



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA

**La capacitación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la
Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir 2018.**

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

AUTOR:

Br. Jorge Paúl Cotrina Castellanos

(ORCID: 0000-0001-6767-7073)

ASESOR:

Dr. Andrés Enrique Recalde Gracey

(ORCID: 0000-0003-3039-1789)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

Trujillo – Perú

2019

Dedicatoria

A mi Señor Jesucristo, por haber llegado a mi vida; guiarme por el buen camino, y darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentan, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.

A mi familia quienes, me brindaron su apoyo para culminar mi maestría.

Jorge Paúl

Agradecimiento

Mi agradecimiento eterno a mi señor Dios Celestial, que me sustentó en los peores momentos de mi vida y me hizo descansar cuando estuve cansado y me dio agua del manantial de su corazón.

A mi familia en general, porque estuvo presente en mis mejores y peores momentos y no dudó en fortalecer mis estudios con sus consejos sabios A la Universidad Cesar Vallejo, por darme la oportunidad de estudiar y ser un profesional

A los asesores por su dedicación y el haber contribuido con su aporte significativo en las orientaciones metodológicas proporcionadas al presente trabajo de investigación de mi tesis.

A mis docentes; por su visión crítica, por su rectitud, por sus enseñanzas, consejos dados, que sirven de pilar para formarme como persona e investigador; el cual contribuyeron en mi formación profesional a lo largo de toda mi carrera; gracias por su amistad.

Jorge Paúl

Página del Jurado

.....
Dr. Cesar Javier Osorio Carrera.
PRESIDENTE

.....
Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo
SECRETARIO

.....
Dr. Andres Enrique Recalde Gracey
VOCAL

Declaratoria de autenticidad

Yo, Jorge Paúl Cotrina Castellanos estudiante de la la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Trujillo; declaro que la tesis titulada: La capacitación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir 2018, presentada para la obtención del Grado Académico de Maestro en Gestión Pública es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentando completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagio.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, junio de 2019



Br. Jorge Paúl Cotrina Castellano

DNI N°42068281

Índice

	Pág
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MÉTODO	24
2.1 Tipo y diseño de investigación	24
2.2 Variables y operacionalización	24
2.3 Población, muestra y muestreo	33
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	35
2.5 Procedimiento	36
2.6 Métodos de análisis de datos	37
2.7 Aspectos éticos	37
III. RESULTADOS	38
IV. DISCUSIÓN	46
V. CONCLUSIONES	50
VI. RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS	52
ANEXOS	53

RESUMEN

Esta investigación parte de la realidad que se vive en la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir; es por ello que el objetivo general es determinar la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir 2018.

Se ha aplicado el método hipotético deductivo y por las técnicas metodológicas científicas empleadas el enfoque es cuantitativo. El tipo de investigación es el no experimental, el diseño es correlacional causal de corte transeccional o transversal. La población está conformada por 52 trabajadores de la UGEL 02 de El Porvenir y debido al número de la población se ha creído conveniente emplear como muestra a la totalidad de la población.

Se han empleado como instrumentos dos cuestionarios confiables y debidamente validados para la recolección de datos de las variables en estudio y se procesó la información a través del software de estadística para ciencias sociales (SPSS v. 24), los resultados son presentados en tablas y figuras estadísticas.

Se concluye que existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local 02 El Porvenir, ($r = .748^{**}$ sig (bilateral) de ,000) y que el nivel de capacitación de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 El Porvenir, es predominantemente medio con 55.8% (29 encuestados) seguido del nivel alto con 23.1% (12 encuestados), luego el nivel bajo con 17.3% (9 encuestados) y finalmente el nivel muy bajo con un 3.8% (2 encuestados) y el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 El Porvenir, es predominantemente medio con 69.23% (36 encuestados) seguido del nivel bajo con 13.46% (7 encuestados), luego el nivel muy alto con 11.54% (6 encuestados), finalmente el nivel alto con un 5.77% (3 encuestados).

Palabras clave: Capacitación, desempeño Laboral, UGEL 02, habilidades de comunicación, dirección.

ABSTRACT

This investigation starts from the reality that is lived in the Unit of Local Educational Management 02, El Porvenir; that is why the general objective is to determine the relationship that exists between the training and the work performance of the workers of the Local Educational Management Unit 02, El Porvenir 2018.

The hypothetical deductive method has been applied and the scientific methodological techniques used are quantitative. The type of research is non-experimental, the design is causal correlational transectional or transversal. The population is made up of 52 workers of the UGEL 02 of El Porvenir and due to the number of the population it has been considered convenient to use the entire population as a sample.

Two reliable and properly validated questionnaires were used as instruments for data collection of the variables under study and the information was processed through statistical software for social sciences (SPSS v. 24), the results are presented in tables and figures statistics.

It is concluded that there is a significant relationship between the training and the work performance of the workers in the Local Education Management Unit 02 El Porvenir, ($r = .748^{**}$ sig (bilateral) of, 000) and that the level of training of the workers of the Local Educational Management Unit 02 El Porvenir, is predominantly medium with 55.8% (29 respondents) followed by the high level with 23.1% (12 respondents), then the low level with 17.3% (9 respondents) and finally the level very low with 3.8% (2 respondents) and the level of work performance of the workers of the Local Education Management Unit 02 El Porvenir, is predominantly medium with 69.23% (36 respondents) followed by the low level with 13.46% (7 respondents) , then the very high level with 11.54% (6 respondents), finally the high level with 5.77% (3 respondents).

Keywords: Training, Labor performance, UGEL 02, communication skills, direction.

I. INTRODUCCION

Debido al progreso tecnológico y la globalización de los mercados, el desarrollo de las organizaciones requiere el valor agregado de los recursos humanos. Hoy en día, los trabajadores son más productivos que antes, sin duda que los recursos humanos

tienen un papel que desempeñar. Son protagonistas del éxito de las organizaciones y son los pilares fundamentales de su desarrollo y competitividad.

De ahí la importancia de la capacitación para tener éxito en el desarrollo, las organizaciones deben diseñar estrategias que mejoren las habilidades de sus trabajadores. Los procesos de capacitación brindan ayuda a los trabajadores a vencer sus restricciones y a tener una mejoría al desempeñar sus trabajos vigentes. Es un procedimiento de enseñanza y actualización perenne mediante el traspaso de conocimiento que contribuya a ejercer un puesto dentro de una organización determinada. Es de suma importancia de cada entidad conozca cómo liderar una toma de decisiones que busque la mejoría de su desarrollo. El que una capacitación rinda sus frutos no solo se mide por la mejora de las habilidades de cada uno, sino también por el hecho de que comienza a contribuir positivamente al desempeño de la organización.

El trabajo de investigación realizado, se orientó al personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir, los mismos que desarrollan labores de distinta naturaleza administrativa y de gestión, tienen contacto directo con usuarios de esta UGEL, por lo que se hace necesario mantener a este personal debidamente capacitado y motivado, para que ejerzan sus labores eficientemente; en ese sentido, se hace necesario contar con herramientas de medición del desempeño, que muestren el rendimiento real de cada trabajador, y de acuerdo a estos resultados, tomar decisiones estratégicas para potenciar a este personal a través de procesos de capacitación que logren mejorar los resultados, a través de mejores estándares de atención y desempeño; en el estudio realizado no se evidenció políticas claras en cuanto a la capacitación del personal administrativo, las capacitaciones se realizan de acuerdo a los requerimientos o necesidades específicas y no a todos se les capacita en forma regular y homogénea, lo que evidencia descuido en los procesos de capacitación, tampoco se realizan evaluaciones del desempeño de los trabajadores de esta UGEL, por lo que la dirección no cuenta con información oportuna sobre el real desempeño de cada trabajador en la organización.

El descuido que se presenta en este centro de trabajo con respecto a las capacitaciones tiene consecuencias directas del desarrollo de funciones de los trabajadores administrativos y continuar en esta dirección los efectos se van a evidenciar en los resultados de esta UGEL, lo que se evidenciará en el desenvolvimiento del personal

administrativo, como por ejemplo la falta de motivación, ausencias justificadas e injustificadas, rotación de personal, bajo nivel de desempeño, etc., lo que perjudicará los servicios que se brindan en la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir. Los esfuerzos por temas de capacitación y por lograr un mejor desempeño laboral que brinde servicios de calidad y contribuyan a lograr los objetivos estratégicos de las organizaciones, se reflejan en varios estudios de investigación que se han analizado. Se presentan antecedentes entre nacionales e internacionales, tal vez sean diferentes por la institución donde se desarrollan las variables, no obstante cumplen con ayudar a entender de una mejor manera el problema y por ello, se los ha tenido en cuenta; entre estos tenemos:

Días (2011), en la tesis referenciada concluyó que se debe realizar estudios que permitan detectar los niveles de capacitación reales para aplicarlos en donde se detecta la necesidad real de capacitación, ya que existe una relación directa entre el nivel de desempeño y la capacitación; así como que el grado de capacitación de los trabajadores no se vinculan a la edad; este indicador es muy importante ya que permite concluir que los programas de capacitación no se deben establecer por variables como la edad.

Ramírez (2014), en el estudio referenciado se concluye que la edad del trabajador y los años que lleva en el puesto de trabajo no influyen significativamente en el desempeño de sus labores; sin embargo la capacitación de trabajo tuvo una influencia lineal y positiva en el desempeño de sus labores; esto es mientras sea mayor la capacitación mayor será el desempeño.

Mayuri (2008), en la investigación referenciada, concluyó que una organización obtiene una calificación positiva o negativa según el grado de desarrollo sus colectividades han logrado, por los valores estructurados que se pregonan y se ponen en práctica, es decir por la cultura de la organización la misma que se manifiesta en el desenvolvimiento laboral de los que conforman el sistema.

En el momento en el que el sistema deja de funcionar correctamente, se hace urgente replantearse la existencia de la entidad y sus componentes, haciendo una comparación del rendimiento ideal con el real para así plantear las rectificaciones y esbozar un nuevo camino a seguir según las exigencias vigentes.

Las rectificaciones serán introducidas a través de un Programa de Capacitación que cubrirá lo vacíos que se lograron identificar al llevar a cabo el diagnóstico de la organización y así dar por iniciado el proceso para transformarla; y así elevar la productividad del sistema de la empresa.

Casma (2015), en la tesis referenciada recomendó la identificación de las necesidades de los empleados en sus respectivos puestos de trabajo, para encarrilar programas mediante los cuales se capacite y se desarrollen habilidades que propicien la mejoría del clima organizacional y del rendimiento para que la empresa crezca eficazmente. Asimismo llegó a la conclusión de que el gestionar el talento humano es una herramienta para aplicar la evaluar sus funciones, para otorgar valiosos datos en cuanto al ejercicio de sus funciones, dando paso a la relación del individuo bajo su mando, el entrenamiento correcto, los incentivos y los estímulos mientras más alto sea el rendimiento.

Varas (2007), en el estudio referenciado destacó su investigación por la importancia que está teniendo la capacitación en el desempeño de los recursos humanos en la actualidad, la misma que viene dada por las organizaciones que buscan que sus recursos humanos sean lo más eficientes posible en el desarrollo de sus labores.

También destaca que en su investigación explica como las empresas locales que cuentan con Certificación ISO 9000 están gestionando sus recursos humanos desde una perspectiva del pensamiento estratégico para ser más competitivas en un entorno demasiado cambiante, lo que redundará en beneficios en el corto y largo plazo. Asimismo, sensibiliza a las demás empresas u organizaciones sobre la importancia que le otorga a la capacitación este segmento de empresas, debido a que va a permitir mantener e implementar otros sistemas de calidad en el futuro. Una empresa que posee una base sólida de capacitación potencia mejor a sus recursos humanos y le permite mejorar sus utilidades.

Méndez (2007), en el trabajo referenciado recomienda que las MYPES deben tomar conciencia de la importancia de la capacitación como un aspecto clave en la gestión de la MYPES; sino lo hacen ocasionará en el corto plazo resultados indeseables, quiere decir perjudiciales para las organizaciones o empresas que no capaciten a su personal. El autor también concluyó que se debe contar con un programa de capacitación ágil y flexible que abarque todas las áreas de la empresa, buscando

siempre la calidad en todos sus niveles, lo que proporcionará competitividad a la organización.

El autor también recomendó que se deben adecuar los programas de capacitación de acuerdo con los cambios que la organización va experimentando, de esta manera se tendría una variable menos que detenga su crecimiento.

Méndez (2010), en su tesis: “Diseño de un modelo de evaluación y capacitación de personal como impulsor de la competitividad en las empresas del sector calzado de la provincia de Trujillo”, Escuela de Postgrado - Universidad Nacional de Trujillo, en su investigación, el autor recomendó poner en ejecución el Modelo de Evaluación y Capacitación, a fin de que funcione como un eje piloto, siendo este sometido a una revisión, modificación o ampliación según las necesidades de cada microempresario del sector, evaluando y realizando seguimientos, de acuerdo a las especificaciones técnicas de un Especialista en Administración de Personal.

También recomienda que establecer un incentivo o bono por productividad laboral, que beneficie y recompense a los empleados más destacados, esto trae consigo que otros empleados traten de emular las buenas prácticas laborales.

Se debe fijar reuniones periódicas formales con todo el personal, para realizar retroalimentación relacionado con el desempeño pasado y futuro (según necesidades), y establecer estándares adecuados.

Todas estas investigaciones concuerdan en que una base sólida de capacitación potencia mejor a sus recursos humanos y le permite mejorar sus habilidades.

En cuanto al sustento teórico, se ha consignado teorías y enfoques conceptuales relacionados directamente con las variables de estudio, desarrollando así la primera variable, se trata de la capacitación. Chiavenato (2007), define a la primera variable como un proceso de plazo corto que se aplica sistemáticamente y a través del que los individuos logran la adquisición de conocimientos, despliegan competencias y habilidades según los fines que se establecieron. La capacitación implica transmitir conocimientos puntuales en torno al trabajo y el entorno.

Para Dessler (1996), se refiere a facilitar a los trabajadores las habilidades que necesitan para llevar a cabo sus labores, siendo la capacitación el cimiento para tener una administración correcta por lo que la alta gerencia deber tenerlo en cuenta. El contar con trabajadores con grandes potenciales no asegura el éxito, sino que deben conocer lo que se necesita hacer sin improvisaciones.

Robbins (2010), es una actividad de suma importancia en torno a administrar recursos humanos. Si las labores exigen una variación, las habilidades del trabajador tienen que variar, obviamente los gerentes son los que toma la responsabilidad en cuanto a que clase de capacitación se brindará.

Chiavenato (2009), es una forma eficiente para otorgar valor a los individuos, a la entidad y clientes, propicia el enriquecimiento del patrimonio humano de las entidades y es quien tiene el deber de formar el capital intelectual

Bohlander (2004), señala que muchos trabajadores recién ingresados tienen algunos conocimientos y habilidades que se requieren para iniciar a laborar, otros necesitan ser capacitados, sin embargo la gran mayoría requiere de una capacitación constante.

Chiavenato, I (2007), señala que la capacitación está conformado por cuatro maneras de cambiar la conducta: 1. Trasmitir información: el contenido es el componente central de los programas para capacitar. 2. Desarrollar habilidades: destrezas y conocimientos que se relación de forma directa con el desempeño en el puesto de trabajo o en uno futuro. 3. Desarrollar o modificar actitudes: se desea modificar actitudes negativas de los empleados y transformarlas en motivación. 4. Desarrollar conceptos: e capacita para lograr la elevación de la capacidad para abstraer y el concebir ideas y filosofías, para que sea fácil aplicar conceptos en la administración. Tenemos como objetivos centrales de la capacitación: 1. preparación de los individuos para realizar inmediatamente diferentes funciones del puesto de trabajo. 2. Brindar oportunidades para desarrollarse de forma individual continuamente en cualquier puesto de trabajo y sea cual sea el nivel de la función. 3. Cambio de actitud de los individuos para la creación de un entorno mejor, acrecentar la motivación y logran que tengan mayor receptividad.

El enfoque que se ha tenido en cuenta sobre capacitación es el sistémico. Bohlander (2004), menciona el fin fundamental de la capacitación es ayudar a concretizar los objetivos generales de la entidad, por eso se hace necesario llevar a cabo programas que no dejen de lado los fines y tácticas organizacionales, sin embargo varias no logran conectar los fina tácticos y los programas para capacitar, ocasionando que gran parte de la inversión en capacitación se desperdicie. El autor menciona que para lograr impactar en el desenvolvimiento del individuo y de la entidad se hace necesario emplear un enfoque integral en la capacitación, considerando 4 etapas: 1) evaluar las necesidades, 2) diseñar el programa, 3) Implementar; y 4) Evaluar

En la primera etapa quienes tienen bajo su responsabilidad los recursos humanos tienen que estar pendientes de las capacitaciones que se necesitan y los métodos que son ideales para los trabajadores y dotarlos de conocimiento, habilidades y capacidades. Algunos indicadores de que se requiere capacitación o que la que se está teniendo no es la adecuada, es por ejemplo: que los trabajadores no logren cumplir con porcentaje de productividad, grandes cantidades de quejas por parte de los clientes; y para ello se tiene que evaluar de forma integral tres tipos de análisis: analizar la organización (clima, tácticas y recursos), analizar las tareas (de las asignaciones para saber en cuanto a qué se capacitará), analizar personas (rendimiento, conocimiento y habilidades, para saber quién requiere ser capacitado). En la segunda etapa, se determina cuán necesario es capacitar, se diseña el entorno de aprendizaje requerido para incrementar el aprendizaje. El que los programas logren ser exitosos dependerá de los datos obtenidos después de analizar las necesidades y emplearla para el diseño de programas de capacitación, centrando su atención en cuatro puntos: 1) Fines de la capacitación; 2) deseo y motivación del individuo; 3) Principios de Aprendizaje; y 4) caracteres de quienes instruyen.

En la tercera etapa, se considera el punto central de implementar un programa de capacitación a elegir los métodos para instruir. Al elegir entre diferentes métodos se debe considerar los que son ideales para lo que se aprenderá.

En la cuarta etapa, la capacitación tiene que ser evaluada para conocer si ha sido eficaz o no. Para la evaluación deben tenerse en cuenta cuatro criterios: 1) reacciones, 2) aprendizaje, 3) comportamiento y 4) resultados.

Ahora abordando nuestra segunda variable: Desempeño laboral, Robbins, Stephen y Coulter (2013), señalan que es un proceso que logra evidenciar el éxito de una organización para concretizar sus acciones y fines de trabajo. El medir el desempeño de trabajo evaluar la concretización de los fines estratégicos individuales.

Según Chiavenato (2000), refiere que son aquellas acciones que tienen los trabajadores y que son de suma importancia para lograr los fines de la entidad. Estas definiciones, se centran en los aportes que realizan los empleados a la organización, y la forma en que se determinan estos aportes a la organización se realiza a través de evaluar el desempeño, que viene a ser la medida de la contribución real de cada empleado a los objetivos de la organización, a través de medir diversos aspectos que de una u otra manera tienen incidencia en el desempeño de un empleado.

Para Gómez-Mejía (2007), las organizaciones establecen sus propias dimensiones de acuerdo con la naturaleza de las funciones que desarrollan los colaboradores. Los especialistas en gestión refieren que lo que se mide debe relacionarse de forma directa con lo que pretende llevar a cabo la entidad.

En cuanto a las dimensiones se ha considerado al puesto de trabajo. Chiavenato (2009) menciona que analizar el puesto de trabajo es un proceso que implica hacer una lista de las asignaciones que lo componen y que lo distinguen de los otros puestos en la entidad empresarial; es detallar las asignaciones del cargo, el periodo en el que se ejecuta, los métodos empleados para ejecutar las asignaciones. Es decir, se hace un inventario de los puntos más resaltantes del puesto y lo que comprende. El objetivo de analizar el puesto, es que sea la base para seleccionar a futuros trabajadores. Para Jiménez (2015), el hecho de que los empleados no conozcan el puesto en el que van a laborar ocasiona que las actividades laborales no sean realizadas eficazmente o que se lleven a cabo actividades que difieren con los fines de la organización.

Otra dimensión es la productividad: Implica que se utilicen de forma adecuada los recursos al producirse bienes y servicios. Frecuentemente se confunden los términos eficiencia (razón entre la producción real obtenida y la producción estándar esperada), efectividad (grado en que se alcanzan los fines); y productividad (es una combinación entre eficiencia y eficacia).

Entonces la productividad será un indicador que pone de manifiesto lo bien que están siendo empleados los recursos de una economía al producir bienes y servicios. Se la puede definir como la correlación entre los recursos empleados y lo obtenido.

Para Felsing (2002) el desempeño laboral se vincula de forma directa con este concepto, y frecuentemente las organizaciones son las que se centran en conservar un nivel elevado de productividad.

También se ha tenido en cuenta como dimensión al trabajo en equipo. A través del trabajo en equipo las organizaciones pueden conseguir un mejor desempeño laboral, ya que la confluencia de varios trabajadores involucrados permite lograr resultados más inmediatos y efectivos, considerando el compromiso de los actores, en ese sentido las tendencias de trabajo actuales y la urgencia de llevar a cabo una reducción

de los costos, llevan a las entidades a considerar a los equipos como una manera cotidiana de laborar.

Las estructuras actuales de las entidades, exigen una vinculación mayor entre los individuos, es decir el trabajo en equipo, los que se relacionan con los sistemas integrados de gestión, reingenierías y procesos de cambio, y otras.

Otra dimensión tenida en cuenta es habilidades de comunicación: las que se refieren a la capacidad para el envío, recibimiento, elaboración y emisión de ideas, opiniones de primera mano y que se orientan hacia los fines de la entidad y del individuo. Para realizar de forma adecuada sus actividades los administradores tienen que tener como mínimo habilidades para comunicarse de forma oral, escrita, etc, y así entablar comunicación con clientes, subordinados, jefes, etc.

Finalmente las habilidades de dirección considerando que en el desempeño laboral de los trabajadores es importante desarrollar habilidades de dirección, por el hecho de que se considera una característica que deben desarrollar como un requisito a ser tomado en cuenta para su desarrollo personal y profesional dentro de la estructura organizacional. En el actual entorno turbulento y de alta competitividad en el que se desenvuelven las entidades, compitiendo ferozmente, desarrollando tecnología avanzada, alto nivel de volatilidad en los mercados, ocasionan que se torne urgente contar con directivos que estén altamente capacitados. Actualmente, diferentes textos han analizado al liderazgo y ciertas capacidades relacionadas con los directivos; no obstante el dirigir es algo más que liderar.

El liderazgo es un aspecto esencial para llegar a ser considerado un directivo eficaz, sin embargo éste requiere también tener conocimiento del negocio en profundidad y contar con habilidades para gestionar y administrar. Un alto directivo requiere tener un buen manejo de la competencia vinculadas con la inteligencia emocional (autoconocimiento, autocontrol y automotivación) y con la inteligencia social (confianza al grupo, aporte de experiencia, escucha activa, etc.).

En cuanto a fundamentos o marco teórico recurrimos a la ciencia de la administración pública, cuyo origen es de inicios del siglo VXIII, cuando los soberanos de Prusia lograron establecer las primeras clases de índole científica en cuanto a los quehaceres administrativos para los servidores del Estado. Desde esa época, la administración ha sido estudiada, no obstante hubo épocas en las que ñla disciplina se extravió, por ejemplo durante el siglo XIX, creándose “nuevas ciencias de la administración”. Fue

este el tiempo se suscitó la consagración del gerencialismo, siendo que después los estudios en cuanto a las organizaciones se acomodaron de forma temporal en el espacio dejado por la ciencia de la administración. Pero hoy en día las cosas han sufrido ciertas variaciones, pues la ciencia de la administración recuperó su identidad y autenticidad, las naciones han vuelto a tener interés en estudiar la actividad estatal, recuperando su estatus perdido.

El Estado debe convertirse nuevamente en el centro de interés de la ciencia de la administración, como señala Baena de Alcázar, no debe olvidarse que entre el ente estatal y las organizaciones privadas existen grandes diferencias.

Como todo integrante de la Administración Pública, los trabajadores de la UGEL tiene derechos pero también deberes en el sector público, así también deben regirse por la Ley del Código de Ética de la Función Pública y su reglamento, tienen los derechos laborales y sociales.

La Ley del Servicio Civil establece un régimen único y exclusivo para todos los individuos que laboran en las instituciones públicas, y para las que gestionan, ejercen potestades y prestan servicios a cargo de las ya mencionadas,

Teniendo en cuenta lo expuesto es suscita la urgencia de referirse detalladamente sobre los principios, teorías y conceptos de trascendencia que involucran a las variables en estudio y que a la vez sustentan la explicación de una respecto de la otra; de ahí que se plantea el problema con el enunciado ¿Cuál es la relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir 2018? La justificación del presente estudio, radica en que permitirá detectar de manera directa las dificultades que presenta la capacitación para lograr un mejor desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 02 El Porvenir. El trabajo de investigación realizado servirá para aplicar programas de capacitación más efectivos, considerando las deficiencias encontradas y mejorando el desempeño del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir

Se justifica metodológicamente, puesto que se desarrollara las variables en estudio mediante pautas científicas, contrastando la hipótesis planteada hasta llegar a la observación, ello encuadrado en un enfoque cuantitativo. La construcción del instrumento será tipo escala Likert, el mismo que será enriquecido con el aporte metodológico, determinando su fiabilidad a través del proceso de Rho de Spearman,

la validación de juicio por parte de los expertos. Se debe hacer hincapié en que el estudio tiene esta justificación porque se aplicó el método hipotético-deductivo, enfatizando en la observación, se han descrito las teorías y hechos, y éstas se han interpretado objetivamente.

Esta investigación se justifica epistemológicamente, puesto que se centrará en describir la realidad de la investigación en cuanto a la capacitación y su relación con el desempeño laboral, se han evaluado sus implicancias y se analizaron premisas filosóficas y epistemológicas que permitieron comprender el objeto de estudio.

Así la investigación se ha orientado por el objetivo general de determinar la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir 2018. Específicamente se busca:

a) Determinar la relación entre la capacitación y la dimensión conocimiento del puesto de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir 2018; b) Determinar la relación entre la capacitación y la dimensión productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir 2018; c) Determinar la relación entre la capacitación y la dimensión trabajo en equipo de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir 2018. d) Determinar la relación entre la capacitación y la dimensión habilidades de comunicación de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir 2018. e) Determinar la relación entre la capacitación y la dimensión habilidades de dirección de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir 2018. f) Establecer el nivel de capacitación de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir 2018. g) Establecer el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir.

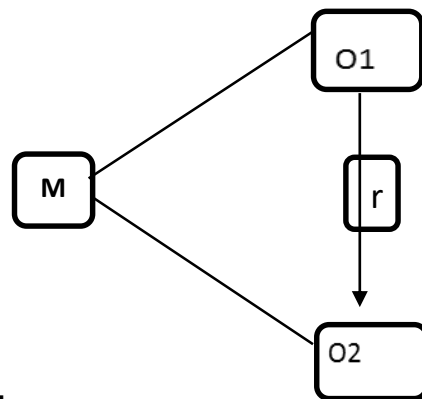
Se sostuvo hipótesis general que “Existe relación directa y significativa entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir 2018 ”, como hipótesis nula: No existe relación directa y significativa entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir 2018 y como hipótesis específicas que: a) Existe relación directa y significativa entre la capacitación y la dimensión conocimiento del puesto de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir 2018; b) Existe relación directa y significativa entre

la capacitación y la dimensión productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir 2018; c) Existe relación directa y significativa entre la capacitación y la dimensión trabajo en equipo de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir 2018. d) Existe relación directa y significativa entre la capacitación y la dimensión habilidades de comunicación de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir 2018. e) Existe relación directa y significativa entre la capacitación y la dimensión habilidades de dirección de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir 2018.

II. METODO

2.1 Tipo y Diseño de Investigación

En el presente estudio definido como no experimental, transaccional y descriptiva, se lleva a cabo el análisis de las variables en su ambiente natural sin manipularlas activamente, pretendiendo determinar su relación en un momento dado, descifrando la relacionalidad o causalidad de las dos variables en estudio, el esquema que se utiliza es el diseño correlacional causal transversal:



Dónde:

Dónde

M: Muestra participante

O1: Observación de la variable independiente: Capacitación

O2: Observación de la variable dependiente: Desempeño laboral

r: Relación de causalidad de las variables

2.2 Operacionalización de variables

2.2.1 Variable Independiente: Capacitación

Es un proceso de plazo corto que se aplica sistemáticamente y a través del que los individuos logran la adquisición de conocimientos, despliegan competencias y habilidades según los fines que se establecieron. (Chiavenato, I. 2007).

2.2.2 Variable Dependiente : Desempeño Laboral

Se define como aquellas acciones que tienen los trabajadores y que son de suma importancia para lograr los fines de la entidad. (Chiavenato, I. 2000).

2.2.3 Operacionalización de Variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<p>• VARIABLE INDEPENDIENTE:</p> <p>Capacitación</p>	<p>Capacitación como el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos (Chiavenato, I. 2007).</p>	<p>Es la medición de los niveles de percepción global de cada una de las dimensiones e indicadores, por parte de los encuestados señalados en la muestra de estudio, lo cual se logrará a través de la aplicación de un instrumento confiable y válido, cuya escala de medición será, bajo, medio, alto, asimismo se ha determinado los niveles de las dimensiones de la variable: Total de preguntas :16 con alternativas de respuesta:</p> <p>Nunca= 0 Casi nunca = 1 A veces = 2</p>	<p>Necesidades de capacitación</p> <p>Proceso de capacitación</p> <p>Temas de capacitación</p> <p>Impacto nivel aprendizaje</p>	<p>✓ Oportunidad, suficiencia y seguridad para el trabajo.</p> <p>✓ Calidad del proceso e idoneidad de capacitadores</p> <p>✓ Relevancia de cursos impartidos.</p> <p>✓ Coherencia o congruencia de los temas con la labor.</p> <p>✓ Satisfacción con las materias desarrolladas</p> <p>✓ Necesidad del requerimiento de capacitación</p> <p>✓ Aplicación práctica del aprendizaje</p>	<p>Ordinal</p> <p>Muy bajo</p> <p>Bajo</p> <p>Medio</p> <p>Alto</p> <p>Muy alto</p>

		Casi siempre = 4 Siempre = 5			
<p>• VARIABLE DEPENDIENTE:</p> <p>Desempeño Laboral</p>	<p>Se define como aquellas acciones que tienen los trabajadores y que son de suma importancia para lograr los fines de la entidad (Chiavenato, I. 2000).</p>	<p>Es la medición de los niveles de percepción global de cada una de las dimensiones e indicadores, por parte de los encuestados señalados en la muestra de estudio, lo cual se logrará a través de la aplicación de un instrumento confiable y válido, cuya escala de medición será, bajo, medio, alto, asimismo se ha determinado los niveles de las dimensiones de la variable.: Total de preguntas :16 con</p>	<p>Conocimiento del puesto</p> <p>Productividad</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Habilidades de comunicación.</p>	<p>✓ Nivel de conocimientos y desempeño de acuerdo con funciones.</p> <p>✓ Nivel de cumplimiento de objetivos.</p> <p>✓ Estándares de productividad</p> <p>✓ Nivel de interrelación laboral.</p> <p>✓ Nivel de comunicación laboral.</p>	<p>Ordinal</p> <p>Muy bajo</p> <p>Bajo</p> <p>Medio</p> <p>Alto</p> <p>Muy alto</p>

		alternativas de respuesta: Nunca= 0 Casi nunca = 1 A veces = 2 Casi siempre = 3 Siempre = 4	Habilidades de dirección.	✓ Nivel de cualidades de liderazgo.	
--	--	---	------------------------------	--	--

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1 Población

Está conformada por 52 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 El Porvenir, 2018

Tabla 1

Distribución de la población laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 El Porvenir, 2018

Condición	Trabajadores		Total	Porcentaje
	Hombres	Mujeres		
Funcionario y directivos	3	2	5	9.61%
Jefes de área	4	2	6	11.54%
Profesionales y técnicos	17	24	41	78.85
TOTAL	24	28	52	100.00%

Fuente: CAP Unidad de Gestión Educativa Local 02 El Porvenir, 2018

Elaboración: Propia

2.3.2 Muestra

Para Tamayo (2012) “La muestra estadística es una cantidad de individuos u objetos elegidos de forma científica, siendo cada uno, un componente del universo” (p.231).

En nuestra investigación, considerando que la población es pequeña, se ha tomado como muestra al total de la población

Tabla 2

Distribución de la muestra de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 El Porvenir, 2018

Condición	Trabajadores		Total	Porcentaje
	Hombres	Mujeres		
Funcionario y directivos	3	2	5	9.61%
Jefes de área	4	2	6	11.54%
Profesionales y técnicos	17	24	41	78.85
TOTAL	24	28	52	100.00%

Fuente: CAP Unidad de Gestión Educativa Local 02 El Porvenir, 2018
Elaboración: Propia

2.3.3 Muestreo:

Para Kinnear et al, (1993) en un muestreo probabilístico “cada componente del universo tiene la posibilidad de selección” mientras que en el no probabilístico "se selecciona en base al criterio del que investiga". Dentro de los no probabilísticos tenemos a muestras por conveniencia. Se selecciona de acuerdo con la conveniencia del investigador. En nuestra investigación el muestreo es probabilístico por conveniencia.

Criterios de selección de muestra

Estos criterios de inclusión y de exclusión son los siguientes

Criterios de inclusión

Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 El Porvenir, 2018

Criterios de exclusión

Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 El Porvenir, 2018; en la sede que se trasladaron a otras unidades o que al momento de aplicar el instrumento se encontraban de vacaciones o con licencia por enfermedad..

Unidad de análisis

Trabajador de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 El Porvenir, 2018.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnicas: Son las que logran brindar una solución a los problemas que se suscitan. Estas se seleccionan teniendo en cuenta lo que se está investigando, la razón, el fin y la forma. Entre los que tenemos:

La revisión documental

Esta técnica nos permitió realizar el análisis bibliográfico, logrando armar el marco teórico necesario, también se analizaron estudios de corte similar y bibliografía especializada.

Análisis de las normas nacionales

Esta técnica nos permitirá analizar las siguientes normas:

- La Constitución Política
- Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM – Reglamento General de la Ley N° 30057

Encuesta: Mediante esta técnica se logra obtener datos que nos interesan para la investigación directamente de los sujetos; y ello permitirá tener una mejoría en el desarrollo de la institución en análisis.

2.4.2. Instrumentos: Son los que posibilitan la recolección y registración de la información adquirida mediante:

Ficha:

Se pueden utilizar las fichas de resúmenes, la de citas textuales y párrafos parafraseados.

Cuestionario:

Acervo de preguntas formuladas de forma escrita a individuos en torno a un asunto en específico (Bernal, 2000, p. 57). Elaborado en base a una serie de interrogantes cerradas o abiertas respecto a las variables, aplicadas a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 El Porvenir, 2018. Se obtendrá datos en cuanto a: la capacitación y desempeño laboral. En cuanto a la variable capacitación tiene un cuestionario conformado por cuatro (04) dimensiones y 16 ítems; mientras que el cuestionario del desempeño laboral consta de cinco dimensiones y 16 ítems.

2.4.3. La validez de instrumentos de recolección de dato

Se realizó en base al criterio profesional de 3 expertos en Gestión Pública, quienes corroboraron la confiabilidad de los cuestionarios empleados.

2.4.4. La Confiabilidad de instrumentos de recolección de datos

Referido al nivel en que su reiterada aplicación a un sujeto y/ objeto similar va a generar los mismos resultados.

Puede oscilar entre 0 y 1, siendo que un coeficiente de 0 (cero) equivale a una confiabilidad nula y 1 (uno) equivale a una confiabilidad máxima.

Para ello utilizó la prueba estadística de fiabilidad Coeficiente Alfa de Cronbach; y después se procesaron los datos en el SPSS V 24.

2.4 Procedimiento

Para lograr la obtención de los datos e información se tuvo que elaborar el cuestionario, que es el instrumento de investigación, aplicándolo a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 El Porvenir, 2018, teniendo previamente un asesoramiento para el adecuado llenado de dichos instrumentos, permitiéndonos conocer el criterio de interés en nuestro estudio. Luego de ello, se procesaron todos estos datos e información obtenida y se las presentó en tablas estadística y figuras para llevar a cabo una mejor evaluación descriptiva de las variables. Finalmente se obtuvieron las conclusiones y se plantearon algunas recomendaciones.

2.6. Métodos de análisis de datos

Se empleó para analizar e interpretar la información:

a) Estadística descriptiva:

- Elaborar matriz de puntuaciones concernientes a las dimensiones de las variables estudiadas.
- Elaborar tablas para distribuir las frecuencias e interpretarlas, llevadas a cabo con el Programa Excel.
- Proyectar figuras estadísticas con el Programa Excel, permitiendo que de forma sencilla se logren observar las características de las variables de estudio; empleando también gráficos de barras.

b) Estadística inferencial:

- Para la obtención y procesamiento de datos estadísticos descriptivos (media aritmética, desviación estándar, varianza,) se empleó el SPSS V 24.
- Para la obtención y procesamiento de las consecuencias de la contrastación de hipótesis, se utilizó el SPSS V 24.
- Se realiza la Prueba de Kolmogorov – Smirnov con un nivel de significancia al 5%, para determinar si existe una distribución Normal o No Normal
- Distribución no paramétrica, utilizamos las distribuciones estadísticas; Rho de Spearman.

2.7. Aspectos éticos

Se asegura la identificación de los individuos que colaboraron en la recolección de datos, teniendo en cuenta pautas éticas, como lo son la confidencialidad y el anonimato; es decir, no se puede divulgar ni revelar los datos obtenidos para fines que difieran de la investigación científica. Así también los individuos brindan información con previo conocimiento y consentimiento, conociendo de antemano la finalidad del presente estudio. El anonimato del sujeto se considerará desde que se inicia la investigación.

III. RESULTADOS

Los resultados encontrados, se analizaron según los objetivos e hipótesis esgrimidos en el estudio; utilizando para ello la distribución estadística Rho de Sperman. Esto con el propósito de determinar la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 El Porvenir, 2018. Para la recolección y análisis de información pertinente, se dio la aplicación de dos cuestionarios, en los que se pudo recoger datos vinculados a las variables y sus respectivas dimensiones. Se presentaron y analizaron los resultados se muestran en las tablas y gráficos estadísticos.

3.1. Resultados ligados a las hipótesis

Tabla 3:

Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov de los puntajes sobre la capacitación y sus dimensiones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 El Porvenir, 2018

		CAPA CITACI ÓN	DESE MPE ÑO LABO RAL	NECE SIDAD ES DE CAPA CITACI ÓN	PROC ESO DE CAPA CITACI ÓN	TEMA S DE CAPA CITACI ÓN	IMPA CTO NIVEL DE APRE NDIZA JE	CONO CIMIEN TO DEL PUEST O	PRODU CTIVID AD	TR AB AJ O EN EQ UIP O	HABILI DADES DE COMU NICACI ÓN	HABIL IDAD ES DE DIRE CCIÓ N
N		52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Pará metr ia	Med	40,42	32,71	8,04	8,33	8,06	8,35	5,81	6,00	5,3 7	8,88	6,65
os nor male s ^{a,b}	Des viaci ón está ndar	7,455	10,65 0	3,010	2,684	2,445	2,342	1,981	1,534	3,0 10	2,734	2,416
Máxi mas difer	Abs olut a	,127	,334	,223	,183	,202	,210	,327	,288	,24 3	,454	,434
enci as	Posi tivo	,070	,334	,141	,183	,144	,144	,327	,288	,24 3	,454	,434

extr ema s	Neg ativ o	-,127	-,149	-,223	-,129	-,202	-,210	-,173	-,173	- ,13 2	-,296	-,336
Estadístico de prueba		,127	,334	,223	,183	,202	,210	,327	,288	,24 3	,454	,434
Sig. asintótica (bilateral)		,036 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,00 0 ^c	,000 ^c	,000 ^c

- a. La distribución de prueba es normal.
- b. Se calcula a partir de datos.
- c. Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente: Base de datos obtenido con aplicación de cuestionario y procesados en el SPSS V24

Interpretación

De los resultados vistos en la Tabla 3; se detecta el uso de pruebas no paramétricas, al observar valores $p < 0.05$ en la prueba de ajuste de distribución normal de Kolmogorov Smirnov con un nivel de significancia al 5% en las variables y dimensiones. Por tanto para calcular la relación entre la capacitación y el desempeño laboral es recomendable optar por la aplicación de la prueba estadística de correlación Rho de Sperman.

3.1.1. Prueba de hipótesis general: Existe relación directa y significativa entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 El Porvenir, 2018

Tabla 4

Capacitación y desempeño laboral

		Correlaciones	
		CAPACITACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	CAPACITACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	52
DESEMPEÑO LABORAL	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,748**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	52

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

Fuente: Base de datos obtenido con aplicación de cuestionario y procesados en el SPSS V2

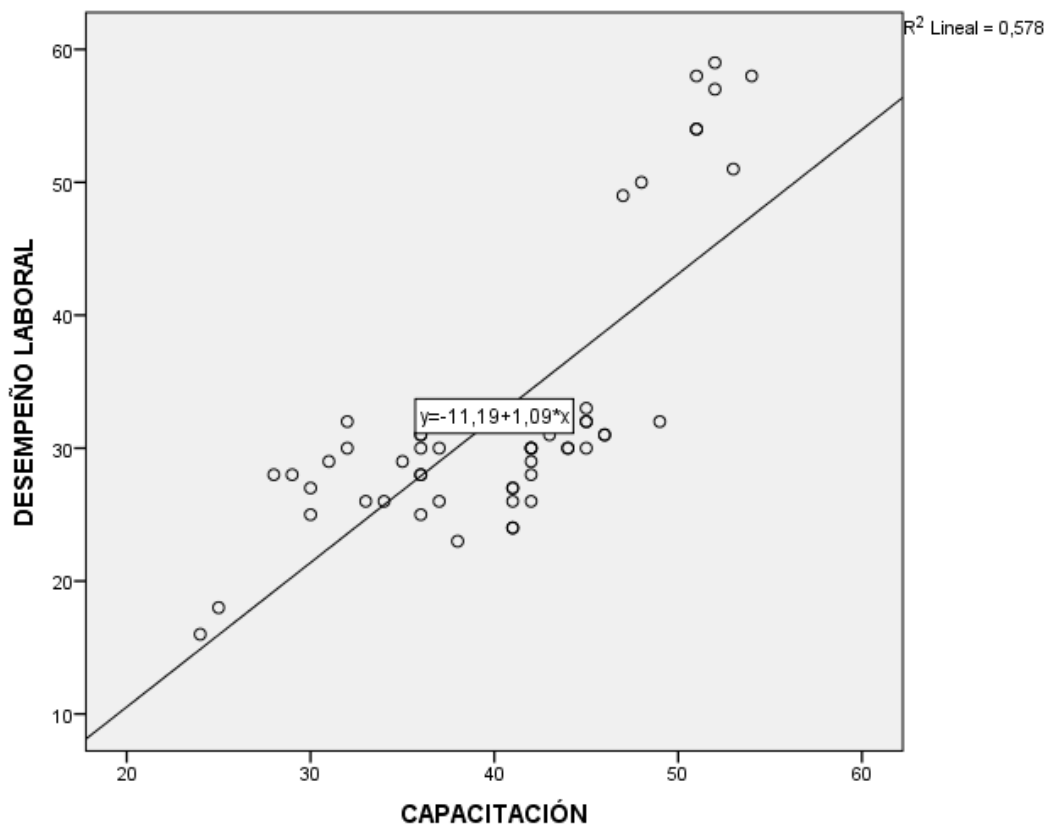


Figura 1: Gráfico de dispersión de variables

Fuente: Tabla 4

Interpretación

En la Tabla 4 se evidencia que según la correlación Rho de Spearman existe relación significativa entre las variables en estudio, en la medida que el coeficiente de correlación es, 748** y tiene un sig (bilateral) de ,000. En consecuencia se aprueba la hipótesis de investigación.

En la figura, nos indica que la tendencia de capacitación con el desempeño laboral es una asociación lineal positiva. Según el grafico de dispersión la capacitación explica el desempeño laboral en un 57.80% y en un 42.20% por otros factores.

3.1.2. Prueba de hipótesis específica 1

Tabla 5

Capacitación y conocimiento del puesto

			Correlaciones	
			CAPACITACIÓN	CONOCIMIENTO DEL PUESTO
Rho de Spearman	CAPACITACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,588**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	CONOCIMIENTO DEL PUESTO	Coeficiente de correlación	,588**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

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

Fuente: Base de datos obtenido con aplicación de cuestionario y procesados en el SPSS V

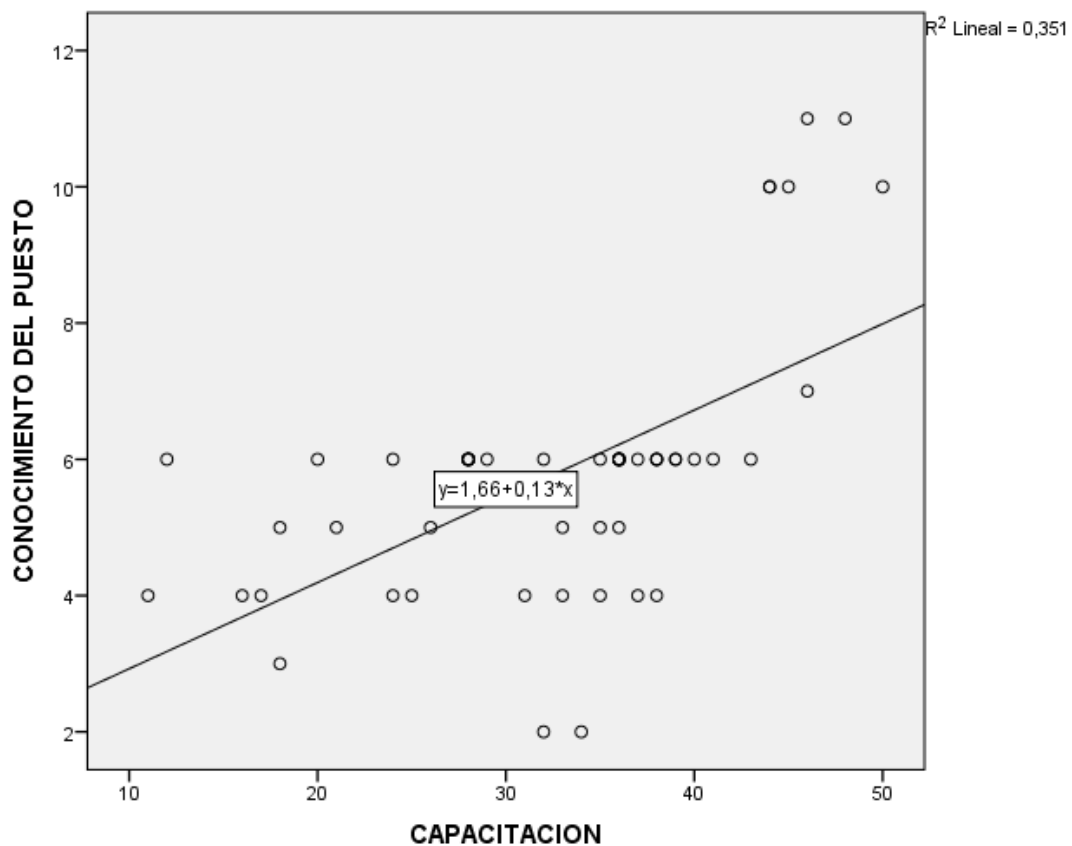


Figura 2: Gráfico de dispersión de capacitación y conocimiento del puesto

Fuente: Tabla 5

Interpretación

En la Tabla 5 se evidencia que según la correlación Rho de Spearman existe relación significativa entre la capacitación y la dimensión conocimiento del puesto, en la medida que el coeficiente de correlación es, 588** y tiene un sig (bilateral) de ,000. En consecuencia se aprueba la hipótesis específica 1.

En la figura, nos indica que la tendencia de la capacitación y la dimensión conocimiento del puesto es una asociación lineal positiva. Según el grafico de dispersión la capacitación explica el conocimiento del puesto en un 35.10% y en un 64.90% por otros factores.

3.1.3. Prueba de hipótesis específica 2

Tabla 6

Capacitación y productividad

Correlaciones

		CAPACITACIÓN	PRODUCTIVIDAD
Rho de Spearman	CAPACITACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	52
	PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	,722**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	52

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

Fuente: Base de datos obtenido con aplicación de cuestionario y procesados en el SPSS V24

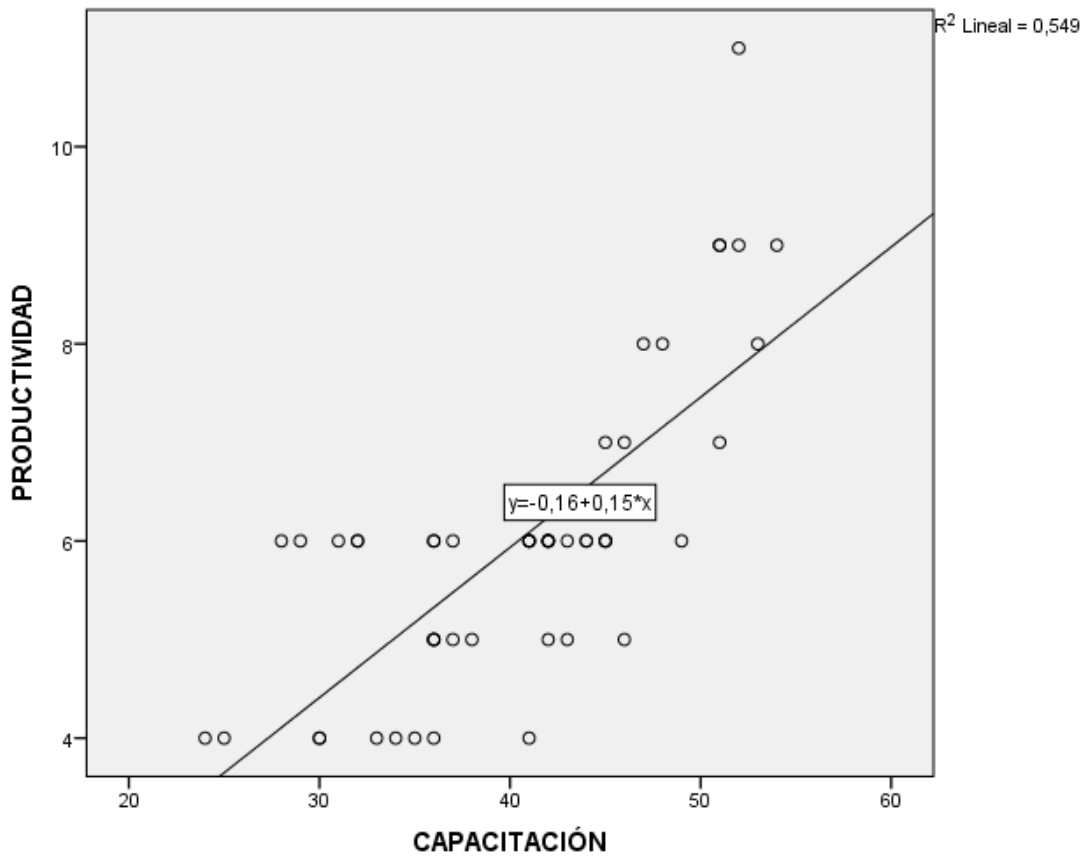


Figura 3: Gráfico de dispersión de capacitación y productividad

Fuente: Tabla 6

Interpretación

En la Tabla 6 se evidencia que según la correlación Rho de Spearman existe relación significativa entre la capacitación y la dimensión productividad, en la medida que el coeficiente de correlación es, 722** y tiene un sig (bilateral) de ,000. En consecuencia se aprueba la hipótesis específica 2.

En la figura, nos indica que la tendencia de la capacitación con la dimensión productividad es una asociación lineal positiva. Según el grafico de dispersión la capacitación explica la productividad en un 54.90% y en un 45.10% por otros factores

3.1.4. Prueba de hipótesis específica 3

Tabla 7

Capacitación y trabajo en equipo

			CAPACITACIÓN	TRABAJO EN EQUIPO
Rho de Spearman	CAPACITACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,600**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	TRABAJO EN EQUIPO	Coeficiente de correlación	,600**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

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

Fuente: Base de datos obtenido con aplicación de cuestionario y procesados en el SPSS V24

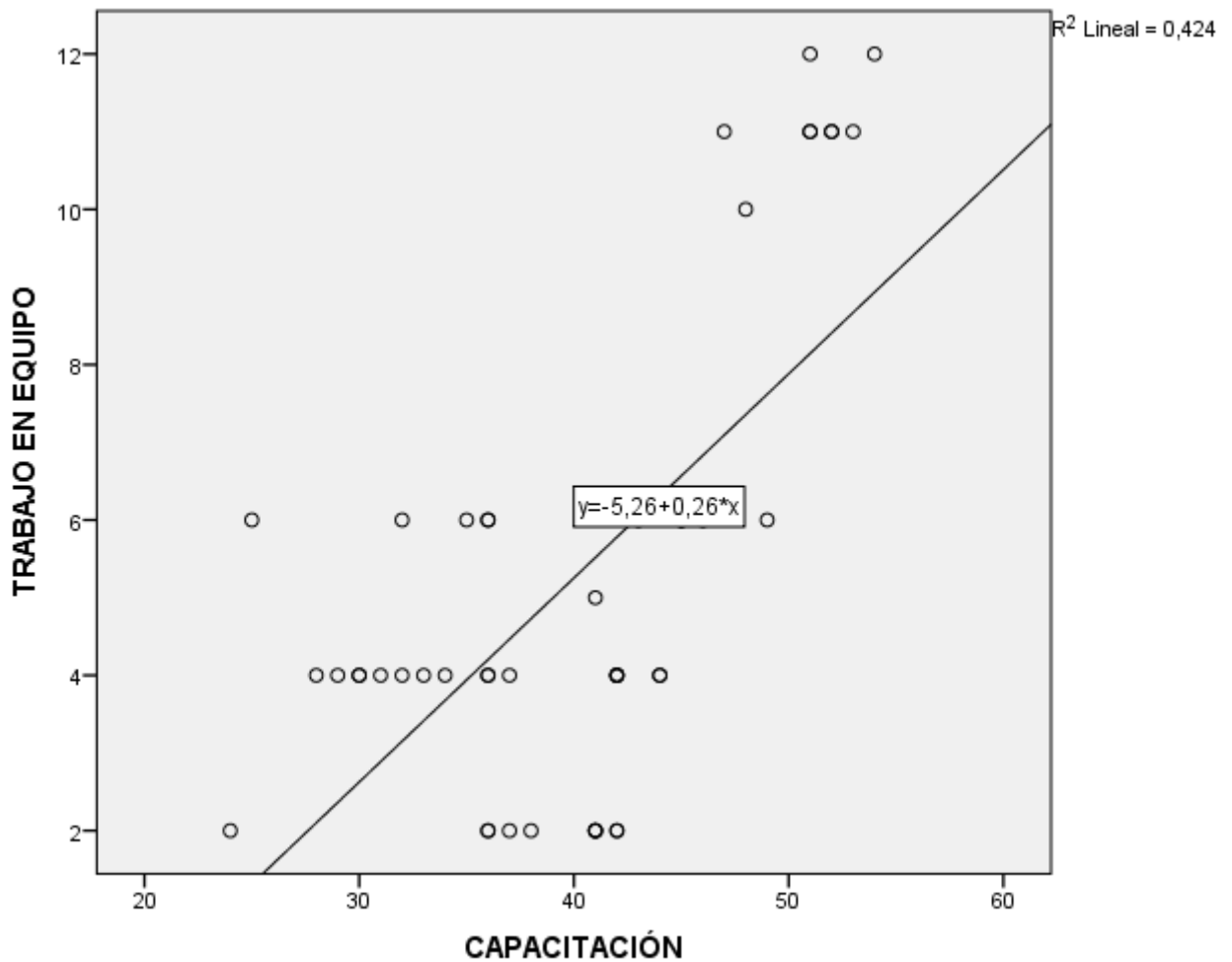


Figura 5: Gráfico de dispersión de la capacitación y trabajo en equipo

Fuente: Tabla 7

Interpretación

En la Tabla 7 se evidencia que según la correlación Rho de Spearman existe relación significativa entre la capacitación y el trabajo en equipo, en la medida que el coeficiente de correlación es, 600** y tiene un sig (bilateral) de ,000. En consecuencia se aprueba la hipótesis específica 3.

En la figura, nos indica que la tendencia de la capacitación con la dimensión trabajo en equipo es una asociación lineal positiva. Según el grafico de dispersión la capacitación explica el trabajo en equipo en un 42.40% y en un 57.60% por otros factores.

3.1.5. Prueba de hipótesis específica 4

Tabla 8

Capacitación y habilidades de comunicación

			CAPACITACIÓN	HABILIDADES DE COMUNICACIÓN
Rho de Spearman	CAPACITACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	,677**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	HABILIDADES DE COMUNICACIÓN	Coefficiente de correlación	,677**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

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

Fuente: Base de datos obtenido con aplicación de cuestionario y procesados en el SPSS V24

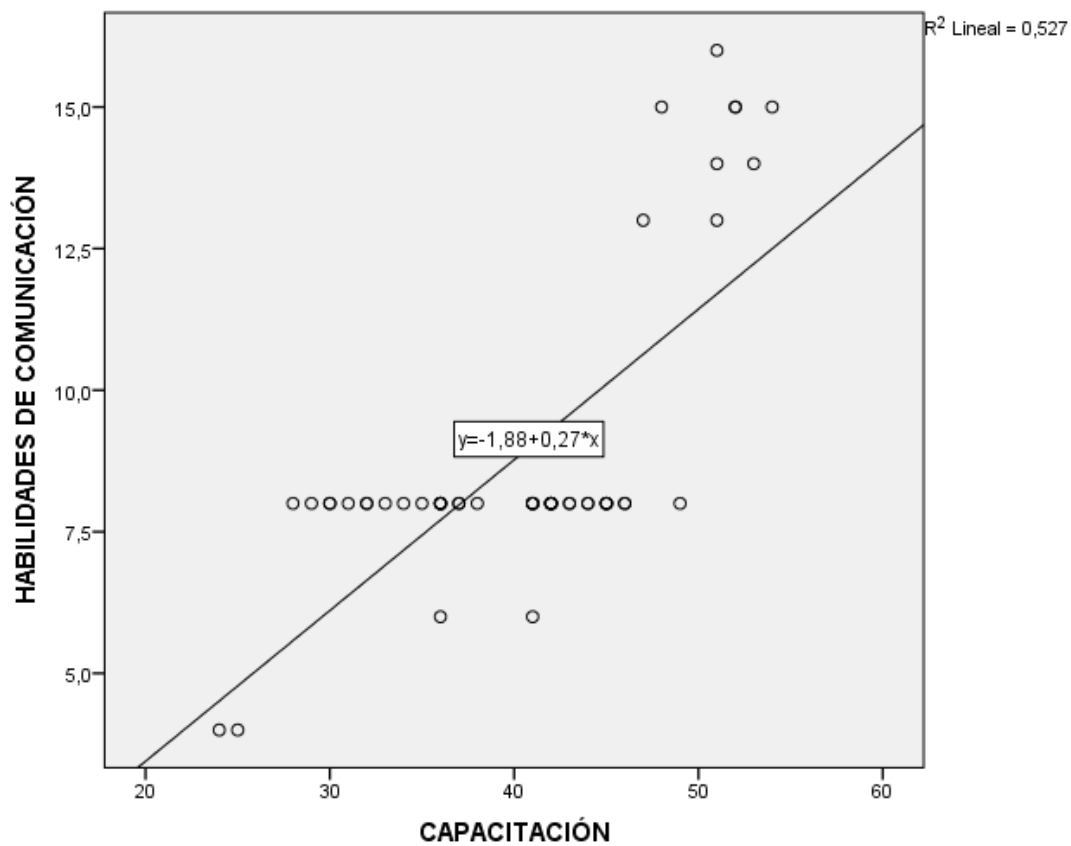


Figura 6: Gráfico de dispersión de capacitación y habilidades de comunicación

Fuente: Tabla 8

Interpretación

En la Tabla 8 se evidencia que según la correlación Rho de Spearman existe relación significativa entre la capacitación y habilidades de comunicación, en la medida que el coeficiente de correlación es, $0,677^{**}$ y tiene un sig (bilateral) de $,000$. En consecuencia se aprueba la hipótesis específica 4.

En la figura, nos indica que la tendencia de la capacitación con habilidades de comunicación es una asociación lineal positiva. Según el gráfico de dispersión la capacitación explica las habilidades de comunicación en un $52,70\%$ y en un $47,30\%$ por otros factores.

3.1.6. Prueba de hipótesis específica 5

Tabla 9

Capacitación y Habilidades de dirección

			Correlaciones	
			CAPACITACIÓN	HABILIDADES DE DIRECCIÓN
Rho de Spearman	CAPACITACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,681**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	HABILIDADES DE DIRECCIÓN	Coeficiente de correlación	,681**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

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

Fuente: Base de datos obtenido con aplicación de cuestionario y procesados en el SPSS V24

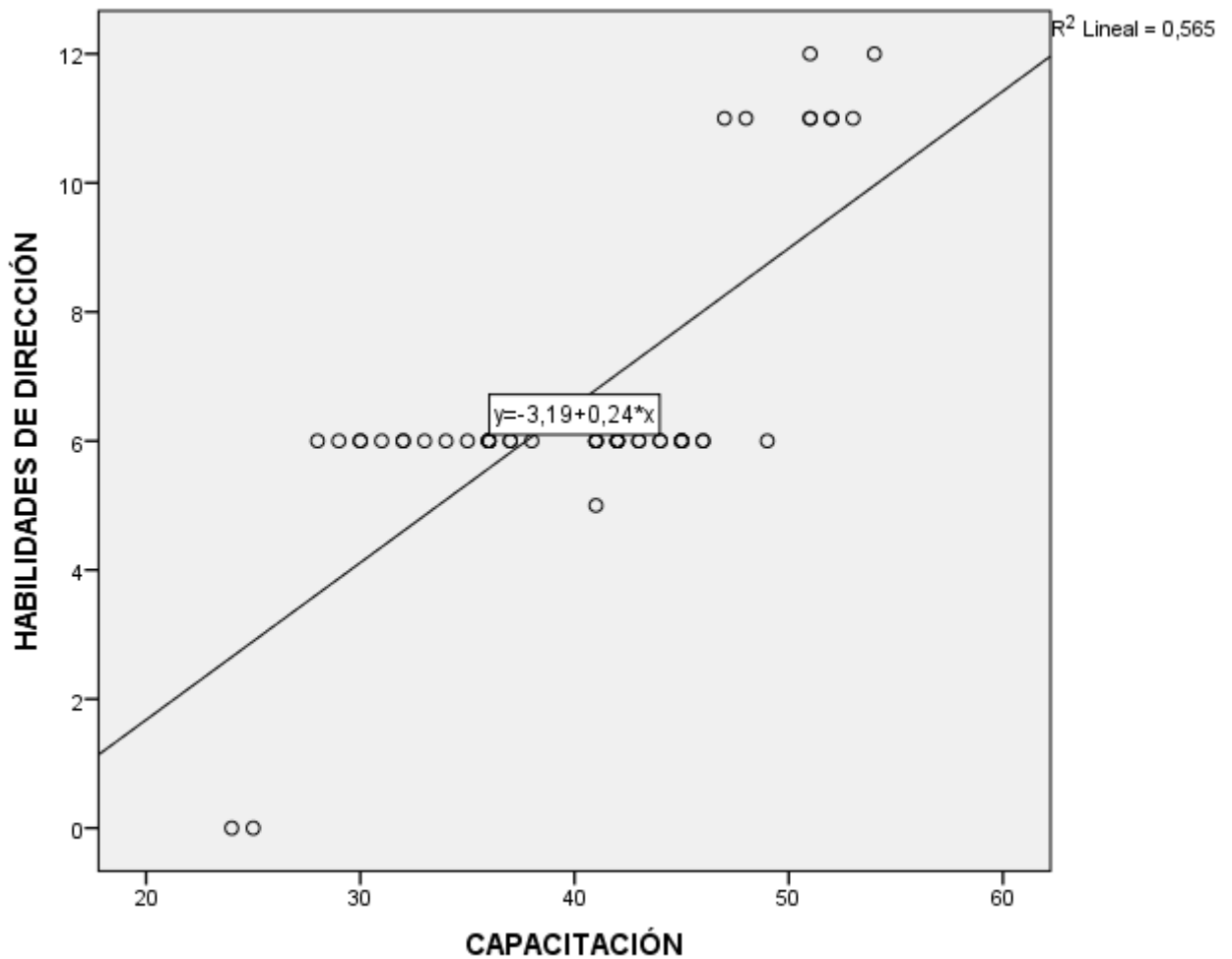


Figura 7: Gráfico de dispersión de capacitación y habilidades de dirección

Fuente: Tabla 9

Interpretación

En la Tabla 6 se evidencia que según la correlación Rho de Spearman existe relación significativa entre la capacitación y habilidades de dirección, en la medida que el coeficiente de correlación es, 681** y tiene un sig (bilateral) de ,000. En consecuencia se aprueba la hipótesis específica 5.

En la figura, nos indica que la tendencia de la capacitación con habilidades de dirección es una asociación lineal positiva. Según el grafico de dispersión la capacitación explica habilidades de dirección en un 56.50% y en un 43.50% por otros factores.

3.2. Nivel de la variable capacitación

Tabla 10

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY BAJO	2	3.8%
BAJO	9	17.3%
MEDIO	29	55.8%
ALTO	12	23.1%
MUY ALTO	0	0.0%
TOTAL	52	100.00%

Fuente: Base de datos obtenidos con la aplicación de cuestionarios y procesados con el SPSS v 24

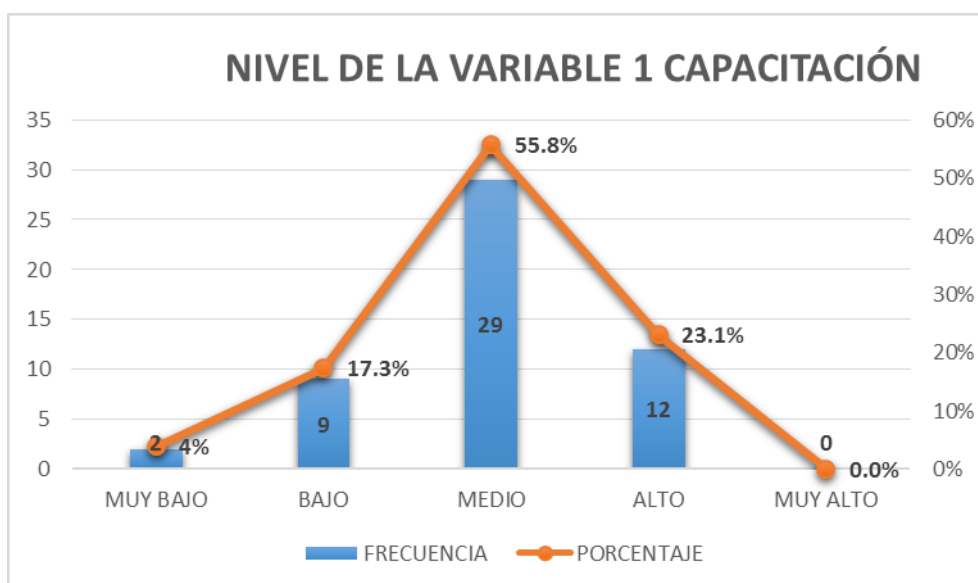


Figura 8: Gráfico de nivel de variable capacitación

Fuente: Tabla 10

Interpretación: El nivel de capacitación es predominantemente medio con 55.8% (29 encuestados) seguido del nivel alto con 23.1% (12 encuestados), luego el nivel bajo con 17.3% (9 encuestados) y finalmente el nivel muy bajo con un 3.8% (2 encuestados)

3.3. Nivel de la variable desempeño laboral

Tabla 11

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY BAJO	0	0.00%
BAJO	7	13.46%
MEDIO	36	69.23%
ALTO	3	5.77%
MUY ALTO	6	11.54%
TOTAL	52	100.00%

Fuente: Base de datos obtenidos con la aplicación de cuestionarios y procesados con el SPSS v 24

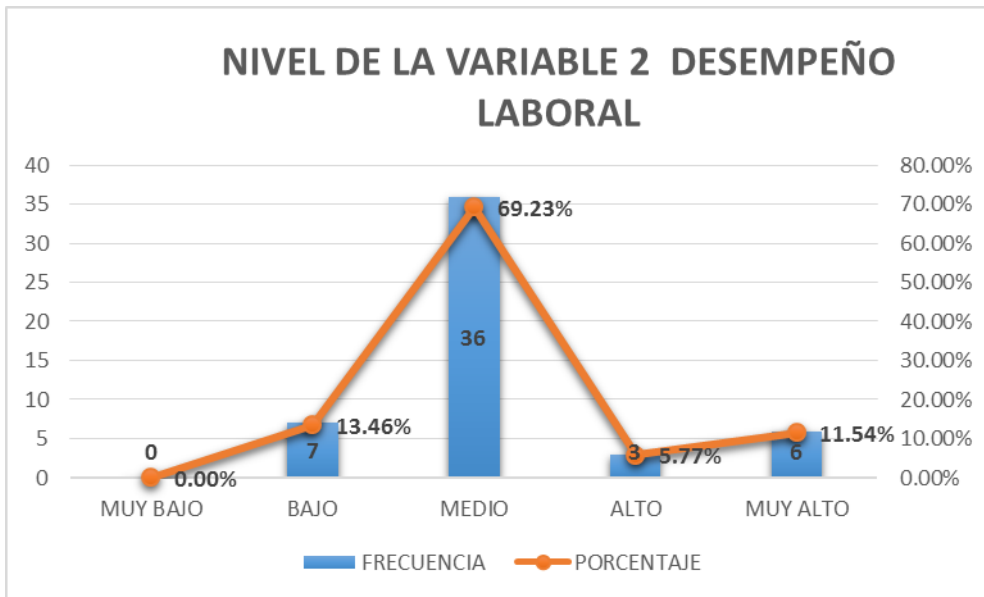


Figura 9: Gráfico de nivel de variable desempeño laboral

Fuente: Tabla 11

Interpretación: El nivel de desempeño laboral es predominantemente medio con 69.23% (36 encuestados) seguido del nivel bajo con 13.46% (7 encuestados), luego el nivel muy alto con 11.54% (6 encuestados), finalmente el nivel alto con un 5.77% (3 encuestados).

IV. DISCUSION

En la Tabla 4, los resultados de las estadísticas nos permite dar por sentado nuestro objetivo general de determinar la relación entre la variable capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 El Porvenir, 2018 ya que el coeficiente de correlación es , 748 **, significativo a un nivel de 0.00 (bilateral).en consecuencia, se aprueba la hipótesis de investigación Hi: Existe relación directa y significativa entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir 2018 y se rechaza la hipótesis nula Ho: No existe relación directa y significativa entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir 2018. Es decir el aumento de la medida de variable capacitación, implica el aumento de la medida de variable desempeño laboral o la disminución de la variable capacitación implica, la disminución de la variable desempeño laboral. Estos resultados han resuelto el problema ¿Cuál es la relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir 2018?

Confirmar la hipótesis nos lleva a mencionar a Días, (2011), quien encuentra una influencia significativa para capacitación y desempeño laboral; esto quiere decir que luego de contrastar los resultados obtenidos en sus encuestas ha encontrado este nivel de relación entre las variables, por lo que podemos concluir que se debe realizar estudios que permitan detectar los niveles de capacitación reales para aplicarlos en donde se detecta la necesidad real de capacitación, pues se evidencia que el nivel de desempeño se vincula de forma directa con la capacitación.

El autor también concluyó que el nivel de capacitación de los trabajadores no se vinculan con la edad, esto es la autoevaluación de la capacitación de los trabajadores no tiene en consideración ese punto. Este indicador es muy importante ya que permite concluir que los programas de capacitación no se deben establecer por variables como la edad.

En la Tabla 5, los resultados de las estadísticas nos permite dar por sentado nuestro primer objetivo específico de determinar la relación entre la

capacitación y la dimensión conocimiento del puesto en la Unidad de Gestión Educativa Local 02 El Porvenir, ($r = ,588^{**}$ sig (bilateral) de ,000), en consecuencia, se aprueba la hipótesis específica 1: Existe relación directa y significativa entre la capacitación y la dimensión conocimiento del puesto de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir 2018. Es decir el aumento de la medida de la variable capacitación, implica el aumento de la medida de la dimensión conocimiento del puesto o la disminución de la variable capacitación implica, la disminución de la dimensión conocimiento del puesto.

Este resultado es consistente con el estudio de Varas. (2007), sobre la importancia que está teniendo la capacitación en el desempeño de los recursos humanos en la actualidad, la misma que viene dada por las organizaciones que buscan que sus recursos humanos sean lo más eficientes posible en el desarrollo de sus labores. Así mismo, sensibiliza a las demás organizaciones sobre la importancia que le otorga a la capacitación este segmento de empresas, debido a que va a permitir mantener e implementar otros sistemas de calidad en el futuro. Una empresa que posee una base sólida de capacitación potencia mejor a sus recursos humanos y le permite mejorar sus utilidades.

En la Tabla 6, los resultados de las estadísticas nos permite dar por sentado nuestro segundo objetivo específico de determinar la relación de la capacitación con la dimensión productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local 02 El Porvenir, ya que el coeficiente de correlación es, 722^{**} , significativo a un nivel de 0.00 (bilateral), en consecuencia, se aprueba la hipótesis específica 2: Existe relación directa y significativa entre la capacitación y la dimensión productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir 2018. Es decir el aumento de la medida de la variable capacitación, implica el aumento de la medida de la dimensión productividad o la disminución de la variable capacitación implica, la disminución de la dimensión productividad.

Este resultado nos lleva a reflexionar sobre la importancia de diseñar un programa para capacitar después de evidencia las exigencias de capacitación, luego se diseña el entorno en el que se va a aprender, pues es un factor que determina el incremento del mismo. El que un programa tenga

éxito, no solo dependerá de cuan capaz es la organización para detectar las necesidades de capacitación, sino de emplear la información obtenida después de analizar las necesidades y emplearla para el diseño de un programa de capacitación.

Surge la necesidad de generar un compromiso de las autoridades regionales con los trabajadores para que los programas de capacitación se enfoquen al menos en cuatro puntos que se vinculan: fines para capacitar, motivación del individuo, principios para aprender y caracteres de quienes instruyen.

En la Tabla 7, los resultados de las estadísticas nos permite dar por sentado nuestro tercer objetivo específico de determinar la relación entre la capacitación y el trabajo en equipo en la Unidad de Gestión Educativa Local 02 El Porvenir, ya que el coeficiente de correlación es , 600 **, significativo a un nivel de 0.00 (bilateral), en consecuencia, se aprueba la hipótesis específica 3: Existe relación directa y significativa entre la capacitación y la dimensión trabajo en equipo de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir 2018. Es decir el aumento de la medida de la variable capacitación, implica el aumento de la medida de la dimensión trabajo en equipo o la disminución de la variable capacitación implica, la disminución de la dimensión trabajo en equipo.

Este resultado es coherente con lo establecido por Bohlander, (2004), que señala que muchos trabajadores recién ingresados tienen algunos conocimientos y habilidades que se requieren para iniciar a laborar, otros necesitan ser capacitados, sin embargo la gran mayoría requiere de una capacitación constante.

En la Tabla 8, los resultados de las estadísticas nos permite dar por sentado nuestro cuarto objetivo específico de determinar la relación entre la capacitación y habilidades de comunicación en la Unidad de Gestión Educativa Local 02 El Porvenir, ya que el coeficiente de correlación es, 677 **, significativo a un nivel de 0.00 (bilateral), en consecuencia, se aprueba la hipótesis específica 4: Existe relación directa y significativa entre la capacitación y la dimensión habilidades de comunicación de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir 2018. Es decir el aumento de la medida de la variable capacitación, implica el aumento de la medida de la dimensión habilidades de comunicación o la disminución de la

variable capacitación implica la disminución de la dimensión habilidades de comunicación.

Este resultado es congruente con la definición de Dessler (1996), se refiere a facilitar a los trabajadores las habilidades que necesitan para llevar a cabo sus labores, siendo la capacitación el cimiento para tener una administración correcta por lo que la alta gerencia debe tenerlo en cuenta. El contar con trabajadores con grandes potenciales no asegura el éxito, sino que deben conocer lo que se necesita hacer sin improvisaciones.

En la Tabla 9, los resultados de las estadísticas nos permite dar por sentado nuestro quinto objetivo específico de determinar la relación entre la capacitación y habilidades de dirección en la Unidad de Gestión Educativa Local 02 El Porvenir, ya que el coeficiente de correlación es , 681 **, significativo a un nivel de 0.00 (bilateral), en consecuencia, se aprueba la hipótesis específica 5: Existe relación directa y significativa entre la capacitación y la dimensión habilidades de dirección de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir 2018. Es decir el aumento de la medida de la variable capacitación, implica el aumento de la medida de la dimensión habilidades de dirección o la disminución de la variable capacitación implica la disminución de la dimensión habilidades de dirección.

Este resultado sintoniza con que en el desempeño laboral de los trabajadores es importante desarrollar habilidades de dirección, por el hecho de que se considera una característica que deben desarrollar como un requisito a ser tomado en cuenta para su desarrollo personal y profesional dentro de la estructura organizacional. En el actual entorno turbulento y de alta competitividad en el que se desenvuelven las entidades, compitiendo ferozmente, desarrollando tecnología avanzada, alto nivel de volatilidad en los mercados, ocasionan que se torne urgente contar con directivos que estén altamente capacitados. Actualmente, diferentes textos han analizado al liderazgo y ciertas capacidades relacionadas con los directivos; no obstante el dirigir es algo más que liderar.

En cuanto a nuestro sexto objetivo específico de establecer el nivel de la capacitación de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 El Porvenir , Observamos en la Tabla 10 que el nivel de capacitación de los

trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 El Porvenir, es predominantemente medio con 55.8% (29 encuestados) seguido del nivel alto con 23.1% (12 encuestados), luego el nivel bajo con 17.3% (9 encuestados) y finalmente el nivel muy bajo con un 3.8% (2 encuestados) En cuanto a nuestro séptimo objetivo específico de establecer el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 El Porvenir, observamos en la Tabla 11 que el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 El Porvenir, es predominantemente medio con 69.23% (36 encuestados) seguido del nivel bajo con 13.46% (7 encuestados), luego el nivel muy alto con 11.54% (6 encuestados), finalmente el nivel alto con un 5.77%(3 encuestados).

V. CONCLUSIONES

1. Existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local 02 El Porvenir, ($r = ,748^{**}$ sig (bilateral) de ,000).
2. Existe relación significativa entre la capacitación y la dimensión conocimiento del puesto en la Unidad de Gestión Educativa Local 02 El Porvenir, ($r = ,588^{**}$ sig (bilateral) de ,000).
3. Existe relación significativa entre la capacitación y la dimensión productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local 02 El Porvenir, ($r = ,722^{**}$ sig (bilateral) de ,000).
4. Existe relación significativa entre la capacitación y el trabajo en equipo en la Unidad de Gestión Educativa Local 02 El Porvenir, ($r = ,600^{**}$ sig (bilateral) de ,000).
5. Existe relación significativa entre la capacitación y habilidades de comunicación en la Unidad de Gestión Educativa Local 02 El Porvenir, ($r = ,677^{**}$ sig (bilateral) de ,000).
6. Existe relación significativa entre la capacitación y habilidades de dirección en la Unidad de Gestión Educativa Local 02 El Porvenir, ($r = ,681^{**}$ sig (bilateral) de ,000).
7. El nivel de capacitación de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 El Porvenir, es predominantemente medio con 55.8% (29 encuestados) seguido del nivel alto con 23.1% (12 encuestados), luego el nivel bajo con 17.3% (9 encuestados) y finalmente el nivel muy bajo con un 3.8% (2 encuestados)
8. El nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 El Porvenir, es predominantemente medio con 69.23% (36 encuestados) seguido del nivel bajo con 13.46% (7 encuestados), luego el nivel muy alto con 11.54% (6 encuestados), finalmente el nivel alto con un 5.77% (3 encuestados).

VI. RECOMENDACIONES

1. Al Director de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 El Porvenir, se le recomienda realizar estudios que permitan detectar los niveles de capacitación reales para aplicarlos en donde se detecta la necesidad real de capacitación, ya que existe una relación directa entre el nivel de desempeño y la capacitación.
2. Al Director de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 El Porvenir, se le recomienda que los programas de capacitación se enfoquen al menos en cuatro cuestiones que están relacionadas: Objetivos de capacitación, deseo y motivación de la persona, principios de aprendizaje y características de los Instructores.
3. Al Director de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 El Porvenir, se le recomienda generar valor de los activos intangibles mediante el enriquecimiento de sus talentos, y que debe invertir en el capital intelectual, de acuerdo a planes de desarrollo y capacitación, a fin de transmitir actitudes y conocimientos, creando condiciones para que estos utilicen sus habilidades con eficiencia en su desempeño.
4. Al Director de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 El Porvenir, se le recomienda programar talleres para el desarrollo de habilidades: sobre todo, las habilidades, las destrezas y los conocimientos que están directamente relacionados con el desempeño del puesto presente o de posibles funciones futuras.
5. Al Director de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 El Porvenir, se le recomienda disponer que los jefes de área fijen reuniones periódicas formales con el personal a su cargo para realizar retroalimentación relacionado con el desempeño pasado y futuro (según necesidades), y establecer estándares adecuados.

VII. REFERENCIAS

- Casma Z., C.A. (2015). Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa FerroSistemas, Surco-Lima, año 2015 (tesis de maestría), Escuela de Postgrado - Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos – El Capital Humano en las Organizaciones. México D.F., México: Ed. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. México D.F., México: Ed. McGraw Hill/Interamericana Editores S.A.
- Dessler, G. (1996). Administración de Personal. Juárez, México: Ed. Mc Graw Hill.
- Días Ch., R. (2011), Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la Comisión Federal de Electricidad de la zona Montemorelos-Linares Nuevo León (tesis de maestría). Universidad de Montemorelos – Facultad de Ciencias Administrativas, México, México D.F.
- Espinosa, V. (2002). Trabajo en equipo. Disponible en: <https://www.gestiopolis.com/teoria-del-trabajo-en-equipo/>
- Felsing, E. & Runza, P.M. (2002). Productividad: Un estudio de caso en un Departamento de Siniestros. Disponible en: https://www.ucema.edu.ar/posgrado-download/tesinas2002/Felsing_MADE.pdf
- Fernández S., E. (2010). Administración de Empresas – Un enfoque multidisciplinario. Madrid, España; Ed. Paraninfo.
- Gómez-Mejía, L. (2008). Gestión de Recursos Humanos. Madrid, España: Ed. Pearson Prentice Hall.
- Jiménez Z., K.G. (2015). Análisis de puestos para mejorar el desempeño de los trabajadores. Disponible en:

<https://www.gestiopolis.com/analisis-de-puestos-para-mejorar-el-desempeno-de-los-trabajadores/>

- Mayuri, J.V. (2008). Capacitación empresarial y desempeño laboral en el fondo de empleados del banco de la nación-feban, Lima 2006 (tesis de maestría). Unidad de Postgrado - Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Méndez Ch., P.G. (2010). Diseño de un modelo de evaluación y capacitación de personal como impulsor de la competitividad en las empresas del sector calzado de la provincia de Trujillo (tesis de maestría). Escuela de Postgrado - Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.
- Méndez M., F. (2007). Los Programas de Capacitación y la Gestión de las MYPES de Habitat Trujillo – 2005 (tesis de maestría). Escuela de Postgrado - Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.
- Puchol, L. (2003). Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Madrid, España: Ed. Diaz de Santos S.A.
- Ramírez, A., A. (2014). Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la Universidad Linda Vista de la Unión Mexicana de Chiapas (tesis de maestría). Universidad de Montemorelos – Facultad de Ciencias Administrativas, México.
- Robbins, S. (2010). Administración. Juárez, México: Ed. Pearson Prentice Hall.
- Valdés H., C. (2005). La comunicación en las organizaciones. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/la-comunicacion-en-las-organizaciones/>
- Varas P., L.L. (2007). Influencia de la capacitación en el Desempeño de los Recursos Humanos en empresas certificadas con ISO 9000 – Trujillo (tesis de maestría). Escuela de Postgrado - Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.

}Werther, W. (2008). Administración de Recursos Humanos – El capital humano de las empresas. Juárez, México. Editorial Mc Graw Hill.

Anexo 1:

Cuestionario de Capacitación

Edad: _____ Sexo: Masculino [] Femenino [] Régimen laboral.....

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para establecer el nivel de capacitación. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán mejorar la gestión educativa.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 16 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuesta. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad, es decir cuántas veces ocurren estas situaciones en tu centro de trabajo.

- Si no ocurre nunca, marca la alternativa **NUNCA (0)**
- Si ocurre raramente, marca la alternativa **CASI NUNCA (1)**
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A VECES (2)**
- Si ocurre muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE (3)**
- Si ocurre continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE (4)**

N°	Ítems/ Dimensiones	N	CN	AV	CS	S
	Dimensión: Necesidades de capacitación					
1	Recibió capacitación al momento de ingresar a la empresa					
2	Consideras que los conocimientos con que Ud. cuenta son suficientes para el desempeño de sus actividades laborales					
3	Sus conocimientos le dan seguridad para hacer su trabajo					
4	Consideras necesario la capacitación para mejorar el grado de precisión y calidad en el trabajo.					
	Dimensión: Proceso de capacitación					
5	Creer que los procesos de capacitación cumplen con tus expectativas.					
6	El instructor y/o capacitador evidenció dominio del tema.					
7	Consideras que el curso de capacitación al cual has asistido estuvo bien organizado					
8	Te sientes satisfecho(a) con los procesos de capacitación.					
	Dimensión: Temas de capacitación					
9	Le han impartidos cursos de capacitación relevantes e importantes para su área de trabajo.					

10	El nivel de los contenidos ha sido importante para mejorar.					
11	Casi todos los temas/materias fueron apropiados para el trabajo que desempeño.					
12	Te sientes satisfecho(a) con los temas desarrollados.					
	Dimensión: Impacto nivel de aprendizaje					
13	Antes de la capacitación mi nivel de conocimientos era insuficiente.					
14	Tengo los conocimientos necesarios para realizar un buen trabajo.					
15	Te sientes satisfecho con lo aprendido en los cursos de capacitación.					
16	He podido aplicar en mi trabajo casi todo lo aprendido en el curso.					

¡Gracias por su apoyo!

Anexo: 2

Cuestionario de Desempeño laboral

Edad: _____ Sexo: Masculino [] Femenino [] Régimen laboral.....

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para establecer el nivel de desempeño laboral. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán mejorar la gestión educativa.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 16 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuesta. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad, es decir cuántas veces ocurren estas situaciones en tu centro de trabajo.

- Si no ocurre nunca, marca la alternativa **NUNCA (0)**
- Si ocurre raramente, marca la alternativa **CASI NUNCA (1)**
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A VECES (2)**
- Si ocurre muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE (3)**
- Si ocurre continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE (4)**

N°	Ítems/ Dimensiones	N	CN	AV	CS	S
	Dimensión: Conocimiento del puesto					
1	Entiende las funciones y responsabilidades del puesto					
2	Posee los conocimientos y habilidades necesarios para el puesto.					
3	En general tiene un buen desempeño en su puesto					
	Dimensión: Productividad					
4	El trabajador consigue los objetivos					
5	El trabajador puede manejar varios proyectos a la vez					
6	El trabajador consigue los estándares de productividad					
	Dimensión: Trabajo en equipo					
7	El trabajador sabe trabajar en equipo					
8	El trabajador trabaja bien con diferentes tipos de persona					
9	El colaborador consigue información relevante de otras áreas de la entidad.					
	Dimensión: Habilidades de comunicación					
10	El trabajador se explica de forma clara y fácil de entender					
11	Mantiene comunicación permanente con su jefe y compañeros de trabajo. Sabe escuchar y transmitir sus					

	ideas, dudas, sugerencias o dificultades que se puedan presentar en la ejecución de su trabajo.					
12	El trabajador sabe relacionarse con diversas áreas de su trabajo.					
13	El trabajador sabe escuchar – tiene empatía.					
	Dimensión: Habilidades de dirección					
14	El trabajador demuestra dotes de liderazgo					
15	El trabajador sabe motivar a sus colegas para conseguir los objetivos.					
16	El trabajador tiene condiciones para ocupar puestos de mayor responsabilidad.					

Anexo 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS


VALIDEZ DE INSTRUMENTOS EXPERTO 1

APELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR	TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
Br. Jorge Paul Cotrina Cstellanos	La capacitación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir 2018

En la siguiente tabla indique la respuesta: si concuerdo (S) no concuerdo (N). Así como puede emitir para cada observación una sugerencia de los ítems considerado

ITEMS	Si concuerdo (S)	No concuerdo (N)
1. Para realizar cada una de las pregunta se tuvo en cuenta la Operacionalización de las variables	S	
2. Las preguntas responden a la variable (s) a estudiar o investigar	S	
3. Las preguntas formuladas miden lo que se desea investigar	S	
4. Las preguntas son relevantes y concretas con respecto al tema a investigar	S	
5. Existe claridad en la formulación de la pregunta	S	
6. Las preguntas provocan ambigüedad en la respuesta		N
7. El número de preguntas es adecuado	S	
8. Las preguntas responden al marco teórico usado en la investigación	S	
9. Las preguntas tienen coherencia con el diseño de la investigación	S	
10. Permite emitir con facilidad la respuesta de los participantes	S	

OBSERVACIONES	SUGERENCIAS/MEJORA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	FIRMA
ANDRES ENRIQUE RECALDE GRACEY	

Fecha: Trujillo mayo del 2019

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS EXPERTO 2


APELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR	TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
Br. Jorge Paul Cotrina Cstellanos	La capacitación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir 2018

En la siguiente tabla indique la respuesta: si concuerdo (S) no concuerdo (N). Así como puede emitir para cada observación una sugerencia de los ítems considerado

ITEMS	Si concuerdo (S)	No concuerdo (N)
11. Para realizar cada una de las pregunta se tuvo en cuenta la Operacionalización de las variables	S	
12. Las preguntas responden a la variable (s) a estudiar o investigar	S	
13. Las preguntas formuladas miden lo que se desea investigar	S	
14. Las preguntas son relevantes y concretas con respecto al tema a investigar	S	
15. Existe claridad en la formulación de la pregunta	S	
16. Las preguntas provocan ambigüedad en la respuesta		N
17. El número de preguntas es adecuado	S	
18. Las preguntas responden al marco teórico usado en la investigación	S	
19. Las preguntas tienen coherencia con el diseño de la investigación	S	
20. Permite emitir con facilidad la respuesta de los participantes	S	

OBSERVACIONES	SUGERENCIAS/MEJORA
---------------	--------------------

--	--

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	FIRMA
Ms. Rosales Mendoza, Lucy Esther	

Fecha: Trujillo mayo del 2019

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS EXPERTO 2


APELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR	TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
Br. Jorge Paul Cotrina Cstellanos	La capacitación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir 2018

En la siguiente tabla indique la respuesta: si concuerdo (S) no concuerdo (N). Así como puede emitir para cada observación una sugerencia de los ítems considerado

ITEMS	Si concuerdo (S)	No concuerdo (N)
21. Para realizar cada una de las pregunta se tuvo en cuenta la Operacionalización de las variables	S	
22. Las preguntas responden a la variable (s) a estudiar o investigar	S	
23. Las preguntas formuladas miden lo que se desea investigar	S	
24. Las preguntas son relevantes y concretas con respecto al tema a investigar	S	
25. Existe claridad en la formulación de la pregunta	S	
26. Las preguntas provocan ambigüedad en la respuesta		N
27. El número de preguntas es adecuado	S	
28. Las preguntas responden al marco teórico usado en la investigación	S	
29. Las preguntas tienen coherencia con el diseño de la investigación	S	
30. Permite emitir con facilidad la respuesta de los participantes	S	

OBSERVACIONES	SUGERENCIAS/MEJORA
---------------	--------------------

--	--

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	FIRMA
Talavera Cubas, Marco Antonio	

Fecha: Trujillo mayo del 2019

RESULTADO DE EVALUACION DE LOS ITEMS DE CADA EXPERTO

NUMERO DE EXPERTOS	ITEMS									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Experto	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S
2. Experto	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S
3. Experto	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S

<p>Datos generales: E Mail: alpaec@hotmail.com Celular: 949943733 Domicilio: Calle Yahuar Huaca N° 11 Urb. Santa María-Trujillo</p>	1. Experto
	Andrés Enrique Recalde Gracey
	Grado: Doctor
	Especialidad: Administración
	Área de Investigación: Derecho Penal, Procesal Penal, sistema de penas, causas y formas del fenómeno criminal.

<p>Datos generales: E Mail: rosalesmendoza22@gmail.com Celular: 938253013 Domicilio: Urb. Los Jazmines Mz E lote 21 - Trujillo</p>	2. Experto
	Lucy Esther Rosales Mendoza
	Grado: Maestra
	Especialidad: Gestión Pública
	Área de Investigación: Gestión pública

<p>Datos generales: E Mail: mtalaverac7@Hotmail.com Celular: 935199762 Domicilio: Urb. California J.J Ganoza N° 116 departamento 602 - Trujillo</p>	3. Experto
	Marcos Antonio Talavera Cubas.
	Grado: Maestra
	Especialidad: Gestión Pública
	Área de Investigación: Gestión pública

Anexo 4

Autorización para aplicar instrumentos para desarrollo de tesis

Anexo 5

Validez de Pearson variable Capacitación

N°	Ítems/ Dimensiones	COEFICIENTE> 0.21
	Dimensión: Necesidades de capacitación	0.94
1	Recibió capacitación al momento de ingresar a la empresa	0.71
2	Consideras que los conocimientos con que Ud. cuenta son suficientes para el desempeño de sus actividades laborales	0.90
3	Sus conocimientos le dan seguridad para hacer su trabajo	0.72
4	Consideras necesario la capacitación para mejorar el grado de precisión y calidad en el trabajo.	0.73
	Dimensión: Proceso de capacitación	0.90
5	Crees que lo procesos de capacitación cumplen con tus expectativas.	0.77
6	El instructor y/o capacitador evidenció dominio del tema.	0.70
7	Consideras que el curso de capacitación al cual has asistido estuvo bien organizado	0.74
8	Te sientes satisfecho(a) con los procesos de capacitación.	0.56
	Dimensión: Temas de capacitación	0.86
9	Le han impartidos cursos de capacitación relevantes e importantes para su área de trabajo.	0.80
10	El nivel de los contenidos ha sido importante para mejorar.	0.59
11	Casi todos los temas/materias fueron apropiados para el trabajo que desempeño.	0.70
12	Te sientes satisfecho(a) con los temas desarrollados.	0.48
	Dimensión: Impacto nivel de aprendizaje	0.83
13	Antes de la capacitación mi nivel de conocimientos era insuficiente.	0.68
14	Tengo los conocimientos necesarios para realizar un buen trabajo.	0.47
15	Te sientes satisfecho con lo aprendido en los cursos de capacitación.	0.79
16	He podido aplicar en mi trabajo casi todo lo aprendido en el curso.	0.62

Anexo 6

Validez de Pearson variable Desempeño Laboral

N°	Ítems/ Dimensiones	COEFICIENTE > 0.21
	Dimensión: Conocimiento del puesto	0.84
1	Entiende las funciones y responsabilidades del puesto	0.63
2	Posee los conocimientos y habilidades necesarios para el puesto.	0.87
3	En general tiene un buen desempeño en su puesto	0.76
	Dimensión: Productividad	0.87
4	El trabajador consigue los objetivos	0.75
5	El trabajador puede manejar varios proyectos a la vez	0.71
6	El trabajador consigue los estándares de productividad	0.67
	Dimensión: Trabajo en equipo	0.91
7	El trabajador sabe trabajar en equipo	0.82
8	El trabajador trabaja bien con diferentes tipos de persona	0.88
9	El colaborador consigue información relevante de otras áreas de la entidad.	0.79
	Dimensión: Habilidades de comunicación	0.97
10	El trabajador se explica de forma clara y fácil de entender	0.95
11	Mantiene comunicación permanente con su jefe y compañeros de trabajo. Sabe escuchar y transmitir sus ideas, dudas, sugerencias o dificultades que se puedan presentar en la ejecución de su trabajo.	0.92
12	El trabajador sabe relacionarse con diversas áreas de su trabajo.	0.91
13	El trabajador sabe escuchar – tiene empatía.	0.98
	Dimensión: Habilidades de dirección	0.93
14	El trabajador demuestra dotes de liderazgo	0.99
15	El trabajador sabe motivar a sus colegas para conseguir los objetivos.	0.99
16	El trabajador tiene condiciones para ocupar puestos de mayor responsabilidad.	0.96

Anexo 7

Confiabilidad Alfa de Cronbach Capacitación ,882

N°	Ítems/ Dimensiones	ALFA DE CRONBACH
	Dimensión: Necesidades de capacitación	,867
1	Recibió capacitación al momento de ingresar a la empresa	,868
2	Consideras que los conocimientos con que Ud. cuenta son suficientes para el desempeño de sus actividades laborales	,864
3	Sus conocimientos le dan seguridad para hacer su trabajo	,874
4	Consideras necesario la capacitación para mejorar el grado de precisión y calidad en el trabajo.	,872
	Dimensión: Proceso de capacitación	,873
5	Crees que lo procesos de capacitación cumplen con tus expectativas.	,875
6	El instructor y/o capacitador evidenció dominio del tema.	,867
7	Consideras que el curso de capacitación al cual has asistido estuvo bien organizado	,874
8	Te sientes satisfecho(a) con los procesos de capacitación.	,874
	Dimensión: Temas de capacitación	,878
9	Le han impartidos cursos de capacitación relevantes e importantes para su área de trabajo.	,872
10	El nivel de los contenidos ha sido importante para mejorar.	,884
11	Casi todos los temas/materias fueron apropiados para el trabajo que desempeño.	,875
12	Te sientes satisfecho(a) con los temas desarrollados.	,878
	Dimensión: Impacto nivel de aprendizaje	,879
13	Antes de la capacitación mi nivel de conocimientos era insuficiente.	,872
14	Tengo los conocimientos necesarios para realizar un buen trabajo.	,898
15	Te sientes satisfecho con lo aprendido en los cursos de capacitación.	,868
16	He podido aplicar en mi trabajo casi todo lo aprendido en el curso.	,879

Anexo 8

Confiabilidad Alfa de Cronbach Variable Desempeño Laboral ,950

N°	Ítems/ Dimensiones	ALFA DE CRONBACH
	Dimensión: Conocimiento del puesto	,942
1	Entiende las funciones y responsabilidades del puesto	,945
2	Posee los conocimientos y habilidades necesarios para el puesto.	,950
3	En general tiene un buen desempeño en su puesto	,950
	Dimensión: Productividad	,946
4	El trabajador consigue los objetivos	,949
5	El trabajador puede manejar varios proyectos a la vez	,952
6	El trabajador consigue los estándares de productividad	,952
	Dimensión: Trabajo en equipo	,948
7	El trabajador sabe trabajar en equipo	,947
8	El trabajador trabaja bien con diferentes tipos de persona	,950
9	El colaborador consigue información relevante de otras áreas de la entidad.	,948
	Dimensión: Habilidades de comunicación	,944
10	El trabajador se explica de forma clara y fácil de entender	,943
11	Mantiene comunicación permanente con su jefe y compañeros de trabajo. Sabe escuchar y transmitir sus ideas, dudas, sugerencias o dificultades que se puedan presentar en la ejecución de su trabajo.	,946
12	El trabajador sabe relacionarse con diversas áreas de su trabajo.	,943
13	El trabajador sabe escuchar – tiene empatía.	,943
	Dimensión: Habilidades de dirección	,943
14	El trabajador demuestra dotes de liderazgo	,942
15	El trabajador sabe motivar a sus colegas para conseguir los objetivos.	,942
16	El trabajador tiene condiciones para ocupar puestos de mayor responsabilidad.	,945

Anexo 9

MATRIZ DE CONSISTENCIA INTERNA DEL PROYECTO DE INVESTIGACION

TITULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACION: La capacitación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir 2018

INTRODUCCIÓN					MÉTODO				
TRABAJOS PREVIOS	TEORÍAS RELACIONADOS AL TEMA	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS
					VARIABLES	DIMENSIONES/ CATEGORIAS		VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	
Días (2011), en su tesis de Postgrado: “Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la Comisión Federal de Electricidad de la zona Montemorelos-Linares Nuevo León”, Universidad de Montemorelos – Facultad de Ciencias Administrativas, México, concluyó en que se encontró una influencia lineal	En cuanto al sustento teórico, se ha consignado teorías y enfoques conceptuales relacionados directamente con las variables de estudio, desarrollando así la primera variable, se trata de la capacitación. Chiavenato (2007), define capacitación como el proceso educativo de corto plazo, aplicado de	¿Cuál es la relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir 2018? JUSTIFICACIÓN: . La justificación del presente estudio, radica en que permitirá detectar de manera directa las	Hipótesis de investigación: Hipótesis general Hi: Existe relación directa y significativa entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir 2018 Hipótesis nula:	General: Determinar la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir 2018. Específicos: a) Determinar la relación entre la capacitación y la dimensión conocimiento del	Variable independiente: Capacitación	Necesidades de capacitación Proceso de capacitación Temas de capacitación Impacto nivel de aprendizaje	POBLACIÓN: La población, objeto del presente estudio está comprendido por 52 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir 2018”. MUESTRA:	TECNICAS: Revisión Documental La encuesta INSTRUMENTOS: Ficha Cuestionarios VALIDEZ: Relacionado en cuanto al valor en que un instrumento realmente mida a cada una de las	Estadística descriptiva: Elaboración de la matriz de puntuaciones de las respectivas dimensiones de las variables de estudio. Elaboración de las tablas de distribución de frecuencias e interpretación de estas, realizadas con

<p>positiva y que es significativa para las variables capacitación y desempeño laboral; esto quiere decir que luego de contrastar los resultados obtenidos en sus encuestas ha encontrado este nivel de relación entre las variables, por lo que podemos concluir que se debe realizar estudios que permitan detectar los niveles de capacitación reales para aplicarlos en donde se detecta la necesidad real de capacitación, ya que existe una relación directa entre el nivel de desempeño y la capacitación. El autor también concluyó que el nivel de capacitación de los empleados no está relacionado con la edad, esto quiere decir que la autoevaluación de la</p>	<p>manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. La capacitación entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias. Para Dessler (1996), capacitar significa proporcionar a los empleados nuevos o antiguos las habilidades que requieren para desempeñar su trabajo y agrega que la capacitación es una de las bases de una buena administración, y una tarea que los</p>	<p>dificultades que presenta la capacitación para lograr un mejor desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 02 El Porvenir. El trabajo de investigación realizado servirá para aplicar programas de capacitación más efectivos, considerando las deficiencias encontradas y mejorando el desempeño del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir Se justifica metodológicamente, puesto que se desarrollara las variables en estudio mediante pautas científicas, contrastando la hipótesis planteada hasta</p>	<p>Ho: No existe relación directa y significativa entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir 2018 Hipótesis específicas a) Existe relación directa y significativa entre la capacitación y la dimensión conocimiento del puesto de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir 2018; b) Existe relación directa y significativa entre la capacitación y la dimensión productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir 2018; c) Existe relación directa y</p>	<p>puesto de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir 2018; b) Determinar la relación entre la capacitación y la dimensión productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir 2018; c) Determinar la relación entre la capacitación y la dimensión trabajo en equipo de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir 2018. d) Determinar la relación entre la capacitación y la dimensión habilidades d comunicación de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir 2018. e) Determinar la relación entre la capacitación y la dimensión habilidades de</p>		<p>Habilidades de comunicación Habilidades de dirección</p>	<p>En vista que el universo es pequeño se trabaja con la totalidad de la población, resultando innecesaria muestra alguna</p>	<p>variables que se pretende medir. Se llevó a cabo basándose en el criterio de 3 expertos en gestión pública, quienes corroboraron la validez de ambos cuestionarios CONFIABILIDAD Referido al nivel en que su reiterada aplicación a un sujeto y/ objeto similar va a generar los mismos resultados. Puede oscilar entre 0 y 1, siendo que un coeficiente de 0 (cero) equivale a una confiabilidad nula y 1 (uno) equivale a una confiabilidad máxima. Para ello se va a utilizar la prueba estadística de fiabilidad Coeficiente Alfa</p>	<p>el Programa Excel. Proyección de figuras estadísticas, con el Programa Excel, las que hacen posible que se de manera celer y sencilla se puedan observar los caracteres de las información o de las variables de estudio; y para ello utilizaremos los gráficos de barras. Para procesar y obtener los datos estadísticos descriptivos (media aritmética, desviación estándar, varianza,) se empleará el software el SPSS V 24. Estadística Inferencial :</p>
--	--	---	---	---	--	--	---	---	--

<p>capacitación de los empleados es la misma, sin importar la edad; este indicador es muy importante ya que permite concluir que los programas de capacitación no se deben establecer por variables como la edad. Ramírez (2014), en su tesis de Postgrado: “Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la Universidad Linda Vista de la Unión Mexicana de Chiapas”, Universidad de Montemorelos – Facultad de Ciencias Administrativas, México, concluyó en su investigación, la misma que tuvo como objetivo conocer si la capacitación laboral, la edad y la antigüedad influyen en el desempeño laboral de los</p>	<p>gerentes no deben ignorar, menciona que el hecho de tener empleados con un alto potencial no garantiza su éxito, ellos deben saber lo que usted desea que hagan y cómo quiere que lo hagan, de no ser así, tenderán a improvisar, por lo que dejarán de ser productivos. Robbins (2010), menciona que la capacitación de los empleados es una actividad importante de la administración de Recursos Humanos. Si el trabajo demanda un cambio, las habilidades del empleado deben cambiar, por supuesto, los gerentes son responsables de la decisión del tipo de capacitación que requieren los empleados. Chiavenato (2009), establece que la</p>	<p>llegar a la observación, ello encuadrado en un enfoque cuantitativo. La construcción del instrumento será tipo escala Likert, el mismo que será enriquecido con el aporte metodológico, determinando su fiabilidad a través del proceso de Rho de Spearman, la validación de juicio por parte de los expertos. Se debe hacer hincapié en que el estudio tiene esta justificación porque se aplicó el método hipotético-deductivo, enfatizando en la observación, se han descrito las teorías y hechos, y éstas se han interpretado objetivamente. Esta investigación se justifica</p>	<p>significativa entre la capacitación y la dimensión trabajo en equipo de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir 2018. d) Existe relación directa y significativa entre la capacitación y la dimensión habilidades de comunicación de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir 2018. e) Existe relación directa y significativa entre la capacitación y la dimensión habilidades de dirección de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir 2018.</p>	<p>dirección de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir 2018. f) Establecer el nivel de capacitación de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir 2018. g) Establecer el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir.</p>				<p>de Cronbach; para después procesar los datos en el SPSS V 24.</p>	<p>Para procesar y obtener las consecuencias de contrastar las hipótesis, se utilizará el SPSS V 24. Se realiza la Prueba de Kolmogorov – Smirnov- con un nivel de significancia al 5%, para determinar si existe una distribución Normal o No Normal. Si la Prueba de Kolmogorov – Smirnov- un nivel de significancia al 5%, utilizo; Rho de Sperman</p>
--	---	--	--	--	--	--	--	--	---

<p>empleados de la Universidad Linda Vista en Chiapas, México, encontró que según el análisis estadístico a los datos de la muestra se pudo concluir que la edad del empleado y la antigüedad en el puesto no tuvieron una influencia significativa en el desempeño laboral, sin embargo la capacitación laboral resultó predictora del desempeño laboral; su influencia fue lineal, positiva y significativa. Esto significa que, a mayor nivel de capacitación, mayor puede ser el nivel de desempeño laboral. Mayuri (2008), en su tesis "Capacitación empresarial y desempeño laboral en el Fondo de Empleados del Banco de la Nación -</p>	<p>capacitación es una manera eficaz de agregar valor a las personas, a la organización y a los clientes, enriquece el patrimonio humano de las organizaciones y es responsable de la formación de su capital intelectual. Bohlander (2004), menciona que muchos empleados nuevos llegan con una importante proporción del conocimiento, habilidades y capacidades necesarios para comenzar a trabajar, otros quizás requieren una capacitación extensa antes de poder contribuir a la organización, pero la mayoría necesita cierto tipo de capacitación continua, a fin de mantener un desempeño eficaz, o bien para ajustarse a</p>	<p>epistemológicamente, puesto que se centrará en describir la realidad de la investigación en cuanto a la capacitación y su relación con el desempeño laboral, se han evaluado sus implicancias y se analizaron premisas filosóficas y epistemológicas que permitieron comprender el objeto de estudio.</p>						
---	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Feban, Lima 2006”, Unidad de Postgrado - Universidad Nacional Mayor de San Marcos, concluyó que una organización es calificada como buena o mala dependiendo del nivel de desarrollo alcanzado por sus colectividades, que se mide por su nivel de estructuración de los valores que se predicen y los que se practican, la normatividad, los protocolos, las costumbres, en suma, por su cultura organizacional, la cual se expresa en el desempeño laboral de los integrantes del sistema en su conjunto. Cuando el sistema falla, es necesario replantear la existencia misma de la organización y de cada uno de sus componentes,</p>	<p>las nuevas formas de trabajar. Chiavenato, I (2007), establece que el contenido de la capacitación puede incluir cuatro formas de cambio de la conducta: 1.Transmisión de información: el contenido es el elemento esencial de muchos programas de capacitación. 2.Desarrollo de habilidades: sobre todo, las habilidades, las destrezas y los conocimientos que están directamente relacionados con el desempeño del puesto presente o de posibles funciones futuras 3.Desarrollo o modificación de actitudes: se busca generalmente la modificación de actitudes negativas de los trabajadores para convertirlas en otras más favorables, como</p>								
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>comparando el rendimiento idealizado con el real y estableciendo las causas de las “fracturas o distorsiones”, con la finalidad de proponer correcciones y establecer un nuevo rumbo acorde a las necesidades actuales y proyectadas de la organización.</p> <p>La corrección se introduce mediante un Programa de Capacitación que permita cubrir los vacíos identificables en el diagnóstico y con ello iniciar el proceso de transformación, en el núcleo de la cultura organizacional, a fin de que los cambios introducidos se consoliden y por ende se eleve el rendimiento del sistema empresarial. Casma (2015), en su tesis “Relación de la</p>	<p>aumentar la motivación o desarrollar la sensibilidad del personal de gerencia y de supervisión en cuanto a los sentimientos y las reacciones de las personas. 4. Desarrollo de conceptos: la capacitación puede estar dirigida a elevar la capacidad de abstracción y la concepción de ideas y filosofías, sea para facilitar la aplicación de conceptos en la práctica de la administración.</p> <p>Tenemos como los principales objetivos de la capacitación:</p> <p>1.Preparar a las personas para la realización inmediata de diversas tareas del puesto. 2.Brindar oportunidades para el desarrollo personal continuo, no sólo en sus</p>							
---	---	--	--	--	--	--	--	--

<p>gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa FerroSistemas, Surco-Lima, año 2015”, Escuela de Postgrado - Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, recomendó a la empresa FerroSistemas, generar valor de los activos intangibles mediante el enriquecimiento de sus talentos, y que debe invertir en el capital intelectual, de acuerdo a planes de desarrollo y capacitación, a fin de transmitir actitudes y conocimientos, creando condiciones para que estos utilicen sus habilidades con eficiencia en su desempeño, recomendando que</p>	<p>actuales puestos, sino también para otras funciones más complejas y elevadas. 3.Cambiar la actitud de las personas, para crear un clima más satisfactorio entre ellas o para aumentarles la motivación y volverlas más receptivas a las nuevas tendencias. El enfoque que se ha tenido en cuenta sobre capacitación es el sistémico. Bohlander (2004), menciona que la meta primaria de la capacitación es contribuir a las metas globales de la organización, por ello es preciso desarrollar programas que no pierdan de vista las metas y estrategias organizacionales, pero muchas organizaciones nunca logran la conexión entre los</p>							
--	---	--	--	--	--	--	--	--

<p>primero se debe identificar las necesidades del trabajador en el puesto de trabajo, para encaminar programas de capacitación y desarrollo de capacidades y habilidades propiciando el mejoramiento del ambiente organizacional, la motivación y la productividad a fin de lograr de este modo un crecimiento efectivo de la organización. El autor también concluyó que la gestión del talento humano aporta como instrumento de aplicación la evaluación del desempeño, esta técnica debe llevarse a cabo para proporcionar información valiosa sobre el rendimiento de los trabajadores de tal modo que</p>	<p>objetivos estratégicos y los programas de capacitación, lo que ocasiona que gran parte de la inversión en capacitación se desperdicie. El autor menciona que a fin de asegurar que la inversión en capacitación y desarrollo tenga un impacto máximo en el desempeño individual y organizacional, es preciso utilizar un enfoque sistémico en la capacitación, dicho enfoque supone cuatro fases:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. evaluación de las necesidades 2. diseño de programa 3. implementación y 4. evaluación. <p>En la fase 1 los responsables de recursos humanos deben permanecer alerta a los tipos de capacitación que se</p>							
--	---	--	--	--	--	--	--	--

<p> permita entre otros, la vinculación de la persona a su cargo, el adecuado entrenamiento, las promociones, el incentivo en el buen desempeño, al auto perfeccionamiento, el estímulo a la mayor productividad entre otras técnicas que podrían emplearse. Varas (2007), en su tesis: "Influencia de la Capacitación en el Desempeño de los Recursos Humanos en Empresas Certificadas con ISO 9000 – Trujillo", Escuela de Postgrado - Universidad Nacional de Trujillo, en su investigación, el autor destacó su investigación por la importancia que está teniendo la capacitación en el desempeño de los recursos humanos en la actualidad, la </p>	<p> requieren, cuando se necesitan, quien los necesita y que métodos son mejores para dar a los empleados el conocimiento, habilidades y capacidades necesarios. Si, de manera consistente, los empleados no alcanzan los objetivos de productividad, sería una señal que se requiere capacitación. Si la organización recibe una cantidad excesiva de quejas de los clientes, podría indicar una capacitación inadecuada, los gerentes para asegurarse de que la capacitación sea oportuna y se concentre en cuestiones prioritarias, deben abordar la evaluación de necesidades en forma sistemática, </p>							
--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>misma que viene dada por las organizaciones que buscan que sus recursos humanos sean lo más eficientes posible en el desarrollo de sus labores. También destaca que en su investigación explica como las empresas locales que cuentan con Certificación ISO 9000 están gestionando sus recursos humanos desde una perspectiva del pensamiento estratégico para ser más competitivas en un entorno demasiado cambiante, lo que redundará en beneficios en el corto y largo plazo. Asimismo, sensibiliza a las demás empresas u organizaciones sobre la importancia que le otorga a la</p>	<p>utilizando tres tipos de análisis: Análisis de la organización (del entorno, estrategias y los recursos para determinar en cuales puntos hará hincapié la capacitación). Análisis de tareas (del estudio de tareas y funciones del puesto para determinar el contenido del programa de capacitación). Análisis de las personas (del desempeño, conocimiento y las habilidades, a efecto de determinar quién necesita capacitación). En la Fase 2. Luego de que se determinan las necesidades de capacitación, el paso siguiente es diseñar el ambiente de aprendizaje necesario para aumentar el aprendizaje. El éxito</p>							
---	---	--	--	--	--	--	--	--

<p>capacitación este segmento de empresas, debido a que va a permitir mantener e implementar otros sistemas de calidad en el futuro. Una empresa que posee una base sólida de capacitación potencia mejor a sus recursos humanos y le permite mejorar sus utilidades. Méndez (2007), en su tesis: “Los Programas de Capacitación y la Gestión de las MYPES de Habitat Trujillo – 2005”, Escuela de Postgrado - Universidad Nacional de Trujillo, recomienda que las MYPES deben tomar conciencia de la importancia de la capacitación como un aspecto clave en la gestión de la MYPES; sino lo hacen ocasionará en</p>	<p>de los programas depende de algo más que la capacidad de la organización para identificar las necesidades de capacitación, se basa más que nada en tomar la información que se obtuvo del análisis de necesidades y utilizarla para diseñar programas de capacitación de alto nivel, los expertos creen que los programas de capacitación deben enfocarse al menos en cuatro cuestiones que están relacionadas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Objetivos de Capacitación 2.Deseo y Motivación de la persona 3 Principios de Aprendizaje 4. Características de los Instructores. <p>En la Fase 3. Se considera el meollo de la implementación de un programa de</p>								
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>el corto plazo resultados indeseables, quiere decir perjudiciales para las organizaciones o empresas que no capaciten a su personal. El autor también concluyó que se debe contar con un programa de capacitación ágil y flexible que abarque todas las áreas de la empresa, buscando siempre la calidad en todos sus niveles, lo que proporcionará competitividad a la organización. El autor también recomendó que se deben adecuar los programas de capacitación de acuerdo con los cambios que la organización va experimentando, de esta manera se tendría una variable menos que detenga su crecimiento.</p>	<p>capacitación, a la elección de los métodos de instrucción. Cuando se escoge entre varios métodos, una consideración fundamental es determinar cuáles son apropiados para los conocimientos, habilidades y capacidades que se van a aprender. En la Fase 4. La capacitación al igual que cualquier otra función de la administración de recursos humanos, debe evaluarse para determinar su eficacia. Existen varios métodos para evaluar hasta qué punto los programas de capacitación mejoran el aprendizaje, afectan el comportamiento en el trabajo e influyen en el desempeño final de una organización. Tenemos cuatro criterios básicos</p>							
---	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Méndez (2010), en su tesis: “Diseño de un modelo de evaluación y capacitación de personal como impulsor de la competitividad en las empresas del sector calzado de la provincia de Trujillo”, Escuela de Postgrado - Universidad Nacional de Trujillo, en su investigación, el autor recomendó poner en ejecución el Modelo de Evaluación y Capacitación, a fin de que funcione como un eje piloto, siendo este sometido a una revisión, modificación o ampliación según las necesidades de cada microempresario del sector, evaluando y realizando seguimientos, de acuerdo a las especificaciones</p>	<p>para evaluar la capacitación: 1) reacciones, 2) aprendizaje, 3) comportamiento y 4) resultados. Algunos más fáciles de medir que otros, pero cada uno es importante por la información diferente respecto al éxito de los programas. Ahora abordando nuestra segunda variable: desempeño laboral, Robbins, Stephen y Coulter (2013), lo define como un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas</p>							
--	---	--	--	--	--	--	--	--

<p>técnicas de un Especialista en Administración de Personal. También recomienda que establecer un incentivo o bono por productividad laboral, que beneficie y recompense a los empleados más destacados, esto trae consigo que otros empleados traten de emular las buenas prácticas laborales. Se debe fijar reuniones periódicas formales con todo el personal, para realizar retroalimentación relacionado con el desempeño pasado y futuro (según necesidades), y establecer estándares adecuados.</p>	<p>estratégicas a nivel individual. Según Chiavenato (2000), define el desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes al logro de los objetivos de la organización. Estas definiciones, se centran en los aportes que realizan los empleados a la organización, y la forma en que se determinan estos aportes a la organización se realiza a través de evaluar el desempeño, que viene a ser la medida de la contribución real de cada empleado a los objetivos de la organización, a través de medir diversos aspectos que de una u otra manera tienen incidencia en el</p>							
---	---	--	--	--	--	--	--	--

	<p>desempeño de un empleado. Para Gómez-Mejía (2007), las organizaciones establecen sus propias dimensiones de acuerdo con la naturaleza de las funciones que desarrollan los colaboradores. Los expertos en gestión apuntan la idea de que lo que se mide debería estar vinculado directamente con lo que la empresa intenta</p> <p>En cuanto a las dimensiones se ha considerado a el puesto de trabajo. Chiavenato (2009) hace mención que la descripción de cargos o análisis de puesto es un proceso que consiste en enumerar las tareas o funciones que conforman y lo diferencian de los demás cargos de la empresa; es la</p>								
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>enumeración detallada de las funciones o tareas del cargo (que hace el ocupante), la periodicidad de la ejecución (cuando lo hace), los métodos aplicados para la ejecución de las funciones o tareas (como lo hace). Básicamente, es hacer un inventario de los aspectos significativos del cargo y de los deberes y las responsabilidades que comprende. La finalidad del Análisis de Puestos es servir como plataforma para la selección de futuros solicitantes a ocupar los cargos descriptivos ya que tiene la información precisa de los requisitos que debe poseer el aspirante, así también permite que el colaborador desde el comienzo de sus actividades,</p>							
--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>defina aquellas que por atribución le corresponde realizar. Para Jiménez (2015), el desconocimiento del puesto en los trabajadores provoca que las actividades dentro del área de trabajo, se dupliquen y no se realice con la calidad que corresponde; en cierta medida se debe al mal desarrollo del análisis de puesto, debido a que la mayoría de los trabajadores no conocen las responsabilidades y atribuciones que corresponden desempeñar, realizando actividades que no van afines con el objetivo de la empresa o institución. Otra dimensión es la productividad. Es uno de los conceptos</p>								
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>que más de utilizan como sinónimo de buen uso de los recursos en la producción de bienes y/o servicios. Con frecuencia se confunden entre si los términos productividad, eficiencia y efectividad. Eficiencia es la razón entre la producción real obtenida y la producción estándar esperada y efectividad es el grado en que se logran los objetivos. En otras palabras, la forma en que se obtiene un conjunto de resultados refleja la efectividad, mientras que la forma en que se utilizan los recursos para lograrlos se refiere a la eficiencia. La productividad es una combinación de ambas, ya que la efectividad está</p>								
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>relacionada con el desempeño y la eficiencia con la utilización de recursos.</p> <p>Entonces que entendemos por productividad, en términos generales, la productividad es un indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios. Podemos definirla como una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos y denota la eficiencia con la cual los recursos humanos, capital, tierra, etc. son usados para producir bienes y servicios en el mercado. Para Felsinger (2002) el desempeño laboral está ligado directamente con este concepto, y generalmente las</p>								
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>organizaciones se preocupan por mantener un alto estándar de productividad. También se ha tenido en cuenta como dimensión al trabajo en equipo. A través del trabajo en equipo las organizaciones pueden conseguir un mejor desempeño laboral, ya que la confluencia de varios trabajadores involucrados permite lograr resultados más inmediatos y efectivos, considerando el compromiso de los actores, en ese sentido las nuevas tendencias laborales y la necesidad de reducir costos, llevan a las empresas a pensar en los equipos como una forma de trabajo habitual. Alcanzar y mantener el éxito en las</p>							
--	---	--	--	--	--	--	--	--

	<p>organizaciones modernas requiere talentos prácticamente imposibles de encontrar en un solo individuo. Las nuevas estructuras de las organizaciones, más planas y con menos niveles jerárquicos, requieren una interacción mayor entre las personas, que sólo puede lograrse con una actitud cooperativa y no individualista. La necesidad de trabajar en equipo llegó de la mano de propuestas como calidad total, sistemas integrados de gestión, reingenierías y procesos de cambio, el premio Nacional a la Calidad, programas de integración regional, y otras que requieren la participación e interrelación de diversos sectores</p>								
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>funcionales de las empresas.</p> <p>Otra dimensión tomada en cuenta es habilidades de comunicación. Las habilidades de comunicación, se refieren a la capacidad para enviar, recibir, elaborar y emitir información, ideas, opiniones y actitudes de primera calidad y orientadas hacia objetivos personales y organizacionales.</p> <p>Para llevar a cabo adecuadamente sus actividades los administradores deben poseer al menos las habilidades básicas de la comunicación oral, escrita y no verbal, relacionadas con: la comunicación con los clientes, la comunicación con sus subordinados, la comunicación con sus superiores, con</p>								
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>los medios, la sensibilidad a las diferencias culturales, entre otras.</p> <p>Finalmente las habilidades de dirección considerando que en el desempeño laboral de los trabajadores es importante desarrollar habilidades de dirección, por el hecho de que se considera una característica que deben desarrollar como un requisito a ser tomado en cuenta para su desarrollo personal y profesional dentro de la estructura organizacional. En el actual entorno turbulento y de alta competitividad en el que se desarrollan las organizaciones, con una competencia intensa, un desarrollo de la</p>								
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>tecnología avanzado, una fuerte globalización y un alto grado de volatilidad en los mercados, está provocando que el valor de poseer directivos preparados sea una necesidad prioritaria. En los últimos tiempos, numerosas obras han abordado el liderazgo y otras capacidades que se relacionan con los directivos. Sin embargo, la dirección es algo más que el liderazgo. El liderazgo es una parte muy relevante a la hora de ser un buen directivo, pero éste también necesita conocer el negocio en profundidad y tener otras muchas cualidades de gestión y de administración. El directivo debe</p>								
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

	manejar todas las competencias relacionadas con la inteligencia emocional (autoconocimiento, autocontrol y automotivación) y con la inteligencia social (confianza al grupo, aporte de experiencia, escucha activa, etc.).								
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Anexo 10

Anexo 12

Autorización para publicación de Tesis en Repositorio Institucional UCV

Yo, Br. Jorge Paúl Cotrina Castellanos, identificado con DNI N° 42068281 egresada del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado “La capacitación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir 2018”; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33



FIRMA


DNI: 42068281



Trujillo 04 de agosto del 2019

Anexo 13

Otras Evidencias

		REGISTRO DE INVESTIGACIONES							Código : F01-PP-PR-02.01 Versión : 07 Fecha : 23/03/2018 Página : 1 de 1	
PROGRAMA		MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA								
SEMESTRE ACADEM		2018-I								
CICLO		III								
DOCENTE		ANDRES ENRIQUE RECALDE GRACEY								
CURSO		DISEÑO Y DESARROLLO DE METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN								
Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	LINEA GENERAL DE INVESTIGACIÓN	LINEA DE INVESTIGACIÓN ESPECÍFICA	OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE	LINEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA UCV	LINEAMIENTO AMBIENTAL DE LA UCV	CONCLUSIONES	PRESUPUESTO	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
	Jorge Paul Cotrina Castellanos	La capacitación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, El Porvenir 2018.	RESPONSABILIDAD SOCIAL	REFORMA Y MODERNIZACIÓN DEL ESTADO	ODS 4: EDUCACION DE CALIDAD			1. Existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local 02 El Porvenir, (r= ,748** sig (bilateral) de ,000). 2. Existe relación significativa entre la capacitación y la dimensión conocimiento del puesto en la Unidad de Gestión Educativa Local 02 El Porvenir, (r= ,588** sig (bilateral) de ,000). 3. Existe relación significativa entre la capacitación y la dimensión productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local 02 El Porvenir, (r= ,722** sig (bilateral) de ,000). 4. Existe relación significativa entre la capacitación y el trabajo en equipo en la Unidad de Gestión Educativa Local 02 El Porvenir, (r= ,600** sig (bilateral) de ,000). 5. Existe relación significativa entre la capacitación y habilidades de comunicación en la Unidad de Gestión Educativa Local 02 El Porvenir, (r= ,677** sig (bilateral) de ,000). 6. Existe relación significativa entre la capacitación y habilidades de dirección en la Unidad de Gestión Educativa Local 02 El Porvenir, (r= ,681** sig (bilateral) de ,000).	S/ 3,800.00	

