivación Laboral en su dimensión Crecimiento se tiene en un nivel bajo: el 1,1% del personal percibe la Capacitación en un nivel bajo, el 12% la percibe regular, En un nivel regular para el Crecimiento: el 55,4% lo percibe la Capacitación en un nivel regular y el 27,2% lo percibe alto. En un nivel alto para la Motivación Laboral en su dimensión Crecimiento: el 4,3% percibe en un nivel alto la Capacitación.

Descripción de los niveles de la dimensión Responsabilidad

Tabla 16.

Capacitación y la dimensión Responsabilidad de la Motivación Laboral según personal del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017.

		Capacitación				
		Bajo	Regular	Alto	Total	
Responsabilidad	Bajo	Recuento	1	11	0	12
		% del total	1,1%	12,0%	0,0%	13,0%
	Regular	Recuento	0	51	24	75
		% del total	0,0%	55,4%	26,1%	81,5%
Alta	Recuento	0	0	5	5	
	% del total	0,0%	0,0%	5,4%	5,4%	
Total	Recuento	1	62	29	92	
	% del total	1,1%	67,4%	31,5%	100,0%	

Fuente: Cuestionario de Capacitación y Motivación Laboral (Anexo)

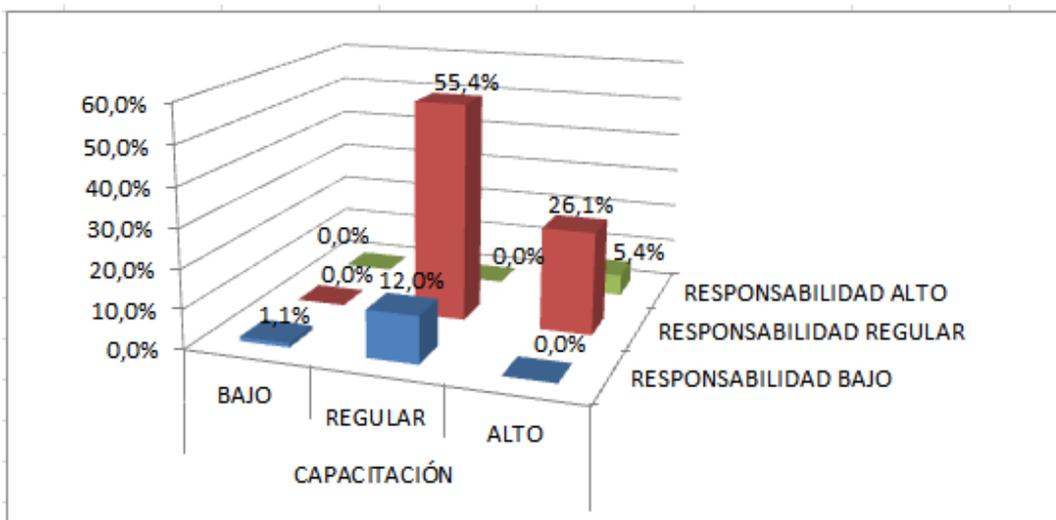


Figura 8. Diagrama de Columnas 3D Capacitación y la dimensión Responsabilidad

Como se observa en la tabla y figura de la Motivación Laboral en su dimensión Responsabilidad el personal la percibe en un nivel bajo: donde el 1,1% del personal siente la Capacitación en un nivel bajo, el 12% la percibe regular, En un nivel regular para la Responsabilidad: el 55,4% lo percibe la Capacitación en un nivel regular y el 26,1% lo percibe alto. En un nivel alto para la Motivación Laboral en su dimensión Crecimiento: el 5,4% percibe en un nivel alto la Capacitación.

Descripción de los niveles de la dimensión Reto Profesional

Tabla 17.

Capacitación y la dimensión Reto Profesional de la Motivación Laboral según personal del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017.

			Capacitación			
			Bajo	Regular	Alto	Total
Reto Profesional	Regular	Recuento	1	58	1	60
		% del total	1,1%	63,0%	1,1%	65,2%
	Alto	Recuento	0	4	28	32
		% del total	0,0%	4,3%	30,4%	34,8%
Total	Recuento	1	62	29	92	
	% del total	1,1%	67,4%	31,5%	100,0%	

Fuente: Cuestionario de Capacitación y Motivación Laboral (Anexo)

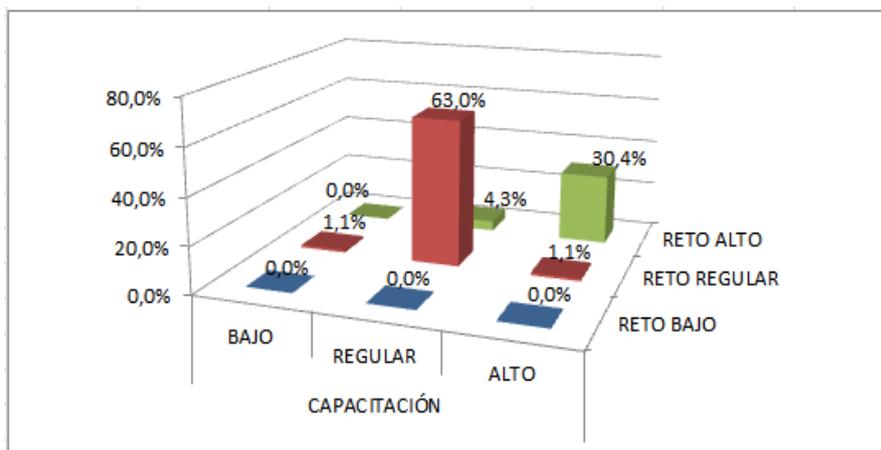


Figura 9. Diagrama de Columnas 3D Capacitación y la dimensión Reto Profesional

Como se visualiza en la tabla y figura de la Motivación Laboral en su dimensión Reto profesional en un nivel regular: el 1,1% del personal percibe la Capacitación en un nivel bajo, el 63% la percibe regular y el 1,1% lo percibe alto. En un nivel bajo para el Reto profesional: el 63% la percibe regular y el 1,1% lo percibe alto. En un nivel alto para el Reto profesional: el 4,3% lo percibe la Capacitación en un nivel regular y el 30,4% lo percibe alto.

3.2 Prueba de hipótesis general y específica

3.1.2. Prueba de hipótesis general y específica

Hipótesis general

Ho No existe relación significativa entre capacitación y motivación laboral según personal del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017.

Ha Si existe relación significativa entre capacitación y motivación laboral según personal del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017.

Tabla 18.

Correlación Motivación Laboral y Capacitación

			Motivación Laboral	Capacitación
Rho de spearman	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,964**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	92	92
	Capacitación	Coefficiente de correlación	,964**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	92	92

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

El resultado de 0.964 nos dice que existe relación positiva entre las variables; asimismo, se encuentra en el nivel de correlación muy alta, presentando un nivel de significancia 0,00 menor de 0,05. En base a ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna concluyendo que: la Motivación Laboral tiene relación significativa con la Capacitación de acuerdo a los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017.

Hipótesis Específica 1

Ho Si existe relación significativa entre capacitación y reconocimiento según personal del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017.

Ha Si existe relación significativa entre capacitación y reconocimiento según personal del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017.

Tabla 19.

Correlación Capacitación y Reconocimiento

			Capacitacion	Reconocimiento
Rho de spearman	Capacitacion	Coeficiente de correlación	1,000	,872**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	92	92
	Reconocimiento	Coeficiente de correlación	,872**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	92	92

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

El resultado de 0.872 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación muy alta con un nivel de significancia 0,00. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna se concluye que: La Capacitación tiene relación significativa con la dimensión Reconocimiento de la Motivación Laboral según personal del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017.

Hipótesis Específica 2

Ho No existe relación significativa entre capacitación y logro según personal del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017.

Ha Si existe relación significativa entre capacitación y logro según personal del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017.

Tabla 20.

Correlación Capacitación y Logro

		Capacitación	Logro
Rho de spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,845**
		N	92
Logro		Coeficiente de correlación	,845**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	92

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

El resultado de 0.845 nos dice que existe relación positiva entre las variables, sumado a ello, se encuentra en el nivel de correlación muy alta con un nivel de significancia 0,00. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2; concluyendo que: La Capacitación tiene relación significativa con la dimensión Logro de la Motivación Laboral según personal del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017.

Hipótesis Específica 3

Ho No existe relación significativa entre capacitación y progreso según personal del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017.

Ha Si existe relación significativa entre capacitación y progreso según personal del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017.

Tabla 21.
Correlación Capacitación y Progreso

			Capacitación	Progreso
Rho de spearman	Capacitación	Coefficiente de correlación	1,000	,815**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	92	92
	Progreso	Coefficiente de correlación	,815**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	92	92

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

El resultado de 0.815 indica que existe relación positiva entre las variables, encontrándose en el nivel de correlación alto, teniendo un nivel de significancia 0,00. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; se concluye que: La Capacitación tiene relación significativa con la dimensión Progreso de la Motivación Laboral según personal del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017.

Hipótesis Específica 4

Ho No existe relación significativa entre capacitación y crecimiento según personal del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017.

Ha Si existe relación significativa entre capacitación y crecimiento según personal del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017

Tabla 22.
Correlación Capacitación y Crecimiento

			Capacitación	Crecimiento
Rho de spearman	Capacitación	Coefficiente de correlación	1,000	,397**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	92	92
	Crecimiento	Coefficiente de correlación	,397**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	92	92

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

El resultado de 0.397 indica que existe relación positiva entre las variables, teniendo un nivel de correlación moderada con un nivel de significancia 0,00. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 4; concluyéndose que: La Capacitación tiene relación significativa con la dimensión Crecimiento de la Motivación Laboral según personal del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017.

Hipótesis Específica 5

Ho Existe relación significativa entre capacitación y responsabilidad según personal del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017.

Ha No existe relación significativa entre capacitación y responsabilidad según personal del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017

Tabla 23.
Correlación Capacitación y Responsabilidad

			Capacitación	Responsabilidad
Rho de spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,420**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	92	92
	Responsabilidad	Coeficiente de correlación	,420**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	92	92

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

El resultado de 0.420 indica que existe relación positiva entre las variables, adicionalmente se encuentra en el nivel de correlación moderada con un nivel de significancia 0,00. Por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 5; se concluye que: La Capacitación tiene relación significativa con la dimensión Responsabilidad de la Motivación Laboral según personal del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017.

Hipótesis Específica 6

- Ho No existe relación significativa entre capacitación y reto profesional según personal del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017.
- Ha Si existe relación significativa entre capacitación y reto profesional según personal del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017.

Tabla 24.
Correlación Capacitación y Reto Profesional

		Capacitación	Reto profesional
Rho de spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,872**
		N	,000
			92
	Reto Profesional	Coeficiente de correlación	,872**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			92

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

El resultado de 0.872 indica que existe relación positiva entre las variables; de igual forma se encuentra en el nivel de correlación muy alta con un nivel de significancia 0,00. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 6; se concluye que: La Capacitación tiene relación significativa con la dimensión Reto Profesional de la Motivación Laboral según personal del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017.

IV. Discusión

Existe relación directa entre las variables capacitación y motivación laboral según los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social 2017 ($r=0,964$ y $p=0,000$), lo que nos indica que además se encuentra en el nivel de correlación muy alta. Se corrobora lo planteado por Gitman, McDaniel y Mascaró (2007) quienes afirman que las empresas que ofrecen la oportunidad a sus empleados para que aumenten sus conocimientos a través de la capacitación, se benefician, ya que sus trabajadores están más motivados y mejor preparados para realizar su labor.

Existe relación significativa positiva moderada entre la capacitación y el reconocimiento según los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social 2017 ($r=0,872$ y $p=0,000$). Se corrobora lo planteado por Fernández (1999) quien define el reconocimiento como la manera mediante la cual otras personas loan al trabajador por la eficiencia e integridad que tiene para realizar su labor.

Existe relación significativa positiva moderada entre la capacitación y el logro según los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social 2017 ($r=0,845$ y $p=0,000$). Se confirma lo afirmado por Herzberg, citado por Fugar (2007) quien define al logro como el completar exitosamente un trabajo, solucionar problemas, justificación, y ver los resultados del trabajo de uno mismo. La definición incluye el error y la ausencia de logro.

Existe relación significativa positiva moderada entre la capacitación y el progreso según los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social 2017 ($r=0,815$ y $p=0,000$). De acuerdo a lo señalado por Stoner, J., Freeman, R. y Gilbert, D., (1996, p. 436) se identifica elementos como la justicia y el mérito para identificar al interior de la organización quienes pueden ser sujetos de promoción, y de alguna manera no perjudicar el ambiente laboral imperante.

Existe relación significativa positiva moderada entre la capacitación y el crecimiento según los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social 2017 ($r=0,397$ y $p=0,000$). Se confirma lo sustentado por Fernández (1999) quien define el crecimiento como el apoyo y

estímulo percibidos por parte de los trabajadores de poder mejorar su desarrollo personal y profesional en la organización, mediante la implementación de políticas internas equitativas y efectivas de capacitación laboral y de promoción de puestos.

Existe relación significativa positiva moderada entre la capacitación y la responsabilidad según los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social 2017 ($r=0,420$ y $p=0,000$). Se confirma lo postulado por Hernández (1989) citado por Vásquez y Guadarrama (2001) quien define responsabilidad como la apreciación que tienen las personas del compromiso con el trabajo que posee el personal de una organización, así como el cuidado y entrega que muestra en su labor.

Existe relación significativa positiva moderada entre la capacitación y el reto profesional según los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social 2017 ($r=0,872$ y $p=0,000$). Se corrobora lo planteado por Herzberg, citado por Fugar (2007) quien sostiene que la ejecución de un cometido o de una tarea dentro del centro laboral constituye en el origen de sentimientos, positivos o negativos, acerca del cumplimiento de dicho cometido. La labor puede ser rutinaria o variada, creativa u operativa, muy fácil o demasiado difíciles. Estos factores pueden tener algún impacto positivo o negativo en la satisfacción laboral

Finalmente, en nuestro estudio afirmamos que la Motivación Laboral en sus dimensiones: reconocimiento, logro, progreso, crecimiento, responsabilidad y reto profesional son factores que se relacionan directamente e intervienen en la Capacitación según el personal del Programa Nacional de Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017, aceptando como válida nuestra hipótesis general de investigación.

V. Conclusiones

- Primera:** Existe relación significativa positiva moderada entre la capacitación laboral y el reconocimiento según personal del programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017, habiendo encontrada un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.872, lo que representó un nivel de relación muy alta entre las variables.
- Segunda:** Existe relación significativa directa con la dimensión Logro según personal del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017, habiendo encontrada un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.845, lo que representó un nivel de relación muy alta entre las variables.
- Tercera:** Existe relación significativa directa entre capacitación y progreso según personal del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017, habiendo encontrada un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.815, lo que representó un nivel de relación muy alta entre las variables.
- Cuarta:** Existe relación significativa directa entre capacitación y crecimiento según personal del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017, habiendo encontrada un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.397, lo que representó un nivel de relación moderada entre las variables.
- Quinta:** Existe relación significativa directa entre capacitación y responsabilidad de la Motivación Laboral según personal del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e

Inclusión Social, Lima 2017, habiendo encontrada un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.420, lo que representó un nivel de relación moderada entre las variables.

Sexta:

Existe relación significativa directa entre capacitación y reto profesional según personal del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017, habiendo encontrada un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.872, lo que representó un nivel de relación muy alta entre las variables.

VI. Recomendaciones

- Primera:** Se debe desarrollar cursos de Capacitación que permitan potenciar la motivación laboral según personal del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017.
- Segunda:** Es necesario reconocer mediante oficios de felicitación, las diferentes actividades que realicen personal del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017
- Tercera:** Es importante implementar talleres de coaching que permita potenciar la capacitación promoviendo la motivación laboral.
- Cuarta:** Se hace necesario difundir los resultados obtenidos y comparándolos con otros trabajos similares con el fin de encontrar relaciones en diferentes contextos para una mejor investigación.
- Quinta:** Se precisa difundir los resultados obtenidos y comparándolos con otros trabajos similares con el fin de encontrar relaciones en diferentes contextos para una mejor investigación.
- Sexta:** Se sugiere proponer actividades de interacción y confraternidad a fin de mejorar las relaciones laborales.

VII. Referencias

- Adams, J. (1965). *Inequidad en el intercambio social*. Adv. Exp. Soc. Psychol. 62: 335-343.
- Álava (2013). *Programa de Capacitación dirigido a la Unión de Asociaciones de Prestadores de Servicios Turísticos del Cantón Playas Provincia de Guayas*, de Universidad Estatal Península de Santa Elena Libertad – Ecuador.
- Almeida y Arruti (2014). *Relación entre perfil motivacional y percepción de clima organizacional en empleados de la UCAB (Caracas) para el 2008 - Venezuela*
- Alonso, L y Matta, I. (2011). *Impacto de la capacitación en los niveles de satisfacción laboral, aprendizaje, desempeño y desarrollo de carrera individual en el personal nacional (nrs) de las áreas de investigación del Centro Internacional de Agricultura Tropical Ciat- Año 2010*. Universidad Del Valle Facultad de Ciencias de la Administración Programa de Administración de Empresas Palmira 2011.
- Barbazette, Jean (2006). *Evaluación de las necesidades de capacitación: métodos, herramientas y técnicas*. SanFrancisco, CA: PfeifferBohlander, G., Snell, S. y Sherman, A. (2001). *Administración de recursos humanos México*: Editorial Thomson.
- Barnett, R., Bernuy, S., Cárdenas, K. y Loza, T. (2015). *Análisis de los Factores Motivacionales de los funcionarios del Sector Bancario Peruano*. Tesis de posgrado Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Bohlander, G., Sherman, A., Snell, S. y Nova, M. (2004). *Administración de recursos humanos*. Madrid: Editorial Thomson.
- Casas J., Labrador, R. y Campos, D. (2003). *La encuesta como técnica de investigación*. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I)Atención Primaria; 31(8):527-38, recuperado de la URL <http://external.doyma.es/pdf/27/27v31n08a13047738pdf001.pdf> abril 6, 2009

- Catary, S. (2015). *Programa motivacional para optimizar el desempeño del personal administrativo de las contralorías municipales del Estado Aragua*. Trabajo de Grado para optar al título de Magíster en Administración de Empresas mención Gerencia. Universidad de Carabobo.
- Chiavenato, A (2002). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Editorial McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración: Proceso Administrativo*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. (5ta. Edición) Bogotá: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México. Editorial McGraw Hill (3era Edición).
- Dolan, S. y Valle, Schuller, R. (2003). *La Gestión de los Recursos Humanos*. Ed. McGraw-Hill, Colombia.
- Dressler, G. (2004). *Organización y Administración Enfoque Situacional*. Editorial Prentice/Hall Internacional.
- Falcón y Herrera (2005). *Análisis del ato Estadístico (Guía didáctica)*, Universidad Bolivariana de Venezuela, Caracas.
- Fernández, M. (1999). *Diccionario de recursos humanos: organización y dirección*. Madrid: Díaz de Santos.
- Fugar, F. (2007). *La teoría de la motivación de Frederick herzberg revisitada: el concepto y su aplicabilidad al clero*.
- Gaines & Robinson (2008). *Performance consulting: a practical guide for HR and learning professionals* (2da edición) Estados Unidos, Berret – Koehler Publishers, Inc

- García, G. y Morales B. (2008). *Diagnostico de necesidades de Capacitación*. México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Gonzáles (2014). *Gestión del desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz*. Universidad san Martín de Porres - Perú
- Guglielmetti, P. (2002). *La gestión de la capacitación en las organizaciones*. Pautas Metodológicas. Perú: Ministerio de Salud de Lima.
- Hackman, J. y et. (1977). *Rediseño del trabajo*. Reading, Mass .: Addison - Wesley
- Hellriegel, D., Slocum, J. y Woodman, R. (2005). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial International Thomson Editores.
- Hernández (2014). *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios Compartidos de una empresa embotelladora de bebidas – Instituto Politécnico Nacional - México D.F.*
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista. P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta. Ed.) México, editorial Mc. Graw Hill.
- Herzberg (1950). *Una vez más, ¿cómo motivar a los empleados?*
- Ibáñez, A. y López, M. (2007). El Proceso de la Entrevista “Editorial Limusa, s.a de c.v. México.
- James L. Gibson; John M. Ivancevich y James H. Donnelly (2001). Las organizaciones :comportamiento, estructura procesos.
- Larico, R. (2014). *Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román – Juliaca 2014*. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez - Perú
- Lawrence, J., Carl, McDaniel, y Mascaró S. (2007). *El futuro de los negocios*. México : Thomson Learning

- Locke, E. (1968). *Hacia una teoría de motivación de tareas e incentivos*. Comportamiento organizacional y desempeño humano, 3, 157-189.
- Martel y Sánchez (2015). *Plan de Capacitación para Mejorar el Desempeño de los Trabajadores Operativos del Gimnasio Sport Club*”, Escuela Profesional de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego - Perú
- Maslow, A. (1991). *Motivación y Personalidad* (3era. Ed.) Madrid, España.
- McClelland, D. (1961). *La Sociedad Realizadora*. Nueva York: un libro de bolsillo de la prensa libre.
- Mondy, R. y M. Noe (2005). *Administración de recursos humanos*.
- Parisi, J. y Chibbaro, A. (1998). *Guía de capacitación sobre políticas y negociaciones comerciales internacionales para la agricultura*. Panamá: CECAP
- Quintero, A. (2009). *Técnicas de Investigación*, México. Mc. Graw-Hill/Interamericana de C.V: Editores, S.A.
- Reglamento del Decreto Legislativo 1025 (2010). Decreto Supremo 009-2010-PCM
- Riley (2005). *Capítulo 2. Shamrock and sword: El Batallón de San Patricio en la Guerra U.S.-Mexicana* (en inglés). Prensa de la Universidad de Oklahoma. pag. 26. ISBN 0-8061-2204-8.
- Robbins, P. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. (2001). *Comportamiento Organizacional*. (8ava Edición) México: Prentice Hall.
- Rodriguez N. (2008). *Capacitación. y desarrollo de los recursos humanos*. Tomo I
- Sexton, W. (1977). *Teorías de la Organización Editorial*: TRILLAS, 1977.

- Sílceo A. (2008). *Capacitación y desarrollo de personal*. México: Editorial Limusa.
- Snow (2003). *Estrategia organizacional, estructura y proceso*. Nueva York: McGraw-Hill
- Stoner, J., Freeman, R., Gilbert, D. (1996). *Administration*. México: Editorial Pearson.
- Tamayo y Tamayo (2007). *El Proceso de la Investigación Científica: Incluye evaluación y administración de proyectos de investigación*. 4a. ed. Mexico
- Torres (1998). *Orientaciones Básicas de Metodología de la Investigación Científica. Lima-Perú*. Editorial San Marcos, Sexta Edición.
- Villar (2014). *Relación entre la Motivación y el Clima Organizacional de los trabajadores del C.E.P. Saco Oliveros - Covida, Lima” Perú*.
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation”*.
- Werther (1991). *Administration de Personal y Recursos Humanos*. México, Editorial Mac Graw Hill.
- Werther, W., Davis, K., Mejia, G. y Sánchez, B. (2000). *Administración de personal y recursos humanos*. México: Editorial McGraw-Hill.

Anexos

Anexo 1. Artículo científico

1. **Título:** Capacitación y Motivación Laboral según personal del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017.
2. **Autora:** Br. Benites Montes, Mercedes Fátima
Correo electrónico: mercedesbenitesm@gmail.com
Filiación institucional: Estudiante de maestría.

3. Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general, Determinar la relación entre capacitación y motivación laboral según personal del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017. La investigación se realizó bajo el diseño no experimental, descriptivo correlacional, se utilizó el método hipotético deductivo; la población objeto de estudio estuvo conformada por 120 trabajadores del Programa Cuna Más; la muestra fue probabilística de 92 trabajadores. El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: Cuestionario sobre Capacitación, el cual estuvo constituido por 30 preguntas en la escala de Likert (Nunca 1, Casi nunca 2, Algunas veces 3, Casi siempre 4, Siempre 5) y el Cuestionario sobre Motivación Laboral, el cual estuvo constituido por 30 preguntas en la escala de Likert: (Completamente en Desacuerdo 1, En desacuerdo 2, Ni de acuerdo ni en desacuerdo 3, De acuerdo 4, Completamente de acuerdo 5) que brindaron información acerca de la Capacitación y la Motivación laboral, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente. La investigación concluye que existe evidencia para afirmar que la Capacitación se relaciona significativamente con la Motivación laboral según personal del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017, siendo que el coeficiente

de correlación Rho de Spearman de 0.964, lo que representa una alta correlación entre las variables.

4. Palabras clave:

Capacitación y motivación laboral.

5. Abstract:

This inquiry Summary the general objective, was to determine the relationship between training and labor motivation according to staff of the program national crib most of the Ministry of development and Social Inclusion, Lima 2017. The population is about 120 employees, the sample was probability of 92, in which the variable has been used: training and motivation Laboral. El method used in the research was the hypothetical-deductive. This research not experimental design of level correlation of cross-section, which collected the information in a specified period, that was developed by applying the instruments used for its intended purpose: questionnaire on training, which was made up of 30 questions in Likert scale (never 1, rarely 2, sometimes 3, almost always 4, always 5) and the questionnaire on labor motivation , which was made up of 30 questions in Likert scale: (completely in disagreement 1 disagree 2, Neither agreement nor disagree 3, agreement 4 agree 5) which provided information about training and labor motivation, through the evaluation of its various dimensions, whose results are presented graphically and textually. The research concludes that there is evidence to assert that training relates significantly to labor motivation according to staff of the program national crib most of the Ministry of development and Social Inclusion, Lima 2017, being that the 0.964 Spearman Rho correlation coefficient, represent a high correlation between the variables.

6. Keywords: Transfiriendo datos

Training and labor motivation

7. Introducción

La importancia del trabajo investigación radica en describir la relación entre la capacitación y la motivación laboral según personal del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017, esto implica que la realidad existente en el Ministerio apunta a demostrar que a mayor capacitación debemos encontrar mayor motivación laboral en los trabajadores. Considerando que el Ministerio, a través de la oficina de Gestión del Talento Humano cuenta con una partida presupuestal destinada a capacitar al personal que labora en la institución, pero aún no se conoce si el ejercicio de esa actividad impulsa o motiva laboralmente a los colaboradores de la institución, motivo por el cual se ejecuta este estudio para lograr este fin.

8. Metodología

La investigación se realizó bajo el diseño no experimental, descriptivo correlacional, se utilizó el método hipotético deductivo, la población de estudio estuvo conformada por 120 trabajadores del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, la muestra fue probabilística de 92 trabajadores, para la recopilación de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumentos los cuestionarios tanto para la variable capacitación, así como para la variable motivación laboral. Se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de 0.965 y 0,953 (fuerte confiabilidad) respectivamente y la validez a través del juicio de expertos.

9. Resultados

Según los resultados de la prueba de correlación de Spearman existe relación significativa positiva muy alta entre la capacitación y motivación laboral Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social 2017. ($r=0,964$ y $p=0,000$). Existe relación significativa positiva alta entre la capacitación y el reconocimiento según los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social 2017 ($r=0,872$ y $p=0,000$). Existe relación significativa positiva alta entre la capacitación y el logro según los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e

Inclusión Social 2017 ($r=0,845$ y $p=0,000$). Existe relación significativa positiva alta entre la capacitación y el progreso según los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social 2017 ($r=0,815$ y $p=0,000$). Existe relación significativa positiva moderada entre la capacitación y el crecimiento según los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social 2017 ($r=0,397$ y $p=0,000$). Existe relación significativa positiva moderada entre la capacitación y la responsabilidad según los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social 2017 ($r=0,420$ y $p=0,000$). Existe relación significativa positiva alta entre la capacitación y el reto profesional según los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social 2017 ($r=0,872$ y $p=0,000$).

10. Discusión

Existe relación significativa positiva muy alta entre la capacitación y motivación laboral según los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social 2017 ($r=0,964$ y $p=0,000$). Se corrobora lo planteado por Gitman, McDaniel y Mascaró (2007) quienes afirman que las empresas que ofrecen la oportunidad a sus empleados para que aumenten sus conocimientos a través de la capacitación, la empresa se beneficia, ya que sus trabajadores están más motivados y mejor preparados para realizar su labor. Los trabajadores que reciben entrenamiento adecuado para usar nuevas tecnologías son más productivos y se adaptan mejor a los cambios en su trabajo. La formación en el lugar de trabajo hace sentir competentes a los trabajadores incrementando la confianza y valía personal de los empleados, lo que redundará en beneficio de la empresa.

Existe relación significativa positiva moderada entre la capacitación y el reconocimiento según los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social 2017 ($r=0,872$ y $p=0,000$). Se corrobora lo planteado por Fernández (1999) quien define el reconocimiento como la manera mediante la cual otras personas loan al trabajador por la eficiencia e integridad que tiene para realizar su labor.

Existe relación significativa positiva moderada entre la capacitación y el logro según los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social 2017 ($r=0,845$ y $p=0,000$). Se confirma lo afirmado por Herzberg, citado por Fugar (2007) quien define al logro como el completar exitosamente un trabajo, solucionar problemas, justificación, y ver los resultados del trabajo de uno mismo. La definición incluye el error y la ausencia de logro.

Existe relación significativa positiva moderada entre la capacitación y el progreso según los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social 2017 ($r=0,815$ y $p=0,000$). De acuerdo a lo señalado por Stoner, J., Freeman, R. y Gilbert, D., (1996, p. 436) se identifica elementos como la justicia y el mérito para identificar al interior de la organización quienes pueden ser sujetos de promoción, y de alguna manera no perjudicar el ambiente laboral imperante.

Existe relación significativa positiva moderada entre la capacitación y el crecimiento según los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social 2017 ($r=0,397$ y $p=0,000$). Se confirma lo sustentado por Fernández (1999) quien define el crecimiento como el apoyo y estímulo percibidos por parte de los trabajadores de poder mejorar su desarrollo personal y profesional en la organización, mediante la implementación de políticas internas equitativas y efectivas de capacitación laboral y de promoción de puestos.

Existe relación significativa positiva moderada entre la capacitación y la responsabilidad según los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social 2017 ($r=0,420$ y $p=0,000$). Se confirma lo postulado por Hernández (1989) citado por Vásquez y Guadarrama (2001) quien define responsabilidad como la apreciación que tienen las personas del compromiso con el trabajo que posee el personal de una organización, así como el cuidado y entrega que muestra en su labor.

Existe relación significativa positiva moderada entre la capacitación y el reto profesional según los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social 2017 ($r=0,872$ y $p=0,000$). Se corrobora

lo planteado por Herzberg, citado por Fugar (2007) quien sostiene que la ejecución de un cometido o de una tarea dentro del centro laboral constituye en el origen de sentimientos, positivos o negativos, acerca del cumplimiento de dicho cometido. La labor puede ser rutinaria o variada, creativa u operativa, muy fácil o demasiado difíciles. Estos factores pueden tener algún impacto positivo o negativo en la satisfacción laboral

11. Conclusiones

La Capacitación tiene relación significativa directa con la motivación laboral según personal del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017. habiendo encontrado un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,964.

La capacitación tiene relación significativa directa con la dimensión reconocimiento de la Motivación Laboral, habiendo encontrado un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.872.

La capacitación tiene relación significativa directa con la dimensión Logro, habiendo encontrado un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.845

La capacitación tiene relación significativa directa con la dimensión Progreso, habiendo encontrado un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.815

La capacitación tiene relación significativa directa con la dimensión Crecimiento, habiendo encontrado un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.397

La capacitación tiene relación significativa directa con la dimensión Responsabilidad, habiendo encontrado un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.420

La capacitación tiene relación significativa directa con la dimensión Reto profesional, habiendo encontrado un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.872.

12. Referencias

- Arias, F (1989). *Administración de Recursos Humanos*. México: Editorial Trillas.
- Arias, L / Heredia F/ Espinosa F. (2004). *Administración de Recursos Humanos para el Alto Desempeño*. México: Editorial Trillas.
- Blake, O. (1997) *La capacitación: un recurso dinamizador de las organizaciones*. Argentina: Ediciones Macchi
- Bitell, L (2000). *Administración de personal*. Traducción José Real Gutiérrez.
- Bohlander, G., Snell, S. y Sherman, A. (2001). *Administración de recursos humanos* México: Editorial Thomson.
- Bohlander, G., Sherman, A., Snell, S. y Nova, M. P. (2003). *Administración de recursos humanos*. Madrid: Editorial Thomson.
- Bohlander, G. W., Snell, S., y Herrero, D. M. J. (2008). *Administración de recursos humanos* México: Editorial Cengage Learning.
- Bounds, G. M. y Woods. J. A. (1999). *Supervisión*. México: Editorial Thomson.
- Chapman A. (2007) *Maslow's Hierarchy of Needs*. Documento en línea recuperado el 15 abril de 2011: www.businessballs.com/maslow.htm
- Chiavenato Idalberto (2009). *Gestión del talento humano*. México. Editorial McGraw Hill (3era Edición).
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. (8a. ed.). México: Mc Graw Hill Interamericana, S. A.
- Chiavenato, I. (2001) *“Administración de Recursos Humanos”* (5ta. Edición) Bogotá: McGraw-Hill.
- Davis, K. y Newstrom, J. (1991) *“El comportamiento humano en el trabajo: comportamiento organizacional”* (3era. Edición) México: Mc Graw – Hill.

- Davis, K. Y Newstrom, J. (2000) "Comportamiento humano en el trabajo" México, ed. Mc. Graw Hill.
- Dressler, G. (1976) "Organización y Administración Enfoque Situacional". Editorial Prentice/Hall Internacional.
- Gaines & Robinson (2008) *Performance consulting: a practical guide for HR and learning professionals* (2da edición) Estados Unidos, Berret – Koehler Publishers, Inc
- Hellriegel, D/ Slocum, J/ Woodman, R (1998) Comportamiento Organizacional. México: Editorial International Thomson Editores.
- Hernández (2014) *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios Compartidos de una empresa embotelladora de bebidas – Instituto Politécnico Nacional - México D.F*
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación (3a. ed.). Colombia: McGraw-Hill interamericana S. A.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista. P. (2010) "Metodología de la Investigación" (5ta. Ed.) México, editorial Mc. Graw Hill.
- Koontz, H/ Wehrich, H (1998) Administración, Una Perspectiva Global. México: Editorial Mc Graw Hill. México.
- Maslow, Abraham (1991) Motivación y Personalidad (3era. Ed.) Madrid, España.
- Newstrom, John (2007). Comportamiento Humano en el Trabajo. Décimo Tercera Edición. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Robbins, S. (2013) "Comportamiento Organizacional" (15ava Edición) México: Prentice Hall.
- Sílceo Aguilar, A. (2008). Capacitación y desarrollo de personal México: Editorial Limusa.
- Schein, E. (2004) Psicología de la Organización. México: Editorial Prentice Hall.

- Shon, D. (1992) la formación de profesionales reflexivos. Hacia un nuevo diseño de la enseñanza y el aprendizaje en las profesiones. España: Editorial Paidós.
- Solana, R (1993) Administración de Organizaciones. Buenos Aires: Ediciones Interoceánicas S.A.
- Stoner, J/Freeman, R/Gilbert, D (1996) Administration. México: Editorial Pearson.
- Villar (2014) *“Relación entre la Motivación y el Clima Organizacional de los trabajadores del C.E.P. Saco Oliveros - Covida, Lima” Perú.*
- Vroom, V. (1964) *Work and motivation*”. New York, NY: Wiley. Werther, W/Davis, K (1991) Administration de Personal y Recursos Humanos. México, Editorial Mac Graw Hill.
- Werther, W. B., Davis, K., Mejía, G. J. y Guzmán, B. M. P. (2008). Administración de recursos humanos: el capital humano de las empresas. México: Editorial McGraw-Hill.

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN

PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Benites Montes, Mercedes Fátima., estudiante (x), egresado (), docente (), del Programa de Maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 07603302, con el artículo titulado:

“Capacitación y motivación laboral según los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social 2017”

declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Los Olivos, marzo de 2018

Br. Benites Montes, Mercedes Fátima

Anexo 2. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
Título: "CAPACITACION Y MOTIVACION LABORAL SEGÚN PERSONAL DEL PROGRAMA NACIONAL CUNA MAS DEL MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSION SOCIAL, LIMA 2017"							
Autor: Mercedes Benites Montes							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Capacitación				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
¿Cuál es la relación entre capacitación y motivación laboral según personal del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017?	Determinar la relación entre capacitación y motivación laboral según personal del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017	Existe relación significativa entre capacitación y motivación laboral según personal del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017	Necesidad de capacitación	Personas que acceden a la Capacitación	1 al 10	Siempre = 5	Adecuado
				Necesidades de Capacitación Participación		Casi Siempre = 4	Regular
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:					
¿Cuál es la relación entre capacitación y reconocimiento según personal del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017?	reconocimiento según personal del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017	Existe relación significativa entre capacitación y reconocimiento según personal del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017	Plan de desarrollo de personas	Presupuesto de inversión	11 al 20	Algunas Veces = 3	Inadecuado
				Acciones de capacitación		Casi Nunca = 2	
¿Cuál es la relación entre capacitación y logro según personal del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017?	Determinar la relación entre capacitación y logro según personal del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017	Existe relación significativa entre capacitación y logro según personal del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017		Medios de información		Nunca= 1	
				Cumplimiento			
				Calidad			
¿Cuál es la relación entre capacitación y progreso según personal del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017?	Determinar la relación entre capacitación y progreso según personal del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017	Existe relación significativa entre capacitación y progreso según personal del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017	Acciones de capacitación	Procesos	21 al 30		
				Costos			

Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	Variable 2 Motivación laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
¿Cuál es la relación entre capacitación y crecimiento según personal del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017?	Determinar la relación entre capacitación y crecimiento según personal del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017	Existe relación significativa entre capacitación y crecimiento según personal del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017	Reconocimiento	Política remunerativa Méritos Sistema de recompensas	1 al 6	Complemento en: Desacuerdo = 1	- Baja
¿Cuál es la relación entre capacitación y responsabilidad según personal del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017?	Determinar la relación entre capacitación y responsabilidad según personal del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017	Existe relación significativa entre capacitación y responsabilidad según personal del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017	Logro	Oportunidades Responsabilidad Innovación	7 al 12	En Desacuerdo = 2	- Media
¿Cuál es la relación entre capacitación y reto profesional según personal del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017?	Determinar la relación entre capacitación y reto profesional según personal del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017	Existe relación significativa entre capacitación y reto profesional según personal del Programa Nacional Cuna Mas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017	Progreso	Experiencia Ascenso laboral Superación	13 al 18	Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo = 3	- Alta
			Crecimiento	Crecimiento profesional Gratitud	19 al 21	De acuerdo = 4	
			Responsabilidad	Motivación profesional Criterio profesional Dedicación	22 al 24	Completa-mente de Acuerdo = 5	
			Reto profesional	Competencia Equipo de trabajo Reconocimiento	25 al 30		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar				
Nivel: descriptivo correlacional	Población: 120 trabajadores	Variable 1: Capacitación	DESCRIPTIVA : s la técnica matemática que obtiene, organiza, presenta y describe un conjunto de datos con el propósito de facilitar su uso generalmente con el apoyo de tablas, medidas numéricas o gráficas.				
		Técnicas: Encuesta					
Diseño: No experimental	Tipo de muestreo: aleatorio simple	Instrumentos: Cuestionario					
		Autor: Mercedes Benites Montes					
Método: hipotético deductivo	Tamaño de muestra: 120	Año: 2015					
		Ámbito de Aplicación: Directa en el lugar de trabajo					
tipo: básica							
		Variable 2: Motivación laboral					
		Técnicas: Encuesta					
		Instrumentos: Cuestionario					
		Autor: Mercedes Benites Montes					
		Año: 2015					
		Ámbito de Aplicación: directo en el lugar de trabajo					

Anexo 3. Instrumentos

Escala de capacitación.

Tabla de Valoración					
1	Nunca				
2	Casi nunca				
3	A veces				
4	Casi siempre				
5	Siempre				
N	ITEMS	ES	CA	LA	
		S (5)	CS (4)	AV (3)	CN (2)
	DIMENSION 1: Necesidades de Capacitación				
1	Sus necesidades de capacitación son tomadas en cuenta en las decisiones del quehacer Institucional				
2	El jefe coordina con usted sus necesidades de capacitación				
3	El director conoce las necesidades de capacitación de los trabajadores				
4	Para alcanzar las metas a lograr en su labor Ud. reconoce la prioridad de sus necesidades de capacitación				
5	Ud. considera que las necesidades de capacitación solucionarían las situaciones que podrían significar riesgo para la Institución				
6	La institución cuenta con un programa de capacitación laboral				
7	Los trabajadores participan de las capacitaciones				
8	Asume que la capacitación motiva al trabajador				
9	Asume que la capacitación fortalece el desempeño del trabajador				
10	La capacitación y actualización de los trabajadores debe ser obligatoria.				
	DIMENSION 2: Plan de Desarrollo				
11	El Plan de desarrollo de las personas de la institución refleja sus necesidades de capacitación				
12	La programación del plan de desarrollo de las personas es adecuada en fechas, lugar participantes y costo				
13	Ud. recibe información a través de medios formales sobre los procesos de capacitación				
14	La información recibida es clara y llega oportunamente a usted				
15	Recibe usted información del presupuesto de				

	inversión en capacitaciones					
16	La capacitación se contempla en los planes operativos					
17	El desarrollo institucional depende en cierta forma de las capacitaciones del trabajador					
18	La institución brinda facilidades para la capacitación de los trabajadores					
19	Los jefes de área motivan a participar en capacitaciones					
20	La institución realiza parmente inversión en capacitación de los trabajadores					
	DIMENSION 3: Acciones de capacitación					
21	Las acciones de capacitación contribuirán a cumplir con la labor que usted desempeña					
22	El buen cumplimiento de su labor es por las acciones de capacitación que ha recibido					
23	Considera que sus compañeros reciben más acciones de capacitación que usted					
24	Ud. siente que la institución se preocupa por realizar acciones de capacitación de calidad con instituciones de prestigio					
25	la infraestructura donde se imparten las acciones de capacitación son las adecuadas					
26	La institución cuenta con convenios con instituciones que realizan capacitaciones					
27	Las autoridades ministeriales fortalecen los procesos de capacitación					
28	La institución incentiva a los trabajadores con mayores capacitaciones y actualizaciones					
29	Ud. planifica sus capacitaciones periódicamente					
30	El costo de las capacitaciones externas es accesible.					

Escala de Motivación Laboral.

Tabla de Valoración	
1	Completamente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
4	De acuerdo
5	Completamente de acuerdo

Cuestionario:

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

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

Anexo 4. Validez de los instrumentos

18	La institución brinda facilidades para la capacitación de los trabajadores	✓		✓		✓	
19	Los jefes de área motivan a participar en capacitaciones	✓		✓		✓	
20	La institución realiza permanente inversión en capacitación de los trabajadores	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: Acciones de capacitación	Si	No	Si	No	Si	No
21	Las acciones de capacitación contribuirán a cumplir con la labor que usted desempeña	✓		✓		✓	
22	El buen cumplimiento de su labor es por las acciones de capacitación que ha recibido	✓		✓		✓	
23	Considera que sus compañeros reciben más acciones de capacitación que usted	✓		✓		✓	
24	Ud. siente que la institución se preocupa por realizar acciones de capacitación de calidad con instituciones de prestigio	✓		✓		✓	
25	la infraestructura donde se imparten las acciones de capacitación son las adecuadas	✓		✓		✓	
26	La institución cuenta con convenios con instituciones que realizan capacitaciones	✓		✓		✓	
27	Las autoridades ministeriales fortalecen los procesos de capacitación	✓		✓		✓	
28	La institución incentiva a los trabajadores con mayores capacitaciones y actualizaciones	✓		✓		✓	
29	Ud. planifica sus capacitaciones periódicamente	✓		✓		✓	
30	El costo de las capacitaciones externas son accesibles.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [✓] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

.....de.....del 20.....

Apellidos y nombres del juez evaluador: Flora Morales, Jorge Alberto DNI: 08039505

Especialidad del evaluador: Metodología

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


JORGE A. MORALES
 ASSESOR DE TESIS
 MEXICO D.F.

18	La institución brinda facilidades para la capacitación de los trabajadores	✓		✓		✓	
19	Los jefes de área motivan a participar en capacitaciones	✓		✓		✓	
20	La institución realiza permanente inversión en capacitación de los trabajadores	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: Acciones de capacitación	Si	No	Si	No	Si	No
21	Las acciones de capacitación contribuirán a cumplir con la labor que usted desempeña	✓		✓		✓	
22	El buen cumplimiento de su labor es por las acciones de capacitación que ha recibido	✓		✓		✓	
23	Considera que sus compañeros reciben más acciones de capacitación que usted	✓		✓		✓	
24	Ud. siente que la institución se preocupa por realizar acciones de capacitación de calidad con instituciones de prestigio	✓		✓		✓	
25	la infraestructura donde se imparten las acciones de capacitación son las adecuadas	✓		✓		✓	
26	La institución cuenta con convenios con instituciones que realizan capacitaciones	✓		✓		✓	
27	Las autoridades ministeriales fortalecen los procesos de capacitación	✓		✓		✓	
28	La institución incentiva a los trabajadores con mayores capacitaciones y actualizaciones	✓		✓		✓	
29	Ud. planifica sus capacitaciones periódicamente	✓		✓		✓	
30	El costo de las capacitaciones externas son accesibles.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: Flors Morales, Jorge Albertode.....del 20.....
 DNI: 08039505

Especialidad del evaluador: Metodología

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 DR. FLORES MORALES, JORGE A.
 Asesor en Gestión
 Metodología

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CAPACITACION

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Necesidades de capacitación							
1	Sus necesidades de capacitación son tomadas en cuenta en las decisiones del quehacer Institucional	✓		✓		✓		
2	El jefe coordina con usted sus necesidades de capacitación	✓		✓		✓		
3	El Director conoce las necesidades de capacitación de los trabajadores	✓		✓		✓		
4	Para alcanzar las metas a lograr en su labor Ud. reconoce la prioridad de sus necesidades de capacitación	✓		✓		✓		
5	Ud. considera que las necesidades de capacitación solucionarían las situaciones que podrían significar riesgo para la Institución	✓		✓		✓		
6	La institución cuenta con un programa de capacitación laboral	✓		✓		✓		
7	Los trabajadores participan de las capacitaciones	✓		✓		✓		
8	Asume que la capacitación motiva al trabajador	✓		✓		✓		
9	Asume que la capacitación fortalece el desempeño del trabajador	✓		✓		✓		
10	La capacitación y actualización de los trabajadores debe ser obligatoria.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Plan de Desarrollo							
11	El Plan de desarrollo de las personas de la institución refleja sus necesidades de capacitación	✓		✓		✓		
12	La programación del plan de desarrollo de las personas es adecuada en fechas, lugar participantes y costo	✓		✓		✓		
13	Ud. recibe información a través de medios formales sobre los procesos de capacitación	✓		✓		✓		
14	La información recibida es clara y llega oportunamente a usted	✓		✓		✓		
15	Recibe usted información del presupuesto de inversión en capacitaciones	✓		✓		✓		
16	La capacitación se contempla en los planes operativos	✓		✓		✓		
17	El desarrollo institucional dependen en cierta forma de las capacitaciones del trabajador	✓		✓		✓		

18	La institución brinda facilidades para la capacitación de los trabajadores	✓		✓		✓	
19	Los jefes de área motivan a participar en capacitaciones	✓		✓		✓	
20	La institución realiza permanente inversión en capacitación de los trabajadores	✓		✓		✓	
		Si	No	Si	No	Si	No
DIMENSIÓN 3: Acciones de capacitación							
21	Las acciones de capacitación contribuirán a cumplir con la labor que usted desempeña	✓		✓		✓	
22	El buen cumplimiento de su labor es por las acciones de capacitación que ha recibido	✓		✓		✓	
23	Considera que sus compañeros reciben más acciones de capacitación que usted	✓		✓		✓	
24	Ud. siente que la institución se preocupa por realizar acciones de capacitación de calidad con instituciones de prestigio	✓		✓		✓	
25	la infraestructura donde se imparten las acciones de capacitación son las adecuadas	✓		✓		✓	
26	La institución cuenta con convenios con instituciones que realizan capacitaciones	✓		✓		✓	
27	Las autoridades ministeriales fortalecen los procesos de capacitación	✓		✓		✓	
28	La institución incentiva a los trabajadores con mayores capacitaciones y actualizaciones	✓		✓		✓	
29	Ud. planifica sus capacitaciones periódicamente	✓		✓		✓	
30	El costo de las capacitaciones externas son accesibles.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

insuficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: *Núñez Liz Luis*de.....del 20.....
 DNI: *08012401*

Especialidad del evaluador: *Psicopedagogo*

[Firma]
 Firma

* Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 * Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 * Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: MOTIVACION LABORAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Reconocimiento							
1	Es importante para realizar con agrado el trabajo, que haya una política de remuneraciones acorde con la productividad y experiencia	✓		✓		✓		
2	Considera que el personal muestra predisposición a realizar su mejor esfuerzo cuando hay una recompensa de por medio.	✓		✓		✓		
3	Cree necesario que el jefe reconozca los méritos de sus colaboradores y se los comunique.	✓		✓		✓		
4	Cree usted que lograr el éxito en la realización de sus labores, lo motiva	✓		✓		✓		
5	Asume satisfactorio ser reconocido públicamente por su eficiencia laboral	✓		✓		✓		
6	Cree que las autoridades deberían tener un plan de incentivos progresivos para los trabajadores	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Logro	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Es necesario para dar lo mejor en el trabajo que haya oportunidades de ascenso alcanzados.	✓		✓		✓		
8	Con la finalidad de sentirse bien en el trabajo cree importante que le asignen nuevas responsabilidades	✓		✓		✓		
9	Siente orgullo y bienestar cuando tiene un buen día en el trabajo	✓		✓		✓		
10	Tiene satisfacción cada vez que mejora el procedimiento o la forma como realiza su trabajo.	✓		✓		✓		

11	Cuando logra alcanzar metas instituciones siente satisfacción logro	✓		✓		✓	
12	Cuando los objetivos de la oficina son alcanzados Ud. se siente en equipo logro	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: Progreso	Si	No	Si	No	Si	No
13	Siente satisfacción al observar que mientras más conoce su trabajo más experiencia logra	✓		✓		✓	
14	El logro de mejores resultados en el trabajo realizado es motivador.	✓		✓		✓	
15	Es satisfactorio cuando la institución reconoce mediante un ascenso laboral al trabajador	✓		✓		✓	
16	Se siente bien mantener constantemente un espíritu de superación	✓		✓		✓	
17	Los procesos de capacitación permiten su progreso profesional progreso	✓		✓		✓	
18	Cuando participa de capacitaciones Ud. asume que le brindara mayores progresos progreso	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 4: Crecimiento	Si	No	Si	No	Si	No
19	Considera importante para su crecimiento es tener la oportunidad de aceptar labores que requieran creatividad	✓		✓		✓	
20	Piensa usted que es importante que exista oportunidades de crecimiento profesional en la institución.	✓		✓		✓	
21	Ser parte de su institución lo llena de satisfacción y gratitud a la entidad crecimiento	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 5: Responsabilidad	Si	No	Si	No	Si	No
22	Considera que hay mayor motivación cuando no existe supervisión sobre su trabajo.	✓		✓		✓	
23	Considera importante el que su jefe confié en su criterio profesional.	✓		✓		✓	
24	Ud. siempre trabaja con mucho esmero y dedicación	✓		✓		✓	

	DIMENSIÓN 6: Reto profesional	Si	No	Si	No	Si	No
25	Es motivador realizar trabajos que necesiten de nuevos conocimientos y técnicas.	✓		✓		✓	
26	Considera motivador asumir un puesto de trabajo con mucha responsabilidad	✓		✓		✓	
27	Cree usted que la satisfacción del trabajador está ligado al reconocimiento de sus competencias	✓		✓		✓	
28	El trabajador valora mucho el realizar cada cierto tiempo trabajos que necesiten de una mayor experiencia	✓		✓		✓	
29	El trabajar en nuevos equipos de trabajo le permite superar retos profesionales	✓		✓		✓	
30	Sus actividades laborales diarias le permiten aprender y alcanzar nuevos retos.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: Flores Morales, Jorge Ade.....del 20.....
 DNI: 08039505

Especialidad del evaluador: Metodólogo



 DR. FLORES MORALES, JORGE A.
 Asesor de Tesis
 Metodólogo

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CAPACITACION

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Necesidades de capacitación							
1	Sus necesidades de capacitación son tomadas en cuenta en las decisiones del quehacer Institucional	✓		✓		✓		
2	El jefe coordina con usted sus necesidades de capacitación	✓		✓		✓		
3	El Director conoce las necesidades de capacitación de los trabajadores	✓		✓		✓		
4	Para alcanzar las metas a lograr en su labor Ud. reconoce la prioridad de sus necesidades de capacitación	✓		✓		✓		
5	Ud. considera que las necesidades de capacitación solucionarían las situaciones que podrían significar riesgo para la Institución	✓		✓		✓		
6	La institución cuenta con un programa de capacitación laboral	✓		✓		✓		
7	Los trabajadores participan de las capacitaciones	✓		✓		✓		
8	Asume que la capacitación motiva al trabajador	✓		✓		✓		
9	Asume que la capacitación fortalece el desempeño del trabajador	✓		✓		✓		
10	La capacitación y actualización de los trabajadores debe ser obligatoria.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Plan de Desarrollo	Si	No	Si	No	Si	No	
11	El Plan de desarrollo de las personas de la institución refleja sus necesidades de capacitación	✓		✓		✓		
12	La programación del plan de desarrollo de las personas es adecuada en fechas, lugar participantes y costo	✓		✓		✓		
13	Ud. recibe información a través de medios formales sobre los procesos de capacitación	✓		✓		✓		
14	La información recibida es clara y llega oportunamente a usted	✓		✓		✓		
15	Recibe usted información del presupuesto de inversión en capacitaciones	✓		✓		✓		
16	La capacitación se contempla en los planes operativos	✓		✓		✓		
17	El desarrollo institucional dependen en cierta forma de las capacitaciones del trabajador	✓		✓		✓		

18	La institución brinda facilidades para la capacitación de los trabajadores	✓		✓		✓	
19	Los jefes de área motivan a participar en capacitaciones	✓		✓		✓	
20	La institución realiza permanente inversión en capacitación de los trabajadores	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: Acciones de capacitación	Si	No	Si	No	Si	No
21	Las acciones de capacitación contribuirán a cumplir con la labor que usted desempeña	✓		✓		✓	
22	El buen cumplimiento de su labor es por las acciones de capacitación que ha recibido	✓		✓		✓	
23	Considera que sus compañeros reciben más acciones de capacitación que usted	✓		✓		✓	
24	Ud. siente que la institución se preocupa por realizar acciones de capacitación de calidad con instituciones de prestigio	✓		✓		✓	
25	la infraestructura donde se imparten las acciones de capacitación son las adecuadas	✓		✓		✓	
26	La institución cuenta con convenios con instituciones que realizan capacitaciones	✓		✓		✓	
27	Las autoridades ministeriales fortalecen los procesos de capacitación	✓		✓		✓	
28	La institución incentiva a los trabajadores con mayores capacitaciones y actualizaciones	✓		✓		✓	
29	Ud. planifica sus capacitaciones periódicamente	✓		✓		✓	
30	El costo de las capacitaciones externas son accesibles.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): MAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

.....de.....del 20.....

Apellidos y nombres del juez evaluador: MUÑOZ VANTUERO JESUS DNI: 07876624

Especialidad del evaluador: Mg. Docencia Universitaria - Lic. en Psicología - ABOGADO


Mg. Jesús Muñoz Vantúero
Metodología de Investigación

Firma

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: MOTIVACION LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Reconocimiento							
1	Es importante para realizar con agrado el trabajo, que haya una política de remuneraciones acorde con la productividad y experiencia	✓		✓		✓		
2	Considera que el personal muestra predisposición a realizar su mejor esfuerzo cuando hay una recompensa de por medio.	✓		✓		✓		
3	Cree necesario que el jefe reconozca los méritos de sus colaboradores y se los comunique.	✓		✓		✓		
4	Cree usted que lograr el éxito en la realización de sus labores, lo motiva	✓		✓		✓		
5	Asume satisfactorio ser reconocido públicamente por su eficiencia laboral	✓		✓		✓		
6	Cree que las autoridades deberían tener un plan de incentivos progresivos para los trabajadores	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Logro	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Es necesario para dar lo mejor en el trabajo que haya oportunidades de ascenso alcanzados.	✓		✓		✓		
8	Con la finalidad de sentirse bien en el trabajo cree importante que le asignen nuevas responsabilidades	✓		✓		✓		
9	Siente orgullo y bienestar cuando tiene un buen día en el trabajo	✓		✓		✓		
10	Tiene satisfacción cada vez que mejora el procedimiento o la forma como realiza su trabajo.	✓		✓		✓		

11	Cuando logra alcanzar metas instituciones siente satisfacción logro	✓		✓		✓		
12	Cuando los objetivos de la oficina son alcanzados Ud. se siente en equipo logro	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Progreso	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Siente satisfacción al observar que mientras más conoce su trabajo más experiencia logra	✓		✓		✓		
14	El logro de mejores resultados en el trabajo realizado es motivador.	✓		✓		✓		
15	Es satisfactorio cuando la institución reconoce mediante un ascenso laboral al trabajador	✓		✓		✓		
16	Se siente bien mantener constantemente un espíritu de superación	✓		✓		✓		
17	Los procesos de capacitación permiten su progreso profesional progreso	✓		✓		✓		
18	Cuando participa de capacitaciones Ud. asume que le brindara mayores progresos progreso	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Crecimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Considera importante para su crecimiento es tener la oportunidad de aceptar labores que requieran creatividad	✓		✓		✓		
20	Piensa usted que es importante que exista oportunidades de crecimiento profesional en la institución.	✓		✓		✓		
21	Ser parte de su institución lo llena de satisfacción y gratitud a la entidad crecimiento	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5: Responsabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Considera que hay mayor motivación cuando no existe supervisión sobre su trabajo.	✓		✓		✓		
23	Considera importante el que su jefe confié en su criterio profesional.	✓		✓		✓		
24	Ud. siempre trabaja con mucho esmero y dedicaciór	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 6: Reto profesional		Si	No	Si	No	Si	No
25	Es motivador realizar trabajos que necesiten de nuevos conocimientos y técnicas.	/		/		/	
26	Considera motivador asumir un puesto de trabajo con mucha responsabilidad	/		/		/	
27	Cree usted que la satisfacción del trabajador está ligado al reconocimiento de sus competencias	/		/		/	
28	El trabajador valora mucho el realizar cada cierto tiempo trabajos que necesiten de una mayor experiencia	/		/		/	
29	El trabajar en nuevos equipos de trabajo le permite superar retos profesionales	/		/		/	
30	Sus actividades laborales diarias le permiten aprender y alcanzar nuevos retos.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: NUÑEZ UNTIVERO JESUSde.....del 20.....
 DNI: 07876624

Especialidad del evaluador: Mg. Dominio Universitario - Lic Psicología - ABOGADO

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma 
 Mg. Jesús Núñez Untivero
 Metodología de Investigación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: MOTIVACION LABORAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Reconocimiento							
1	Es importante para realizar con agrado el trabajo, que haya una política de remuneraciones acorde con la productividad y experiencia	✓		✓		✓		
2	Considera que el personal muestra predisposición a realizar su mejor esfuerzo cuando hay una recompensa de por medio.	✓		✓		✓		
3	Cree necesario que el jefe reconozca los méritos de sus colaboradores y se los comunique.	✓		✓		✓		
4	Cree usted que lograr el éxito en la realización de sus labores, lo motiva	✓		✓		✓		
5	Asume satisfactorio ser reconocido públicamente por su eficiencia laboral	✓		✓		✓		
6	Cree que las autoridades deberían tener un plan de incentivos progresivos para los trabajadores	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Logro	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Es necesario para dar lo mejor en el trabajo que haya oportunidades de ascenso alcanzados.	✓		✓		✓		
8	Con la finalidad de sentirse bien en el trabajo cree importante que le asignen nuevas responsabilidades	✓		✓		✓		
9	Siente orgullo y bienestar cuando tiene un buen día en el trabajo	✓		✓		✓		
10	Tiene satisfacción cada vez que mejora el procedimiento o la forma como realiza su trabajo.	✓		✓		✓		

11	Cuando logra alcanzar metas instituciones siente satisfacción logro	✓		✓		✓		
12	Cuando los objetivos de la oficina son alcanzados Ud. se siente en equipo logro	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Progreso	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Siente satisfacción al observar que mientras más conoce su trabajo más experiencia logra	✓		✓		✓		
14	El logro de mejores resultados en el trabajo realizado es motivador.	✓		✓		✓		
15	Es satisfactorio cuando la institución reconoce mediante un ascenso laboral al trabajador	✓		✓		✓		
16	Se siente bien mantener constantemente un espíritu de superación	✓		✓		✓		
17	Los procesos de capacitación permiten su progreso profesional progreso	✓		✓		✓		
18	Cuando participa de capacitaciones Ud. asume que le brindara mayores progresos progreso	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Crecimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Considera importante para su crecimiento es tener la oportunidad de aceptar labores que requieran creatividad	✓		✓		✓		
20	Piensa usted que es importante que exista oportunidades de crecimiento profesional en la institución.	✓		✓		✓		
21	Ser parte de su institución lo llena de satisfacción y gratitud a la entidad crecimiento	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5: Responsabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Considera que hay mayor motivación cuando no existe supervisión sobre su trabajo.	✓		✓		✓		
23	Considera importante el que su jefe confié en su criterio profesional.	✓		✓		✓		
24	Ud. siempre trabaja con mucho esmero y dedicación.	✓		✓		✓		

	DIMENSIÓN 6: Reto profesional	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Es motivador realizar trabajos que necesiten de nuevos conocimientos y técnicas.	✓		✓		✓		
26	Considera motivador asumir un puesto de trabajo con mucha responsabilidad	✓		✓		✓		
27	Cree usted que la satisfacción del trabajador está ligado al reconocimiento de sus competencias	✓		✓		✓		
28	El trabajador valora mucho el realizar cada cierto tiempo trabajos que necesiten de una mayor experiencia	✓		✓		✓		
29	El trabajar en nuevos equipos de trabajo le permite superar retos profesionales	✓		✓		✓		
30	Sus actividades laborales diarias le permiten aprender y alcanzar nuevos retos.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Insuficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: Núñez Luz Lujánde.....del 20.....
 DNI: 08072107

Especialidad del evaluador: Metodología


 Firma

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 5. Tabla correlación de Rho Spearman

Pruebas de las hipótesis

El coeficiente r de Spearman puede variar de -1.00 a + 1.00

De -0.91 a -1	correlación muy alta
De -0.71 a -0.90	correlación alta
De -0.41 a -0.70	correlación moderada
De -0.21 a -0.40	correlación baja
De 0 a -0.20	correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	correlación prácticamente nula
De + 0.21 a 0.40	correlación baja
De + 0.41 a 0.70	correlación moderada
De + 0.71 a 0.90	correlación alta
De + 0.91 a 1	correlación muy alta

Fuente: Bisquerra (2004), Metodología de la Investigación Educativa. Madrid, Trilla, p.212



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Paula Viviana Liza Dubois, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **“Capacitación y motivación laboral según personal del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima, 2017”** de la estudiante **Mercedes Fátima Benites Montes**; y habiendo sido capacitada e instruida en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 20% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 03 de Febrero del 2018

Paula Viviana Liza Dubois

DNI: 08485754

feedback studio

Feedback Studio - Google Chrome

Es seguro | https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=91095833&u=1054518102&s=1&lang=es

TESIS BENITES

Resumen de coincidencias

21 %

3	repositorio ucv.edu.pe	1 %
4	Entregado a Pontificia ...	<1 %
5	repositorio.puce.edu.ec	<1 %
6	docplayer.es	<1 %
7	repositorio.ugv.edu.pe	<1 %
8	repositorio.upao.edu.pe	<1 %
9	ciat-library.ciat.cgiar.org	<1 %
10	bicingr2.blogspot.com	<1 %

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Capacitación y motivación laboral según personal del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en gestión pública

AUTORA:
Br. Mercedes Fatima Benites Montes

Página: 1 de 74 Número de palabras: 14269

11:52 a.m.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"**

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Benítez Montes Mercedes Fátima
 D.N.I. : *07603302*
 Domicilio : *Jos Cedros 102 - In. Falcones Chacabayo*
 Teléfono : Fijo : *7345823* Móvil : *990013883*
 E-mail : *mercedesbenitezm@gmail.com*

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
 Escuela :
 Carrera :
 Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : *Maestro*
 Mención : *Gestión Pública*

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Benítez Montes Mercedes Fátima

Título de la tesis:

Capacitación y motivación laboral según personal del Programa Nacional Cuna Más del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2017.

Año de publicación : *2017*

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

[Handwritten Signature]

Fecha:

05/06/18

Mercedes Benites Barco
575-18



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

575-18
Para empastado

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

V.B. para empastado

ESCUELA DE POSGRADO

Mercedes Fatima Benites Montes con DNI N° *07603302*
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)

domiciliado (a) en *Dr. Carlos 107 - E Chaclacayo*
(Calle / Lote / MZ. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: *Costin pública* del programa: *Maestría en*
(Promoción) (Nombre del programa)
identificado con el código de matrícula N°.....
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

solicito V.B. para empastado (ver
revisión)

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
CÁMPUS LIMA NORTE
OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Por lo expuesto, agradeceré ordenara a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.
05 MAYO 2018
RECIBIDO
Hora: / Firma: *[Firma]*

Lima, D.S. de *Mayo* de 2018

[Firma]
(Firma del solicitante)

Documentos que adjunto:

- a. *1. Foto carnet de*
- b. *Identificación 5713*
- c. *Diplomación (copie)*
- d. *Resolución de admisión*

1) copie auto de aprobación
de mi presentación
2) copie formato de solicitud
del 24 de marzo 2018.

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfonos: *990013883*
Email: *mercedesbenitesm@gmail.com*