



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del talento humano y capacitación en los
trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016.**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Nora Rosario Heredia Muñoz

ASESOR:

Dr. Jorge Rafael Diaz Dumont

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ - 2017

Dr. Joaquin Vértiz Osores
Presidente

Dr. Luis Núñez Lira
Secretario

Dr. Noel Alcas Zapata
Vocal

Dedicatoria

Esta tesis se la dedico a mis seres queridos, que me apoyaron en todo momento en la culminación de una de mis etapas académicas más resaltantes..

Agradecimiento

A mis padres y familiares con el apoyo de los cuales pude afrontar las diversas adversidades de la vida. Así mismo, a mis profesores quienes me guiaron por la senda académica y a cumplir uno de mis principales objetivos.

Declaración jurada

Yo, Nora Rosario Heredia Muñoz, estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 07885781, con la tesis titulada "Gestión del talento humano y capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016", declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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

Lima, 6 de Febrero de 2017

Firma.....

Nora Rosario Heredia Muñoz

DNI: 07885781

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Los Olivos presentamos la Tesis titulada: Gestión del talento humano y capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Magíster en Gestión Pública.

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

Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
I INTRODUCCIÓN	13
1.1 Antecedentes	14
1.2 Bases Teóricas y fundamentación científica	24
1.2.1 Variable 1: Gestión del Talento Humano	24
1.2.2 Variable 2: Capacitación	36
1.2.3 Marco conceptual	47
1.3 Justificación	48
1.4 Problema	50
1.5 Hipótesis	57
1.6 Objetivos	58
II MARCO METODOLÓGICO	60
2.1 Variables	61
2.2 Operacionalización de variables	62
2.3 Metodología	63
2.4 Tipo de estudio	63
2.5 Diseño	65
2.6 Población, muestra, muestreo	67
2.7 Técnica e instrumentos de recolección de datos	68
2.8 Métodos de análisis de datos	70

	viii
2.9 Aspectos éticos	74
III RESULTADOS	75
IV DISCUSIÓN	88
V CONCLUSIONES	94
VI RECOMENDACIONES	96
VII REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	98
Anexo	104
Anexo 1. Matriz de Consistencia	105
Anexo 2. Instrumentos	108
Anexo 3. Validez del instrumento por juicio de expertos	112
Anexo 4. Base de Datos	121
Anexo 5. Artículo Científico	127

Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable Gestión del Talento Humano.	62
Tabla 2	Operacionalización de la Variable Capacitación	62
Tabla 3	Relación de validadores	72
Tabla 4	Confiabilidad cuestionario de Gestión del talento Humano	73
Tabla 5	Confiabilidad del Instrumento de Capacitación	74
Tabla 6	Gestión del talento humano	76
Tabla 7	Capacitación	77
Tabla 8	Gestión del talento humano y la capacitación	78
Tabla 9	Gestión del talento humano y la dimensión de necesidades	79
Tabla 10	Gestión del talento humano y la dimensión de planificación	80
Tabla 11	Gestión del talento humano y la dimensión de ejecución	81
Tabla 12	Gestión del talento humano y la dimensión de evaluación	82
Tabla 13	Correlación conciencia gestión del talento humano y capacitación	83
Tabla 14	Correlación conciencia gestión del talento humano y necesidades	84
Tabla 15	Correlación conciencia gestión del talento humano y planificación	85
Tabla 16	Correlación conciencia gestión del talento humano y ejecución	86
Tabla 17	Correlación conciencia gestión del talento humano y evaluación	87

Índice de figuras

Figura 1	Gestión del talento humano	76
Figura 2	Capacitación	77
Figura 3	Gestión del talento humano y la capacitación	78
Figura 4	Gestión del talento humano y la dimensión de necesidades	79
Figura 5	Gestión del talento humano y la dimensión de planificación	80
Figura 6	Gestión del talento humano y la dimensión de ejecución	81
Figura 7	Gestión del talento humano y la dimensión de evaluación	82

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general el determinar qué relación existe entre la Gestión del Talento Humano y la Capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte 2016; la población constituida por constituido por 110 trabajadores administrativos del distrito judicial, la muestra no probabilística consideró toda la población, en los cuales se ha empleado las variables: Gestión del Talento Humano y Capacitación..

El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transeccional, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: Cuestionario de Gestión del Talento Humano la escala de Likert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca) y el cuestionario de Capacitación en la escala de Likert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca), que brindaron información acerca de la Gestión del Talento Humano y la Capacitación en sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que: La Gestión del talento humano se relaciona significativamente con la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016.

Palabras clave: Gestión del Talento Humano y Capacitación.

Abstract

The present research had as general objective to determine the relationship between Human Talent Management and Training in the workers of the Judicial District of Lima Norte 2016; The population constituted by 110 administrative workers of the judicial district, the non-probabilistic sample considered the entire population, in which the variables: Human Talent Management and Training were used.

The method used in the research was the hypothetico-deductive. This research used for its purpose the non-experimental design of correlational level of transectional cut, that collected the information in a specific period, that was developed when applying the instruments: Human Talent Management Questionnaire Likert scale (always, almost always, (Almost always, sometimes, almost never, never), which provided information about Human Talent Management and Training in its different dimensions , Whose results are presented graphically and verbatim.

The research concludes that there is significant evidence to affirm that: Human talent management is significantly related to the training of workers in the Judicial District of North Lima. 2016.

Keywords: Human Talent Management and Training.

I. Introducción

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes Internacionales

Martínez (2013) Tesis de Maestría: *Gestión del Talento Humano por competencias para una empresa de las Artes Gráficas*. Universidad Politécnica Nacional .México. El presente documento, contiene el desarrollo de un caso práctico sobre la implantación de un Sistema de Gestión del Talento Humano por competencias para una empresa de la Administración Pública Federal. En este se presenta la metodología que establecen las competencias cardinales y específicas de la empresa; mismas que dan origen a la parte medular de la Gestión por competencias: los Diccionarios de Valores, Competencias y Comportamientos. El autor concluye que: Se puede aseverar que el objetivo se cumplió cabalmente, con el desarrollo de la propuesta contenida en el capítulo 3 donde, mediante el análisis del Manual organizacional, misión, visión, valores y demás documentos que contienen la filosofía y sentir de la empresa, se pudieron obtener los tres principales Diccionarios que forman la estructura medular de cualquier Sistema de Gestión del Talento Humano por competencias: El Diccionario de valores, el Diccionario de competencias cardinales y el Diccionario de competencias específicas y comportamientos. La mayor restricción que se presentó durante el desarrollo de esta tesis, fue la concerniente al manejo de los puestos por perfiles generales o “puestos tipo”; donde se engloba a los especialistas por el tipo de puesto que ocupa, sin considerar las necesidades o competencias departamentales que requiere su función, restándole así, la personalización y especialización al perfil del puesto. Sin embargo, en este momento, para la empresa es más funcional realizarlo de la manera antes señalada. Por otro lado, este trabajo deja abiertas algunas líneas de investigación, como son: el desarrollo de planes de carrera y sucesión por competencias y el rubro de Administración de las compensaciones, entre otras. Finalmente, es importante recordar, que en un mundo con cambios tan vertiginosos, las organizaciones requieren de elementos diferenciadores y bien cimentados para continuar en el mercado. En este caso, IEPSA se propone mirar hacia el factor

humano, el desarrollo de sus capacidades y talentos como generador de esa ventaja competitiva.

Mora (2008) *Propuesta para la gestión del talento humano y la comunicación en CNT sistemas de información S.A.* Universidad Javeriana. Colombia. Descriptiva correlacional con muestra de 25 funcionarios de la sede principal de Bogotá. El autor concluye que: Falta comunicación para dinamizar procesos y actualizar el sitio web. Es preciso, poner en marcha un proyecto que busque mejorar la comunicación entre el cliente y la organización, pero sobre todo entre las áreas. Dentro de servicio al cliente es preciso capacitar al personal encargado para que tengan mejor comunicación con el cliente y puedan brindarle mejor soporte técnico. La solución es la aplicación de un proyecto que gestione talento humano y comunicación para direccionar mejor los procesos y compartir conocimientos y experiencias a nivel corporativo.

Rutty (2007). Tesis Doctoral: *Evaluación de impacto en la capacitación de recursos humanos.* Universidad de Buenos Aires. La encuesta releva información tanto acerca de la calidad de formación de las universidades en el exterior, el impacto en el trabajo del becario, como del funcionamiento del área de recursos humanos y cómo acompaña en sus funciones la capacitación del técnico. Se realizó un estudio de evaluación de impacto en tres etapas a través de la aplicación de una encuesta auto administrada con preguntas abiertas y cerradas. El autor concluye que: Siguiendo esta línea de razonamiento de propósitos y efectos, otro supuesto demasiado simple que se vincula con esta forma de ver los sucesos en las organizaciones que la capacitación produce una mejoría en el desempeño laboral y la mejoría en el desempeño laboral produce una mejoría en el desempeño organizacional. Como expresa Gore¹⁶⁰ en su trabajo sobre capacitación en organizaciones pareciera más acertado pensar en una trama de relaciones que producen efectos. Es decir, el aprendizaje en las organizaciones es un proceso de generación de capacidades colectivas que se apoya y depende de la puesta en acto de una red de acuerdos entre los miembros de la organización. Desentrañar esta trama requiere de estudios distintos de los clásicos, más comprensivos y atentos a cómo a través de los vínculos se van

armando las relaciones en las organizaciones en un proceso no predecible de construcción social. Sin embargo, dando todos estos supuestos por sentado y dadas las características del conocimiento en las ciencias sociales una alternativa es realizar las evaluaciones como una exploración en sucesivas aproximaciones de las transformaciones que la intervención pudiera generar en los destinatarios y sus espacios laborales a partir del aprendizaje. Aun teniendo en cuenta que las relaciones que se enuncian no son concluyentes, si no más vale tentativas, alguna información siempre es mejor que ninguna. Esa exploración de las transformaciones se pueden realizar a través de la observación, de la obtención de registros existentes en la organización, o a través de preguntas a los sujetos o sus grupos de trabajo. La solución es una propuesta flexible en relación con el contexto o la disponibilidad de recursos o evaluaciones. Cada una con miradas que generan información. La observación parece ser un instrumento interesante para tener en cuenta a pesar de los sesgos (que son reales y existen) La observación es uno de los instrumentos de mayor empleo en las aulas por parte de los docentes a la hora de evaluar la tarea, lo mismo puede ocurrir con los jefes o subalternos. El entrenamiento en observar es una práctica que se pone en uso en varios de los casos en los que no se trabaja con evaluación de impacto. El aprovechamiento de los registros existentes puede ser una buena alternativa y a menudo las organizaciones disponen de registros que no son tomados en cuenta. Estos pueden ser capitalizados como fuente de información en la tarea de evaluación, Muchos de ellos abren también la posibilidad de cuantificación. Si bien la cuantificación no asegura la verificación de las relaciones de causalidad, (hablar en cifras no asegura mayor objetividad frente a ciertos fenómenos), provee de información de otro tipo que es interesante contar. Siguiendo la idea de que “no hay recetas” para evaluar (o que quizás existan varias disponibles ajustables a la realidad de la organización), es posible pensar que la puesta en acto en sucesivas oportunidades permite ir reajustando y perfeccionando las prácticas en la generación de conocimiento pertinente para la organización y sus miembros. Armar una historia de la evaluación de impacto, como se ha observado que hicieron en algunas instituciones, observar sus beneficios, corregir los errores, acumular experiencia y luego socializarla es la forma de que la evaluación pase a formar parte de la cultura de la organización.

Evaluar el impacto deja de ser una cuestión de fe cuando se cambia de postura respecto de la concepción de aprendizaje, de ciencia y evaluación que se emplea, así como los marcos teóricos sobre la realidad de las organizaciones. El aprendizaje en las organizaciones, es un proceso complejo que se inscribe en una red de relaciones construidas colectivamente. La evaluación debe atender las características de este proceso y orientar sus esfuerzos a generar la información posible que resulte de utilidad para los miembros de la organización. El conocimiento que se puede alcanzar en ciencias sociales no es siempre objetivo, verificable y exacto, no obstante, sí es posible contar con conocimiento útil producto de descripciones y análisis de los sucesos, a veces con el concurso de múltiples puntos de vista, a través de los instrumentos que efectivamente puedan ser utilizados en los contextos de las organizaciones, . Asimismo también es posible contar con distintos tipos de datos, incluso los cuantitativos, que constituyen otra manera de discurrir acerca de los fenómenos que ocurren en las organizaciones. La atención debe centrarse en el significado que estos tienen en relación con los procesos de capacitación. La evaluación de impacto comparte junto con la evaluación en general, múltiples cometidos dentro de las organizaciones, puede ser entendido como una herramienta de gestión, como un artefacto cultural que forma parte de un ritual, un juego de poder y en cada una de sus versiones o en varias a la vez puede ser utilizada para generar conocimiento y aprendizaje en la organización. La experiencia presenta algunas lecciones interesantes para tener en cuenta a la hora de elaborar los diseños evaluativos para averiguar cuál es la contribución que la capacitación genera para la organización y sus miembros.

Mariñez (2014). Tesis Doctoral: *Tendencias y perspectivas de la gestión humana desde el desempeño organizacional, en relación con las políticas y estrategias utilizadas en empresas descentralizadas en la región suroeste de Republica Dominicana: caso Dgii, Ban reservas e Infotep 2013*. Atlantic International University. Honolulu, Hawái. Una de las áreas que ha experimentado más cambios y transformaciones en los últimos años es la administración del talento humano, cuya visión actual es totalmente diferente de su configuración tradicional cuando recibía el nombre de administración de recursos humanos. Por

ello surge la necesidad de realizar la presente investigación que tuvo como objetivo analizar las tendencias y perspectivas de la gestión humana desde el punto de vista del desempeño organizacional, en relación con las políticas y estrategias utilizadas en las empresas descentralizadas en la Región Suroeste de la República Dominicana, como son Dgii, Infotep, Banreservas, para lo cual se compararon las variables empresas, políticas y estratégica, sistemas de gestión y el capital humano, y con base en ello se diseñó y aplicó una encuesta con observación controlada, la que permitió encontrar similitudes y algunas diferencias significativas entre ellas, además se realizó una comparación de la literatura existente al respecto para poder establecer relación de este estudio con las teorías encontradas. El autor concluye que: 1. Las personas de las empresas descentralizadas en la Región Suroeste de la República Dominicana manifiestan conductas que son reproducciones de sus experiencias sobre el trato que perciben. Estas experiencias individuales cuando no son satisfactorias generan comportamientos de escepticismo que quedan latentes en los individuos. 2. Las personas de las empresas descentralizadas en la Región Suroeste de la República Dominicana expresan sentimientos de angustia y trastornos a partir de sus percepciones de las situaciones contradictorias que surgen de las prácticas administrativas. 3. El conocimiento de las personas es fundamental en las empresas descentralizadas en la Región Suroeste de la República Dominicana y en base a él se adoptan prácticas administrativas que posibilitan su mejor aprovechamiento. 4. Las personas de las empresas descentralizadas en la Región Suroeste de la República Dominicana demandan prácticas administrativas que posibiliten su justa valoración como mecanismo de satisfacción de su vida organizacional. 5. La disposición para el trabajo manifestada por las personas de las empresas descentralizadas en la Región Suroeste de la República Dominicana surge prioritariamente en función de las consecuencias que tienen para ellas las prácticas administrativas desarrolladas en las organizaciones. 6. Los empleados de las empresas descentralizadas en la Región Suroeste de la República Dominicana propenden a identificarse con la organización cuando perciben que las prácticas administrativas los involucran en las decisiones y metas de la misma. 7. El estilo de Administración y dirección Gerencial de las empresas descentralizadas en la Región Suroeste de la República Dominicana es

uno de los factores que permite tener una cultura organizacional. 8. Las perspectivas de la gestión humana en las empresas descentralizadas de la región suroeste de la República Dominicana, se desarrolla con un nivel de estandarización en las empresas, tanto públicas como privadas y las que tienen un concepto de ambas, como son las semi-privadas o descentralizadas, son estándar porque todas desarrollan un criterio administrativo paternalista donde la forma de contratación de los empleados se desarrolla en forma de francachela, tratando como estandarte la cultura de colocar en los puestos de trabajos al personal que le salga más barato sin importar la capacidad que tenga, para la eficientización de sus labores en el puesto. Además no se importantiza el desarrollo de políticas y estrategias de desarrollo del personal, pues en las mayorías de las organizaciones no cuenta con políticas de gestión humanas definidas y donde la tienen pues solo las usan para llenar formularios, osea, que no desarrollan su gestión de acuerdo a las líneas de dirección que se emplean en su desarrollo. 9. La gestión humana no se concibe en esta región de la República Dominicana, como un activo importante en la organización, sino que se visualiza como un recurso más el cual la organización utiliza hasta que lo siente útil, y luego lo desecha cuando encuentra otra opción al que puede pagarle menos. Situación está que se da por el alto índice de desempleo en la zona pues el concepto de protección que da tener un empleo en la zona hace que el mismo empleado se sienta poca cosa y trabajos que se hacen por un precio, otros la hacen por la mitad. Esta situación se desarrolla tanto en las empresas públicas como privadas, ya que no logran ver el potencial de crecimiento que se desarrolla en esta zona desde el desempeño organizacional que tiene estas personas y el deseo que tienen de salir de la pobreza extrema en la que vive.

1.1.2. Antecedentes Nacionales

Mertzthal (2012). Tesis Doctoral: *La capacitación como instrumento de marketing para la generación de valor en las empresas Industriales en el Perú*. Esan. El trabajo de investigación comprende, en su primera etapa, un estudio cuantitativo, con una muestra representativa de 1000 individuos y esta constituye aproximadamente el 10% de la población en el sector industrial de la soldadura.

Este estudio se complementa con otro cualitativo llevado a cabo en el centro de labores de los participantes, con una muestra de 30 supervisores, los cuales tienen a cargo la supervisión directa de los entrevistados y evalúan el progreso e impacto que la capacitación ha tenido en su desempeño laboral. El autor concluye que: Ya que en el Perú no existe un buen nivel de educación y, en particular, un buen nivel de educación técnica, el presente trabajo propone que la capacitación del recurso humano en este país, al mejorar la competitividad y la productividad de los empleados, agrega valor a las personas y, a su vez, a la empresa en la que laboran. De esta manera la educación técnica se convierte en un elemento diferenciador del capital humano y ello lo convierte en un producto que los compradores buscan, pues lo perciben valioso. Por ello se propone un modelo en el Perú que sea auto sostenible, sin la intervención del Estado. Un modelo que permita a las empresas brindar un buen nivel de educación técnica a otras y, de esa manera, fortalecer la relación entre ellas. El modelo se centra en el desarrollo de competencias para que los participantes apliquen lo aprendido y, de esa manera, el país logre un adecuado crecimiento, y una buena posición en los mercados internacionales. Precisamente el vacío que existe en la literatura consiste en que los diferentes estudios se han concentrado en el valor cuantificable y no han profundizado en la generación de valor que puede obtenerse con la capacitación mediante una alianza estratégica. Por ello, este trabajo hace énfasis en la generación de valor como herramienta indispensable para el fortalecimiento de las relaciones entre empresas. Así, se propone el modelo denominado VACE, el cual sostiene que cuanto mayor inversión se haga en el capital humano, se logrará mayor producción. En esta propuesta, las empresas pueden brindar capacitación técnica mediante programas de entrenamiento industrial desarrollados de acuerdo con programas validados en el ámbito internacional. El modelo VACE propuesto integra dos perspectivas de la relación comprador- vendedor a partir de la capacitación industrial. Por un lado, se tiene la perspectiva en la cual el comprador demanda valor al vendedor. Por otro lado, se tiene aquella en la que el vendedor necesita establecer una relación a largo plazo con el comprador. En esta el comprador será leal al vendedor sobre la base de la confianza y la satisfacción con el servicio recibido. Así, el modelo VACE constituye una alternativa frente a los modelos convencionales de

capacitación de la fuerza laboral. Esto se debe a que se pueden establecer alianzas estratégicas que permitan compartir conocimiento entre las empresas. De esta manera, se contribuye a la mejora de la competitividad en la industria. Así, se puede observar en el caso estudiado: la capacitación que brinda la empresa I (SOLDEXA) resulta altamente satisfactoria para toda empresa que recibe el servicio (empresa II). En el modelo VACE se crea valor en la empresa I, en el ámbito individual y en el de la propia empresa. En el individuo, el valor generado a partir de la capacitación se expresa en el desarrollo de su competencia para soldar y en cómo el individuo percibe la mejora acerca de su conocimiento y habilidad para soldar. En la empresa, el valor generado a partir de la capacitación se expresa en la aplicación del aprendizaje adquirido por el personal a las labores cotidianas en el centro laboral, con lo cual se beneficia a la empresa que recibió la capacitación. Se ha realizado una medición del impacto de la capacitación en el trabajo y se hace necesario que se amplíe el estudio al centro de labores. De esta manera, se puede medir la auto percepción del capacitado del valor de la capacitación recibida en su labor diaria. De esta manera, se puede comprobar lo que señala la literatura respecto a que es fundamental que la orientación al valor del cliente implique el valor que percibe este de la experiencia y de su relación con la empresa, que debe ser potenciado por ella. Asimismo, con este de trabajo de tesis se añade evidencia a la literatura existente que señala que los centros de trabajo son sitios válidos para transmitir conocimiento, hecho que se observó en la empresa SOLDEXA de esta investigación. Además, en el modelo VACE, se comprueba y analiza la utilidad de los tres niveles de evaluación de la educación: la reacción/ satisfacción del trabajador, aprendizaje y la aplicación de este en el trabajo. De acuerdo con estos niveles, se obtiene un alto nivel de eficacia en el aprendizaje. De acuerdo a las iniciativas de capacitación son ampliamente reconocidas como un factor resaltante en el mantenimiento de la competitividad. En ese sentido, el modelo VACE genera un mecanismo de transmisión de conocimientos a los trabajadores que aplicarán en su puesto de trabajo y relaciona la percepción de mejora del capital humano de los propios trabajadores con las evidencias sobre los beneficios que la empresa obtiene por ello. Asimismo, agregan que en pleno siglo XXI las iniciativas de capacitación continuarán siendo un elemento esencial para

organizaciones que buscan la excelencia. Por último, de este estudio se desprende que la empresa se ve notablemente beneficiada, pues los trabajadores aumentan su capacidad de innovación, solucionan los problemas con mucha iniciativa e incrementan sus habilidades para realizar el trabajo. Así, el modelo aplicado muestra un impacto en la empresa misma mediante los individuos capacitados. Todo ello, porque el modelo VACE, al mejorar las competencias laborales de los trabajadores, también mejora el desarrollo del trabajo y las actitudes hacia él y al desempeño laboral. De esta manera, con el modelo VACE se espera contribuir con el personal, mediante los beneficios que proporciona la capacitación: mejora en la realización del trabajo, incremento de la autoestima y aumento de las oportunidades laborales, entre otros. Además, con el modelo propuesto, también se espera contribuir con la empresa dentro de un enfoque relacional. En este enfoque se señala que establecer una relación con el cliente es un proceso a largo plazo. Este supone un conjunto de actividades separables e individualizables, iniciativas o propuestas de servicios distintos, que la empresa 2, o cliente, recibe gracias a su relación con la empresa 1. Dentro de esta estrategia relacional cada actividad, como las sesiones de capacitación, contribuye a fortalecer las relaciones entre las empresas.

Marcillo (2014). Tesis Doctoral: *Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí*. Universidad Privada Antenor Orrego. El propósito de esta tesis es mostrar un producto de una teorización respecto a la Gestión por Competencia del Talento Humano en organizaciones públicas ecuatorianas, partiendo del supuesto ontológico que investiga la complejidad de esta situación en una Sociedad del Conocimiento, en que la consideración de la persona como un recurso sustituible en la organización. El encuentro epistemológico de la tesis, se envuelve en un Enfoque Vivencial y el proceso metodológico apoyado en el Paradigma Cualitativo adoptando el método de la Teoría Fundamentada, aplicando para ello las técnicas de documentación, entrevistas, observación. El autor concluye que: Claramente se denota, que es posible proponer un modelo de gestión por competencia del talento humano, dada la información obtenida de los servidores Públicos de los gobierno autónomos

descentralizados del sur de Manabí, mediante la aplicación de la encuesta que se muestran en cada uno de los cuadros desde el No.1 Hasta el No. 16 contenidas en las paginas 41 al 56, según la percepción de los encuestados. 2. Del diagnóstico efectuado al talento humano de las instituciones, se establece que se le ha dado escasa atención y de manera tradicional, según los resultados de los encuestados, es decir se ha dado poca importancia al talento humano. Entre uno de los mecanismos que se debe considerar es en forma sistemática, y no dejando de lado sus habilidades, destrezas, conocimientos, sin embargo como una estrategia es importante que exista la información para realizar el trabajo así como la normativa correspondiente a los servidores Públicos puesto que podrían dar un mejor aprovechamiento que contribuya a lograr los objetivos de la empresa, así mismo que los servidores conozcan los resultados de la evaluación del desempeño. 3. No existe un plan de mejora en función del desempeño de los servidores, lo que impide su desarrollo y crecimiento; y en cuanto al ambiente laboral de las instituciones los encuestados indican que es bueno. 4. No se identifican métodos y técnicas apropiadas de evaluación del desempeño que potencialicen y fortalezcan el sistema de recursos humanos a fin de que el personal se motive y se comprometa con la filosofía de la Institución. 5. Las competencias laborales son una herramienta que permite mejorar la gestión del talento humano en las instituciones, ubicando a los servidores en los puestos correspondientes de acuerdo a su perfil, lo que no se cumple en las GAD del Sur de Manabí debido a la falta e implementación de un sistema de información.

Álvarez (2012).Tesis de Maestría: *Influencia del talento humano y la gerencia en la empresa privada dentro la provincia de Satipo, Periodo 2012-2017*.Universidad Peruana Los Andes. Tesis descriptiva correlacional, no experimental. El autor concluye que: En las fuentes utilizadas se pudo observar que el Adiestramiento de Personal es vital para las empresas, en especial para las organizaciones que brindan diferentes servicios a la comunidad, ya que el mismo es esencial para el buen desenvolvimiento del Recurso Humano y por ende la calidad que se le puede ofrecer a los clientes en la prestación de servicios. El personal que labora en la gerencia de las empresas, ofrecen determinados servicios, necesita de un proceso de Adiestramiento permanente

para poder ofertar con calidad dicho servicio y de esta forma permanecer en los mercados como empresas serias y responsables con una excelente imagen ante los clientes que atiende. En cuanto a la relación de la Formación del Recurso Humano en las en las empresas, es necesario que las organizaciones consideren manejar patrones propios de conversación, para obtener excelentes resultados en la comunicación de las variables citadas anteriormente y de esta forma obtener soluciones inmediatas a los problemas que se le puedan presentar en la gerencia y de esta forma darle más relevancia a las ventajas que trae un buen servicio, considerando que la capacitación constante de los Recursos Humanos es un proceso sistemático, donde se controle, mantenga y se refuerce constantemente.

1.2 Bases Teóricas y Fundamentación Científica

1.2.1 Bases Teóricas de la variable gusto de la Gestión del Talento Humano

Definición de Gestión del Talento Humano

Mendoza (2016, cita a Chiavenanto, 2002): “Afirma que la gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional pues depende de aspectos como la cultura de cada organización , la estructura organizacional adoptada, los caracteres del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada , los procesos internos y otra infinidad de variable importantes”.(p.1).

Mendoza (2016, cita a Schuller, 1992): “Puede definirse como la gestión estratégica de los recursos humanos , es todas aquellas actividades que afectan al comportamiento de las persona a la hora de formular e implantar las estrategias que afectan al comportamiento de las personas a la hora de formular e implantar las estrategias de las empresas o las decisiones respecto a la orientación dada a los procesos de respecto a la orientación dada a los procesos de respecto a la orientación dada a los procesos de gestión de los recursos humanos ya afectan al comportamiento de los individuos a medios y largo plazo, tomando como referencia tanto los factores internos como de contexto a la organización”. (p.1).

Mendoza (2016, cita a Milkovich 1994): “Afirma que la gestión del talento humano es una serie de decisiones acerca de las relaciones de los empleados que influye en la eficiencia de estos y de las organizaciones”. (p.2)

Mendoza (2016, cita a Dale, 1980): “Define la gestión de talento humano así "es la designación de un extenso campo de relaciones entre los hombres, relaciones humanas que existen por las necesidades. Colaboración de hombres y mujeres en el proceso de empleo de la industria moderna. Esta definición se concentra en las relaciones que surge del contrato laboral".(p.2).

Mendoza (2016, cita a Byars, 1983): “Define la gestión del talento humano como el área administrativa relacionada con todos los aspectos de la administración de los recursos humanos de una organización o empresa”. (p.2).

Es un nuevo paradigma, producto de que el capital humano es la parte mas importante de la organización, por tanto la gestión de estos recursos mejoraran la línea productiva y la calidad de la organización.

Importancia de la gestión del talento humano

Unad (2016). Establece que:

La importancia de la gestión del talento humano debe estar orientada, a producir satisfacción en la gente, al empoderamiento desde el manejo de las herramientas más usuales hasta la composición de trabajadores cibernéticos, personas que se desenvuelvan en los aspectos del mundo digital que lo rodea; de esta manera se harán personas competitivas en el mundo globalizado. El talento humano de la actualidad deben convertirse en personas preparadas para asumir los cambios organizacionales que las economías globales le exigen, porque sólo así se puede mantener competitivo; es pues, sin lugar a dudas el gran reto importante de la administración del talento humano. Los cambios organizacionales,

obligatorios desde el punto de vista de la estrategia de negocio, importante para permanecer en el mercado, generan pautas de desafío organizacional de manera que los procesos de gestión del talento humano no se pueden ver como el simple hecho de administrar a las persona, sino a administrar con la gente, y es a ella a la que se le ve como agente activo, que desarrolla acciones competitivas, que son sus habilidades y destrezas las que en su momento marca pautas de éxito, y proactivo desde su inteligencia, su creatividad, su talento y el desarrollo de sus competencias. Una fuerza laboral implementada como una estrategia puede hacer que los planes de negocio sean una realidad. Se requiere a la postre tener una nueva visión en la forma de argumentar la gestión de la gente, para la gente y por la gente, es decir la gestión de personal; esto conlleva a abordar un concepto de reconocimiento de la interacción efectuada por las personas en su entorno y el entorno de las empresas. La interacción de las personas en el entorno tiende a efectuar cambios, cada uno tiene su manera de identificar, construir y usar sus capacidades; crea valores y sentidos de pertenencia con respecto de las diferentes actividades que lleva a cabo. De acuerdo a las necesidades de la gente, el entorno se transforma; igual ocurre con las empresas, debe transformarse de acuerdo a los cambios que ocurren en la dinámica del mercado. Si las personas satisfacen sus necesidades, se sienten plenos y encuentran sentido a lo que hacen, de manera que se conectan con su trabajo en los niveles emocionales, sociales e intelectuales, no está por demás decir que de acuerdo al rol ejercido en sus labores, algunas veces también en el aspecto físico. (p.1).

La organización tiene su planeación, al reducir sus estructuras, se volvieron dinámicas, Para permanecer en el mercado, debe ser competitivo y para esto debe contar con un recurso humano que ejerza liderazgo y posicione a la empresa con su calidad de trabajo..

Ventajas competitivas de la gestión del talento Humano.

Castillo (2010). Define:

Las organizaciones pueden lograr ventajas competitivas a través del personal si son capaces de satisfacer los siguientes criterios:

Mejoran la eficiencia o eficacia de la organización. El valor aumenta cuando los trabajadores encuentran medios para disminuir costos, proporcionar algo único a clientes o usuarios, o alguna combinación de estos puntos.

Sus habilidades, conocimientos y capacidades no están al alcance de la competencia.

Los demás no pueden imitar sus capacidades y contribuciones.

Sus talentos pueden combinarse y desplegarse para trabajar en nuevas tareas en cuanto sea necesario. En las organizaciones e instituciones sin fines de lucro, la ventaja competitiva se entiende como el cumplimiento de la misión para la cual fue creada. Es decir, una adecuada Gestión del Talento Humano debe contribuir al logro de los objetivos de la institución, acercándola a su visión. La Gestión del Talento Humano moderna va más allá de la Administración de las Personas, sino que está orientada a la Gestión o Administración con las Personas.(p.2).

Este es el reto: lograr que las personas se sientan y actúen como socias de la organización, participen activamente en un proceso de desarrollo continuo a nivel personal y organizacional y sean los protagonistas del cambio y las mejoras.

Desarrollo de una filosofía de la administración del talento humano

Chuquisengo (2014). Opina que:

Las acciones de las personas siempre están basadas en sus suposiciones básicas; esto es particularmente cierto en relación con la administración de personal. Las suposiciones básicas con respecto a las

personas, pueden ser, si se les puede tener confianza, si les desagrada el trabajo, si pueden ser creativas, por qué actúan como lo hacen y la forma en que deben ser tratadas, comprenden una filosofía propia de la administración de personal. Todas las decisiones sobre el personal que se tomen - la gente que se contrate, la capacitación que se les ofrece, las prestaciones que se le proporcionen - reflejan esta filosofía básica. ¿Cómo se desarrolla una filosofía así? En cierta medida, eso es algo que se tiene de antemano. No cabe la menor duda de que una persona trae consigo a su trabajo una filosofía inicial basada en sus experiencias, educación y antecedentes, sin embargo, esta filosofía no está grabada en piedra. Debe evolucionar continuamente en la medida en que la persona acumula nuevos conocimientos y experiencias. Por lo tanto, se procederá a analizar algunos de los factores que influyen en estas filosofías. (p.2).

La alta dirección dará forma a los planes y estrategias sobre los RRHH de la organización, por tanto es la responsable del éxito o el fracaso de esta planeación y se comunica por medio de sus acciones y se extiende a todos los niveles y áreas en la organización.

Fases de la gestión del talento Humano.

Aec. (2010). Establece que:

La gestión del talento se desarrolla en sucesivas fases y las organizaciones deben ser conscientes de que es un proceso complejo. Entendemos que el proceso se compone de las siguientes fases:

Reclutamiento y selección: comprende las actividades dirigidas a cubrir las necesidades de personal y afrontar la carga productiva en la organización. Requiere un análisis previo de la plantilla, actividad básica que se realiza en todos los departamentos de recursos humanos, aunque no conscientemente, como parte de la gestión del talento.

Evaluación del desempeño: se realiza a través de la medición del grado de cumplimiento de los objetivos y la generación de valor de los

empleados. A pesar de que muchas empresas incluyen sistemas de seguimiento del desempeño, pocas trabajan en la evaluación del potencial y menos aún la integran con la evaluación del desempeño para identificar y medir el talento.

Desarrollo de personas: son aquellos esfuerzos que realiza la empresa para desarrollar profesionalmente a sus empleados y favorecer su movilidad, dentro de la misma área o entre áreas departamentales. Estas iniciativas han cobrado protagonismo en los últimos años en las empresas que más apuestan por la gestión del talento.

Retención del talento: se trata de desarrollar una buena política salarial y otras iniciativas relacionadas con la generación de compromiso y motivación, contribuyendo a una relación sólida entre empresa y empleado.(p.4).

Estas fases no se desarrollan completamente, está en función el tamaño de la empresa y el mercado que abarca, puede inhibirse de algunas fases.

Contexto de la gestión del talento Humano

Salom (2012). Lo posiciona como:

El contexto de la gestión del talento humano está conformado por las personas y las organizaciones. Las personas pasan gran parte de sus vidas trabajando en las organizaciones, las cuales dependen de las personas para operar y alcanzar el éxito. Las personas dependen de las organizaciones en que trabajan para alcanzar sus objetivos personales e individuales. Crecer en la vida y tener éxito casi siempre significa crecer dentro de las organizaciones. Por otra parte. Las organizaciones dependen directa e irremediamente de las personas, para operar, producir bienes y servicios, atender a los clientes, competir en los mercados y alcanzar objetivos generales y estratégicos. Es seguro que las organizaciones jamás existirían sin las personas que les dan vida, dinámica, impulso, creatividad y racionalidad. En este contexto es difícil

establecer una separación entre el comportamiento de las personas y el de las organizaciones. Éstas operan a través de las personas, que forman parte de ellas, que deciden y actúan en su nombre. Para definir a las personas que trabajan en las organizaciones se han empleado diversos términos: funcionarios, empleados, personal, trabajadores, obreros, recursos humanos, colaboradores, asociados, talentos humanos, capital humano, capital intelectual, etc. Casi siempre esos términos se utilizan de manera vaga e imprecisa para referirse a las personas que trabajan en las organizaciones clasifican los funcionarios en trabajadores mensuales (empleados) y trabajadores por horas (obrerros) para referirse al personal que trabaja en las oficinas en las fabricas respectivamente. Las organizaciones presentan variedad increíble. Pueden ser industrias, comercios, bancos, entidades financieras, hospitales, universidades, tiendas, entidades prestadoras de servicios, pueden ser grandes, medianas o pequeñas en cuanto a su tamaño, pueden ser públicas y privadas en cuanto a su propiedad. Casi todo lo que la sociedad necesita se produce en las organizaciones. Vivimos en una sociedad de organizaciones, pues nacemos en ellas y pasamos la mayor parte de nuestras vidas. (´p.2).

Se comprobó que si la organización quiere alcanzar sus objetivos (Crecimiento sostenido, Rentabilidad, Calidad en los productos y servicios, Competitividad, entre otros.) de la mejor manera posible, debe saber canalizar los esfuerzos de las personas para que estas también alcancen sus objetivos individuales (mejores salarios, beneficios, estabilidad, satisfacción en el trabajo, oportunidad de crecimiento, entre otros.) y, de ese modo, se beneficien ambas partes.

Teorías y Enfoques de la gestión del talento Humano.

Machado (2011). Describe los siguientes enfoques y teorías:

Tan antiguas como las organizaciones ha sido la práctica de la gestión humana, entendida como aquella responsable de todos los asuntos concernientes al manejo del personal. A través de los años, esta área ha evolucionado no solo desde el punto de vista de su rol dentro de la organización, como del alcance de su gestión, su denominación y el perfil de quien ejerce su función. Esta evolución ha permitido identificar los siguientes enfoques y sus características.

Enfoque funcionalista: Este enfoque hace referencia a aquel modelo de gestión centrado en el desempeño de funciones o tareas independientes, inconexas que se constituyen en fines y no en medios a través de los cuales se agrega valor a otros procesos organizacionales.

La visión funcionalista: considera que las actividades tradicionales inherentes a la gestión humana, tales como diseño de cargos, selección, gestión del desempeño, administración de la compensación, capacitación y desarrollo, entre otros; son fines en si mismas; es decir se llevan a cabo en forma independiente, cada una tiene un propósito pero no existe conectividad ni interrelación entre ellas, cada una logra (cuando lo hace) cumplir responsabilidades que en la práctica no agregan valor y en muchos casos no tiene ninguna relación con los objetivos organizacionales.

Enfoque sistémico: Cuando hablamos de sistema, estamos haciendo referencia a un conjunto de elementos interdependientes e interactuantes, a ese grupo de unidades cuya combinación y unión conforman un todo organizado y cuyo resultado, a veces denominado output, es mayor que aquél que podrían conseguir esas unidades si funcionaran independientemente. Las organizaciones son ejemplos claros de sistemas, al constar de diversas “partes” que deben funcionar adecuadamente para conseguir el objetivo deseado.

Basado en la Teoría General de Sistemas: La organización es considerada un sistema integrado por diferentes subsistemas funcionales que interactúan entre si. Entre esos subsistemas se encuentra el de administración de personal, integrado a su vez por diferentes subsistemas

y actividades tales como provisión, desarrollo, mantenimiento, aplicación y control.

Basado en la Teoría Contingente: Plantea que la eficiencia organizacional está asociada a la congruencia existente entre los distintos parámetros de la organización y los factores de contexto donde opera.

Basado en la Teoría del Capital Humano: Considera a la formación como la política básica para el crecimiento y desarrollo del personal; mejorar su nivel de competencias como elemento diferenciador y para generar valor a la organización y a la sociedad donde opera la organización.

Basado en la Teoría de los Costos de Transacción: orientado a determinar las motivaciones individuales que contribuyen a la gobernabilidad organizacional y a la minimización de los costos asociados al establecimiento y control de los “contratos” de relaciones laborales con manejados por la organización.

Basado en la Teoría de la Agencia: Orientado a estudiar las relaciones entre el principal (la organización) y el agente (la gerencia/ el trabajador). Considera que la máxima eficiencia se logra cuando están alineados los intereses de la organización y los del agente, basados en principios de ética, el compromiso y la alineación entre los intereses del principal y el agente.

Enfoque Estratégico: Contrastando con el anterior enfoque, el estratégico es aquel en el cual las acciones del área de gestión humana estas articuladas entre si, se constituyen en medios a través de los cuales se genera valor a otros procesos organizacionales, su alcance no es mediatista y hacen parte del plan estratégico de la organización. Para una mejor comprensión veremos su relación con otros conceptos. Los elementos básicos más comunes que conforman el direccionamiento estratégico de una organización son: la visión, la misión, los valores y el plan de desarrollo o plan de acción.

Basado en las Investigaciones de Diferentes Autores: Señala como objetivo la integración absoluta del talento humano en la estrategia y las necesidades estratégicas de la organización y cómo las prácticas de

administración de personal deben ser aceptadas y utilizadas por los directivos de línea y los trabajadores como parte de su trabajo cotidiano. (p.6).

Teoría de las Competencias

Machado (2011). Describe la siguiente teoría:

Es una característica individual, que se puede medir de un modo fiable, que se puede demostrar y que diferencia de una manera sustancial a trabajadores con un desempeño excelente de los trabajadores con desempeño normal“. Richard Boyatzis, por su parte define las Competencias cómo: “Las características subyacentes en una persona que está causalmente relacionada“. Las competencias presentes en una persona, son las que permiten un desempeño diferenciador o exitoso, es decir, no todas las personas en su desempeño podrán ser exitosas por el solo hecho de desearlo, es necesario tener ese “no se qué”, o esa cualidad personal que le permite realizar una actividad en forma más exitosa que otra persona. Existen diversas clasificaciones, según distintos autores, sin embargo la clasificación más corriente es la que hace referencia a tres aspectos básicos en el desempeño:

Competencias relacionadas con el Saber: Conocimientos técnicos y de gestión.

Competencias relacionadas con el Saber Hacer: Habilidades innatas o fruto de la experiencia y del aprendizaje.

Competencias relacionadas con el Ser: Aptitudes personales, actitudes, comportamientos, personalidad y valores. (p.8).

Es necesario señalar que la gestión humana desde una perspectiva estratégica, es la que le da sentido y la que permite, según la Teoría de Competencias, agregar valor a los procesos de gestión humana en la organización.

Dimensiones de la gestión del talento Humano.

De acuerdo con el instrumento, “Modelo de encuesta Topten”, adaptado por Pachas. UCV. 2013, se definen las siguientes dimensiones: ambiente de trabajo, capacitación, bienestar, las mismas que se definen a continuación según diferentes autores.

Dimensión 1 de ambiente de trabajo

Navarro (2014, cita a Silva, 1995): “Se dice que es el conjunto de factores climáticos, físicos o cualquier otra vinculada o no, están presentes y participar en la labor de la persona”. (p.2)

Navarro (2014, cita a Fiorillo, 2002): “El ambiente de trabajo es el lugar donde las personas realizan sus actividades de trabajo, cuyo balance se basa en la sanidad del medio ambiente y en la ausencia de agentes que deterioran la seguridad física y psicológica de los trabajadores”. (p.2)

Navarro (2014, cita a Mascaró, 1999): “Afirma que el ambiente de trabajo es exactamente la máquina de trabajo complejo: los edificios del establecimiento, equipos de protección individual, iluminación, confort térmico, instalaciones eléctricas, condiciones de salud o riesgos, peligro o no, medios de prevención de la fatiga, otras medidas de protección de los trabajadores, días laborables y las horas extraordinarias, descansos, períodos de descanso, vacaciones,, almacenamiento y manipulación de materiales que forman el conjunto de condiciones de trabajo, etc..

En la organización todo aquello que está en el entorno del trabajador forma su ambiente de trabajo, relaciones, jerarquías, proveedores, compañeros, etc. Este es vital para la productividad del trabajador.

Dimensión 2 de entrenamiento

Uovirtual (2014). El entrenamiento es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos. El entrenamiento implica la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, y desarrollo de habilidades. (p.4).

Uovirtual (2014, cita a NICB): “El propósito del entrenamiento es ayudar a alcanzar los objetivos de la empresa, proporcionando oportunidades a los empleados de todos los niveles para obtener el conocimiento, la práctica y la conducta requeridos por la organización”. (p.4).

Uovirtual (2014, cita a Hoyler): “Van más allá, al considerar que el entrenamiento es "una inversión empresarial destinada a capacitar un equipo de trabajo para reducir o eliminar la diferencia entre el desempeño actual y los objetivos y las realizaciones propuestos”. (p.4).

Entrenar significa preparar, generalmente son procesos de inducción par los trabajadores que e inician en la organización.

Dimensión 3 de Bienestar

Aguilar (2012, cita a Arena, 1993) : “Permite apreciar que, en general, el término se utiliza para designar los programas de servicios y/o beneficios al interior de las organizaciones, tendientes a satisfacer necesidades sociales, económicas y culturales de los trabajadores y empleadores, así como a fomentar las relaciones intra y extra institucionales”. (p.2).

Aguilar (2012, cita a Vigoya, 2010): “El conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que se pertenece; reconociendo además que forma parte de un entorno social”. (p.2)

Aguilar (2012):“Es un proceso de construcción estable y participativo, que demanda la creación, el mantenimiento y el mejoramiento de las condiciones que favorezcan el desarrollo del trabajador, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y que así mismo, acrecienta los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de las entidades”. (p.2).

Es el área que se complementa perfectamente con los trabajadores, porque tiene que ofrecer beneficios de diversa naturaleza y de acuerdo a la organización para que la labor se desarrolle con motivación y productividad.

1.2.2 Bases Teóricas de la Variable Capacitación.

Definición de capacitación

Xie (2015, cita a Blaque, 1953): “Capacitación Es un proceso intermedio que, en la forma más o menos directa, apunta a lograr a que quienes trabajan con la excelencia que el sistema requiere; es un servicio interno de la organización que se cumplirá bajo cualquier forma cada vez que alguien deba conocer una tarea, desarrollar una habilidad o asumir una actitud” (p.1).

Xie (2015, cita a Whitehill, 1953): “Es la preparación de una persona para el cargo”. (p.1).

Xie (2015, cita a Mace, 1990): “Es una necesidad, porque las personas aprenden de todos modos en el ejercicio de sus funciones, la capacitación es una guía o ayuda”(p.1).

Xie (2015, cita a Werther, 1991): "Es una actividad que se enseña a los empleados como forma de desempeñar su puesto actual".(p.1).

Xie (2015, cita a Res/29 de 2007 del MTSS): "Es el conjunto de acciones de preparación que desarrollan las entidades laborales dirigidas a mejorar las competencias, calificaciones y recalificaciones para cumplir con calidad las funciones del puesto de trabajo y alcanzar los máximos resultados productivos o de servicio. Este conjunto de acciones permite crear, mantener y elevar los conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores para asegurar su desempeño exitoso".(p.2).

Xie (2015, cita a Resolución No. 29/2006): "Desarrollo Proceso continuo y simultáneo a la capacitación dirigido a alcanzar multihabilidades, destrezas y valores en los trabajadores, que le permiten desempeñar puestos de perfil amplio con las competencias necesarias para su desempeño satisfactorio. Este proceso asegura la formación de los trabajadores durante toda su vida laboral y que estos pueden ir promoviendo a cargos de categoría superior; así como estar preparado para asumir los cambios y transformaciones que se produzcan en la entidad". (p.2).

Xie (2015, cita a Aquino, 1999): "Se diferencia del de capacitación por los efectos buscados en la acción propiamente dicha. Cuando se hace capacitación se ejerce una acción para el aquí y ahora; mientras que cuando el desarrollo, conlleva una idea de futuro, de planificación a largo plazo, la capacitación prepara para el puesto actual, el desarrollo prepara para el puesto proyectado a mediano y/o largo plazo". (p.2).

La capacitación propiamente dicha es la inducción de conocimientos y habilidades para que el trabajador pueda desarrollar mejor su puesto de trabajo en la organización, es un proceso previamente planificado de acuerdo a las necesidades de la empresa.

Donde aplicar la capacitación

Frigo (2010). Lo detalla de la siguiente manera:

Los campos de aplicación de la capacitación son muchos, pero en general entran en una de las cuatro áreas siguientes:

Inducción: Es la información que se brinda a los empleados recién ingresados. Generalmente lo hacen los supervisores del ingresante. El departamento de RRHH establece por escrito las pautas, de modo de que la acción sea uniforme y planificada.

Entrenamiento: Se aplica al personal operativo. En general se da en el mismo puesto de trabajo. La capacitación se hace necesaria cuando hay novedades que afectan tareas o funciones, o cuando se hace necesario elevar el nivel general de conocimientos del personal operativo. Las instrucciones para cada puesto de trabajo deberían ser puestas por escrito.

Formación básica: Se desarrolla en organizaciones de cierta envergadura; procura personal especialmente preparado, con un conocimiento general de toda la organización. Se toma en general profesionales jóvenes, que reciben instrucción completa sobre la empresa, y luego reciben destino. Son los "oficiales" del futuro.

Desarrollo de Jefes: Suele ser lo más difícil, porque se trata de desarrollar mas bien actitudes que conocimientos y habilidades concretas. En todas las demás acciones de capacitación, es necesario el compromiso de la gerencia. Aquí, es primordial el compromiso de la gerencia general, y de los máximos niveles de la organización. El estilo gerencial de una empresa se logra no solo trabajando en común, sino sobre todo con reflexión común sobre los problemas de la gerencia. Deberían difundirse temas como la administración del tiempo, conducción de reuniones, análisis y toma de decisiones, y otros. (p.1).

En cualquiera de los casos, debe planificarse adecuadamente tanto la secuencia como el contenido de las actividades, de modo de obtener un máximo alineamiento.

La capacitación como inversión

Frigo (2010). Define:

La organización invierte recursos con cada colaborador al seleccionarlo, incorporarlo, y capacitarlo. Para proteger esta inversión, la organización debería conocer el potencial de sus hombres. Esto permite saber si cada persona ha llegado a su techo laboral, o puede alcanzar posiciones más elevadas. También permite ver si hay otras tareas de nivel similar que puede realizar, desarrollando sus aptitudes y mejorando el desempeño de la empresa. Otra forma importante en que la organización protege su inversión en recursos humanos es por medio del planeamiento de carrera. Estimula las posibilidades de crecimiento personal de cada colaborador, y permite contar con cuadros de reemplazo. (p.4).

La capacitación suele verse como un gasto más que una inversión, por la falta de visión de la empresa, cada centavo invertido en capacitación se reditúa con productividad y calidad de la mano de obra entrenada o en el área que se aplique.

Capacitación laboral: un beneficio para la empresa y trabajadores

Seminarium (2016), establece que:

Los trabajadores son los pilares fundamentales de toda organización. Esto hace que la selección de personal sea un proceso difícil y muchas veces de larga duración, ya que los postulantes deben superar diversas etapas hasta encontrar al más idóneo para el cargo en cuestión. Pero la tarea no termina una vez que el equipo de trabajo está completo, por el

contrario, es en ese momento cuando las compañías se enfrentan a un desafío aún mayor: mantener el interés mostrado en un principio por parte de los postulantes, aumentar su productividad y perfeccionar sus conocimientos. ¿Cómo lograrlo? a través de la capacitación.

La mejora continua es clave para los integrantes de una empresa, ya que les permite conocer las últimas tendencias y estrategias laborales y no quedarse sólo con lo que aprendieron en la universidad. Esto favorece su operatividad, creatividad y niveles de innovación por parte de los trabajadores, conceptos muy valorados dentro del mundo de los negocios. La capacitación es una herramienta que no sólo beneficia a los colaboradores, es también un beneficio para la empresa, ya que al tener dentro de sus propias filas a profesionales competitivos y capaces, es posible realizar planes de sucesión con colaboradores que ya conocen las políticas y objetivos de la compañía. Esto se traduce en grupos de trabajo duradero y leal con la organización. (p.2).

En tiempos de globalización y tecnologías de punta, el recurso humano debe actualizarse para estar a la par del cambio y con acceso a nuevas formas y tecnologías para no ser superados por la competencia.

¿Cuánto invierten las empresas locales en capacitación laboral?

El Comercio (2014). Relata que:

Cuatro de cada cinco empresas capacitan a sus colaboradores, pero el avance en la inversión en capital humano aún es bajo. En el Perú, cuatro de cada cinco empresas -medianas y grandes- invierten en la capacitación laboral de los colaboradores jóvenes. Si bien esta cifra podría graficar la relevancia que ha alcanzado el desarrollo del personal, aún los montos de inversión destinados a este fin son muy bajos y a la fecha, son pocas las empresas decididas a invertir de forma sostenida en este concepto. "Se estima que a nivel internacional, las empresas invierten entre 4% y 5% del total del costo laboral -remuneraciones del

personal más los aportes inherentes a esta contraprestación-. (...) [En cambio] en el Perú estamos todavía en camino hacia ello, estamos a niveles, en promedio, de 1% del total del costo laboral de una empresa". Para el directivo, las organizaciones peruanas tienen un largo sendero por recorrer para mejorar su competitividad y dinamizar su productividad, ya que solo los segmentos de consumo masivo, Retail, banca e industria son los que más dinero destinan en capacitar a sus colaboradores.(p.2).

Si no se considerara la capacitación, sencillamente la organización se estanca, no progresa, bastaría un ligero cambio en su composición y colapsaría por falta de actualización de sus trabajadores.

La capacitación laboral debe optimizarse

Romero (2011). Explica que:

La capacitación debe incluir el conocimiento correcto para la persona precisa, dice Ricardo Romero; las empresas deben valerse de las nuevas tecnologías para entrenar a su capital humano. Para brindar su máximo potencial, el capital humano necesita ser capacitado. A diferencia de otros activos empresariales, que vienen empaquetados en una caja, el talento corporativo -en todos los niveles de la organización- es un valor que debe cultivarse con entrenamiento y dedicación. Aunque reconozcan la trascendencia de esta idea, las empresas, a la hora de enfrentar el reto de la capacitación, enfrentan dos obstáculos principales: los programas de entrenamiento disponibles (externos o internos) tienen un carácter muy general y no están alineados a las prioridades estratégicas de la compañía; y muchas opciones de capacitación no son fácilmente accesibles (implican viajar, no cubren todos los perfiles laborales o sus calendarios son incompatibles con la agenda de los trabajadores).

Superar estas barreras exige desarrollar una plataforma de entrenamiento que entregue el conocimiento correcto a la persona indicada en el momento preciso -en otras palabras, olvidarse de esquemas rígidos y

construir un espacio dinámico y orientado a las necesidades de la organización. Para crear dicha estructura, las empresas pueden apoyarse en aplicaciones empresariales de la gestión de aprendizaje basada en Internet que, en forma automática, recomienda conocimientos en función de características personales, metas corporativas y situaciones específicas. (p.1).

La capacitación es la oportunidad de recibir conocimiento verdaderamente en relación a su labor cotidiana, en forma personal desarrolla sus propias competencias para el ejercicio de su profesión.

Teorías de la capacitación

Word Press. (2016). Basa las teorías de la capacitación en las teorías administrativas:

La teoría de la administración científica

Esta teoría surge a principios del siglo XX en gran medida por la necesidad de aumentar la productividad, provocada por la escasez de mano de obra. A continuación mencionaremos a su más reconocido exponente. Frederick Winslow Taylor (1856-1915). Obras principales: Shop Management y The Principles of Scientific Management. Sus observaciones partieron de estudios de tiempos y movimientos en líneas de ensamble, los cuales le permitieron dividir cada operación en sus partes, y posteriormente diseñar e implantar métodos más eficientes para ejecutar cada actividad. Propuso mejor paga a los trabajadores más productivos, de acuerdo a un sistema denominado por él “de tarifas diferenciales”, las que eran “científicamente correctas”. (p.10).

Teoría clásica de la organización

Sus esfuerzos se dirigieron a la dirección de organizaciones complejas. Henri Fayol (1814-1925). Considerado el fundador de esta escuela. Fue el precursor en la sistematización del comportamiento administrativo. Planteaba que existe una serie de aspectos comunes en toda administración exitosa que eran susceptibles de identificación y análisis a fin de contar con pronósticos confiables y métodos administrativos que aseguren resultados favorables. La división administrativa de Fayol ha permanecido en gran medida en nuestros días. Se componía de seis funciones relacionadas entre si: 1) técnica, producción y fabricación de productos; 2) comercial, compra de materias primas y venta de productos; 3) financiera, adquisición y utilización de capital; 4) seguridad, protección a los empleados y a la propiedad; 5) contabilidad; y 6) administración. (p.12).

Teorías de transición

Parten de la escuela clásica pero con un acento mayor en lo referente a las relaciones humanas y la estructura organizacional. Mary Parker Follet (1868-1933). Su convicción primordial era la necesidad del grupo para que el individuo se manifestara como un ser integral. En él se daba un propósito común que entre todos buscaban satisfacer, siendo las diferencias jerárquicas solo “distinciones artificiales”. Denominó a su modelo como “holístico” como reflejo de esa búsqueda del todo integral. Se consideraba que los individuos forman grupos para conseguir metas que aislados les resultarían difíciles o imposibles. En lo que se refiere a los objetivos organizacionales, éstos deben satisfacer las necesidades personales para que la empresa funcione adecuadamente. Reconoció la importancia de la parte informal de la organización, como un medio de satisfacción de los objetivos de los trabajadores. Esta idea y la visión de la organización como “la empresa cooperativa entre individuos que trabajan juntos como grupos”, aunado la percepción del trabajador como factor

estratégico fundamental de la empresa, fueron sus mayores aportaciones.(p.14).

La administración es una disciplina ecléctica, tiene varios componentes pero uno de ellos es la capacitación, que se toma como base en las teorías administrativas sobre la realidad actual.

Dimensiones de la Capacitación

De acuerdo con el instrumento Encuesta de la Capacitación de la autora Castro Renwick, Elva Ernestina, del año 2014, establece las siguientes dimensiones: Requerimientos, Planificación, Ejecución y Evaluación, las mismas que son descritas a continuación según diferentes autores:

Dimensión 1 de Requerimientos

Saskia (2012): “Las necesidades de capacitación son aquellas que se establecen por medio de un análisis detallado y meticuloso del desempeño laboral, esta acción nos expondrá una muestra de un momento determinado de la organización y nos arrojará la descripción de una situación real, la que deberá compararse con la situación ideal que nos hemos establecido”. (p.1).

Minsa (2010): “Esta etapa tiene que ver con la identificación de los problemas de desempeño humano que comprometen la eficiencia de la organización, los cuales son causados por la carencia de competencias de los trabajadores y pueden ser resueltos convenientemente través de la capacitación. Esto último significa que, frente a estos problemas, la capacitación aparece como la alternativa de solución viable y más conveniente, frente a otras opciones, como el reemplazo o la reubicación del personal”. (p.10).

Rosas, (21010): “La detección de necesidades de capacitación, consiste en desarrollar un estudio de la problemática identificada en el análisis situacional, que abarque cada nivel de ocupación laboral, para ubicar los problemas que

serán resueltos con capacitación y los que requerirán de una atención distinta por parte de la empresa. Mediante la elaboración y desarrollo de planes y programas de formación integral”. (p.12).

Es la parte del proceso más importante porque se especifica que capacitación se va a llevar a cabo y como, está en estrecha relación a las necesidades de capacitación de la empresa.

Dimensión 2 de Planificación

Bonilla (2012, cita a Morales, 2006): “La planificación es un proceso para la toma de decisiones en cuanto a mantener o transformar realidades, reflexionando sobre el presente pero con la mirada puesta en el futuro, usando los recursos necesarios”. (p.6).

Bonilla(2012): “La planificación es un proceso que nos lleva a prever el futuro de cualquier organización”. (p.2).

Bonilla (2012, cita a Morales):”Finalmente, se concluye que “la planificación es un proceso para la toma de decisiones que nos lleva a prever el futuro de cualquier organización, usando los recursos necesarios tanto humanos como materiales para el logro de los objetivos que se desean alcanzar de una manera más eficiente y económicamente posible”. (p.2).

Proceso que detalla paso a paso el proceso de la planificación, señalando Items, fechas. Actividades, metas y objetivos propios.

Dimensión 3 de Ejecución

Norma (2010): “La ejecución de las actividades de capacitación pueden darse de distintas modalidades, dependiendo de la programación establecida: tele conferencia, seminario, películas- videos, cursos, etc Es la etapa de la puesta en marcha del plan de capacitación y desarrollo, específicamente se coordina y

prepara el programa para el desarrollo del evento, utilizando los trípticos y/u otro medio para difundir la realización del evento”. (p.1).

Itson (2016, cita a Pinto, 2000): “También se requiere el diseño de instrumentos y las formas de comunicación para supervisar que se esté haciendo lo que corresponda, según lo planeado. La ejecución es la puesta en marcha del plan de capacitación, lo que implica la coordinación de intereses, esfuerzos y tiempos del personal involucrado en la realización de los eventos de capacitación.”. (p.1).

Koiwe (2016): “Instrumentar programas de evaluación continua y seguimiento durante toda la capacitación es una herramienta indispensable si es necesario aplicar acciones correctivas como así también si se detecta la necesidad de intensificar la capacitación”. (p.4).

Es la fase netamente operativa donde se da inicio a las actividades planificadas en un espacio de tiempo y orientado a los RRHH.

Dimensión 4 de Evaluación

Kierkegaard (2014, cita a Laforucade): “La etapa del proceso educativo que tiene como finalidad comprobar, de manera sistemática, en que medida se han logrado los objetivos propuestos con antelación. Entendiendo a la educación como un proceso sistemático, destinado a lograr cambios duraderos y positivos en la conducta de los sujetos, integrados a la misma, en base a objetivos definidos en forma concreta, precisa, social e individualmente aceptables.” (p.1).

Kierkegaard (2014, cita a. Macario): "Evaluación es el acto que consiste en emitir un juicio de valor, a partir de un conjunto de informaciones sobre la evolución o los resultados de un alumno, con el fin de tomar una decisión". (p.1).

Kierkegaard (2014, cita a Teleña): “La evaluación es una operación sistemática, integrada en la actividad educativa con el objetivo de conseguir su

mejoramiento continuo, mediante el conocimiento lo más exacto posible del alumno en todos los aspectos de su personalidad, aportando una información ajustada sobre el proceso mismo y sobre todos los factores personales y ambientales que en ésta inciden. Señala en que medida el proceso educativo logra sus objetivos fundamentales y confronta los fijados con los realmente alcanzados". (p.1).

Es el proceso calificativo de los resultados de los procesos de capacitación, en ese momento e concluye el éxito o fracaso de la capacitación, de la inversión en tiempo y RRHH.

1.2.2. Marco conceptual

Gestión del Talento Humano

Mendoza (2016, cita a Dale, 1980): "Define la gestión de talento humano así"es la designación de un extenso campo de relaciones entre los hombres, relaciones humanas que existen por las necesidades. Colaboración de hombres y mujeres en el proceso de empleo de la industria moderna. Esta definición se concentra en las relaciones que surge del contrato laboral. (p.2).

Capacitación

Xie (2015, cita a Blaque, 1953): "Capacitación Es un proceso intermedio que, en la forma más o menos directa, apunta a lograr a que quienes trabajan con la excelencia que el sistema requiere; es un servicio interno de la organización que se cumplirá bajo cualquier forma cada vez que alguien deba conocer una tarea, desarrollar una habilidad o asumir una actitud"(p.1).

1.3. Justificación

1.3.1. Justificación Práctica

Moreno (2013). La define como:

En este ítem indica la aplicabilidad de la investigación, su proyección de la sociedad, quienes se benefician de ésta, ya sea un grupo social o una organización. Otros autores sostienen que una investigación tiene justificación práctica cuando su desarrollo ayuda resolver un problema o por lo menos pone estrategias que, de aplicarlas contribuirían a resolverlo, vale decir, explicar por qué es conveniente es llevar a cabo la investigación y cuáles son los beneficios que se derivaran de ella. (p.8).

Tales definiciones se desprende que la justificación e importancia de una investigación consiste en describir los motivos por los cuales se lleva a cabo el estudio.

1.3.2. Justificación Metodológica

Díaz (2012):

Los profesionales en los diversos campos en que le toca actuar se encuentra confrontado numerosos problemas científicos que implican indagación e investigación científica, que requiere mejorar la formación en proyectos de investigación para generar nuevos conocimientos, tecnología, actitudes y valores en función de las demandas y de su respectivo contexto social cultural y económico - productivo, que le permita al futuro profesional y/o maestrista fortalecer su función investigadora en el ejercicio de su profesión. En una investigación científica, la justificación metodológica del estudio se da cuando el proyecto por realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento válido y confiable. Si un estudio se propone

buscar nuevos métodos o técnicas para generar conocimientos, busca nuevas forma de hacer investigación, entonces podemos decir que la investigación tiene una justificación metodológica. La justificación en la investigación es indispensable, es lo que le da valor al trabajo investigativo. Desde luego que la investigación del problema tiene una justificación metodológica, en plantear que existe un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento valido y confiable y por lo tanto para investigar y observar durante un proceso que implica varias fases.El resultado de esta investigación, si bien no es un modelo matemático si permite que los resultados que se busca obtener sirvan para diseñar nuevos instrumentos de Investigación, o en todo caso adaptar los instrumentos para orientar la investigación a la ampliación de los resultados que se esperan obtener. (p.5).

Los Instrumentos que se emplearan en esta Investigación se validaran por expertos y de acuerdo a su juicio están aptos para su empleo en la muestra requerida.

1.3.3. Justificación Teórica

Rivas (2012:1). Cita:

En la investigación hay una justificación teórica cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente. Un trabajo investigativo tiene justificación teórica cuando se cuestiona una teoría, es decir los principios que soportan su proceso de implantación. Cuando en una investigación se busca mostrar la solución de un modelo, está haciéndose una justificación teórica, o cuando en una investigación se propone nuevos paradigmas (ejemplos, modelos, ejemplares). (p.2).

Cuando se hace una reflexión epistemológica, se tiene una justificación eminentemente teórica, aunque el implementarla se vuelve práctica, ya que, toda investigación en alguna medida tienen la doble implicación teórica y práctica. La justificación teórica es la base de los programas de Doctorado y de programas de Maestría donde se tiene por objetivo la reflexión académica

Fundamentación Legal

Constitución Política del Perú.

Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, modificada por Ley N° 28496.

Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.

Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública.

Resolución Ministerial N° 050-2009-PCM, aprueban Directiva Lineamientos para la Promoción del Código de Ética de la Función Pública en las entidades públicas del Poder Ejecutivo".

Ley de Transparencia y acceso a la información pública. Ley N° 27927 que modifica la Ley N° 27806.

Modelo de Contrato de Explotación, Código de Buen Gobierno y Rendición de Cuentas, RM 425/426-2007-vivienda.

Ley N° 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo.

Decreto Supremo N° 005-2012-TR Reglamento de Seguridad y Salud en el trabajo. Decreto Supremo N° 020-2001-tr (29-06-2001). Ley de Inspección del trabajo y defensa del trabajador.

1.4. Problema

El Distrito Judicial de Lima Norte, tiene como misión, administrar Justicia a través de sus órganos jurisdiccionales, con arreglo a la Constitución y a las leyes, garantizando la seguridad jurídica y la tutela jurisdiccional para contribuir al estado de derecho, al mantenimiento de la paz social y al

desarrollo nacional. Su visión es continuar trabajando esforzadamente para articular una administración con criterio gerencial, moderno y descentralizado, mediante el logro permanente de la eficiencia en la atención del servicio de justicia dirigido a los ciudadanos que residen en el Distrito Judicial de Lima Norte; con empeño y perseverancia lograremos constituirnos como la mejor Corte Superior de Justicia del país. El Subdistrito Judicial de Lima Norte (antes Distrito Judicial del Cono Norte) fue creado mediante Decreto Ley N° 25680, del 18 de agosto de 1992, con el propósito de desconcentrar y descentralizar el Distrito Judicial de Lima y lograr que la población residente en la zona norte de la capital tuviera acceso oportuno y directo a la justicia. Meses después, mediante Resolución Administrativa N° 023-93-CE-PJ, del 26 de mayo de 1993, se puso en funcionamiento la Sala y los Juzgados descentralizados del Cono Norte de Lima, los mismos que tenían independencia jurisdiccional pero que dependían administrativamente del Distrito Judicial de Lima. El artículo segundo de la norma antes referida, señaló que el Sub distrito Judicial del Cono Norte de Lima estaba formado por los siguientes órganos jurisdiccionales: una Sala Superior Mixta, dos Juzgados Especializados en lo Penal, un Juzgado Especializado en lo Civil, un Juzgado Mixto que conocía de asuntos de Familia y Laboral, y los Juzgados de Paz Letrados. Para la provincia de Canta se dispuso un Juzgado Mixto que conocía de todas las materias, y un Juzgado de Paz Letrado. Es en virtud de la norma antes citada que la 14ª Sala Penal del Distrito Judicial de Lima se trasladó y se convirtió en la Sala Superior Mixta descentralizada del Cono Norte de Lima; del mismo modos los Juzgados Penales 54º, 55º, 56º y 57º del Distrito Judicial de Lima se trasladaron con su personal al Sub distrito Judicial del Cono Norte para convertirse en dos Juzgados Penales, un Juzgado Civil y un Juzgado Mixto. En la referida resolución también se indicó que el Sub distrito Judicial del Cono Norte iniciaría sus actividades el primer día útil del mes de julio de 1993 y que el vocal decano del Cono Norte supervisaría el correcto funcionamiento de éste, en lo jurisdiccional y administrativo. Sin embargo, dada la cantidad de usuarios y procesos existentes, por Resolución Administrativa N° 122-94-CE-PJ, de fecha 29 de noviembre de 1994, la Comisión Ejecutiva del Poder

Judicial dispuso la constitución del Distrito Judicial del Cono Norte de Lima, desde el 1 de diciembre siguiente, a fin de atender la demanda de justicia en la zona. Posteriormente, por Ley N° 28765 del 25 de junio del año 2006, a la Corte se le atribuye el nombre de Distrito Judicial de Lima Norte, haciendo realidad una justa aspiración de los magistrados y del personal jurisdiccional y administrativo.. en en este caso dada la inmensa carga procesal y la gran afluencia de usuarios a esta sede es que se observa lentitud y falta de motivación del personal administrativo para agilizar los tramites judiciales, muchos de los cuales llevan meses y años esperando su resolución y sentencia respectiva. Se inicia la investigación con el propósito de establecer un diagnóstico sobre los RRHH que laboran en esta sede para poder realizar un adecuado plan de capacitación e introducir en las jefaturas el concepto de gestion del talento humano, tratando de lograr un desarrollo de competencias que ayude a la gestión, para lo cual se realizaran encuestas de situación para apreciar el nivel de los trabajadores incidiendo en su mejoramiento continuo para una atención de calidad.

El en ámbito Internacional, la problemática sobre la gestión del talento humano las plantea el autor español Bernal (2011):

Muchos procesos de cambio, de reingeniería, de redimensionamiento, que no focalizaron adecuadamente el talento humano, o que simplemente miraron el resultado económico y financiero cortoplacista, terminaron en procesos indiscriminados de reducción de personal. Ahora bien, ¿cuánta de la atención de los ejecutivos está dirigida a la administración del talento? En las empresas actuales la principal, y a veces única, preocupación, es la creación de valor, que tenga representatividad en los resultados financieros: Flujo de Caja, Ganancias y Pérdidas, y mejor valor de la acción en el mercado. La dinámica gerencial y la exigencia accionaria, dentro de economías tan vulnerables como las actuales, demandan éste tipo de resultados hacia sus ejecutivos. Pero se ha ido diluyendo la perspectiva del mediano y largo plazo, términos dentro de los cuales, la generación

de valor depende en buena parte del talento humano y de su capacidad y experiencia, hacia el manejo de diferentes tipos de entornos, y especialmente de situaciones de crisis. Algunos ejecutivos de los primeros niveles aducirán también, que las personas son tan variables, impredecibles, permanentemente inconformes, que muchos de ellos prefieren lidiar con problemas de dinero, de máquinas, de mercadeo, etc., que con los problemas de administración de personal, de administración del talento humano. O aquello de “por ahora hay otras prioridades”. Argumentaciones válidas, pero preocupantes desde la perspectiva planteada. La experiencia ha demostrado que nunca se puede implementar una nueva estrategia, ni efectuar un verdadero cambio, hasta tanto no se logre que la gente, ese difícil componente, cambie. (p.6).

Si se piensa que el mejor capital de la organización es el trabajador, se podrá plantear planes y programas de gestión de su capacitación y mejoramiento.

Sobre la problemática de la capacitación se conceptúa con la opinión del autor argentino Escandón (2015):

Muchos empresarios se preguntan ¿qué caso tiene gastar en capacitar a mi personal?, al poco tiempo pueden cambiar de trabajo y se pierde el objetivo de que apliquen lo aprendido en mi empresa. Primero que nada, la capacitación es una inversión, no un gasto; el tiempo que el personal aproveche para aplicar los conocimientos recién adquiridos es ya una ventaja para la empresa que lo capacitó. Es tan importante mantener al personal y a los mismos emprendedores capacitados, de manera que puedan apoyarse en ello como ventaja competitiva sobre su competencia. No se trata de tomar todos los cursos existentes o contratar especialistas en todas las áreas, sino de definir específicamente las áreas y los temas en que se requiere actualizar, mejorar o implementar. Quizá no haya sido

analizado por quienes creen que la capacitación es un gasto, pero se debe considerar como un importante motivador para los trabajadores puesto que les da la confianza que la empresa se preocupa por ellos, por su desarrollo y no sólo porque hagan bien su trabajo. Esta sensación de apoyo se ve incrementada cuando algunos cursos son impartidos no sólo para mejorar el trabajo actual del empleado sino también para su propio desarrollo personal y futuro ascenso dentro de la misma compañía. El plan de carrera es básicamente un programa de capacitación a largo plazo para preparar al personal y encomendarle diversos grados de responsabilidad de acuerdo a su desarrollo, generando motivación, fidelidad y reduciendo los niveles de rotación. Es muy común que uno de los puntos, aunque no el único, que genera una alta rotación de personal entre las empresas es la falta de capacitación, donde los gerentes exigen cada vez más trabajo y eficiencia pero no preparan a sus subordinados para que tengan las herramientas necesarias ante tales circunstancias. Esto se puede realizar desde preparar al personal para que sepa exactamente lo que va a hacer en su trabajo para evitar errores y confusiones posteriores, siendo el dueño o gerente en las micro, pequeñas y medianas empresas quien realiza dicho proceso, por tanto, él mismo debe estar capacitado para capacitar. Después de esa introducción se van puliendo los detalles de organización, administración, manejo de tiempo, comunicación, etc. Que pudieran ser necesarios para un mejor desempeño, para después poder establecer las necesidades personales y profesionales estableciendo un plan de carrera que beneficia a ambas partes. (p.1).

La capacitación no es la varita mágica que solucionará todos sus problemas pero puede ayudar en la medida en que los conceptos sean aplicados, ejecutados y evaluados, así como el grado de motivación que el personal tenga con respecto a ser capacitado, conociendo los beneficios que puede obtener de ello.

El en ámbito Nacional, sobre la problemática de la gestión del talento humano en el Perú, la define Castillo (2010):

Desde hace un buen tiempo, las personas están tomando mayor conciencia de la importancia del factor humano en el éxito de los planes y programas y el logro de las metas organizacionales. Tradicionalmente, la Gestión del Talento Humano ha sido visto como algo secundaria e irrelevante. La preocupación principal de las áreas responsables en algunas instituciones se ha limitado a la administración de las planillas, files de personal y las relaciones colectivas de trabajo. Aún hoy existen algunas organizaciones funcionando bajo este enfoque tradicional. Las personas pasamos buena parte de nuestras vidas en el trabajo. Y desarrollarse en la vida está ligado generalmente al desarrollo en el trabajo. Desarrollo integral que no sólo consiste en aprender cosas nuevas, sino también en desarrollar habilidades y destrezas de diversa índole. La Gestión del Talento Humano, entonces, se convierte en un aspecto crucial, pues si el éxito de las instituciones y organizaciones depende en gran medida de lo que las personas hacen y cómo lo hacen, entonces invertir en las personas puede generar grandes beneficios. (p.1).

Cuando los RR.HH. desarrollan todo su potencial en base a sus competencias, la gestión se ve con calidad para satisfacción de los usuarios interno y externos y se convierten en el socio estratégico de todas las demás áreas

Sobre la problemática de la capacitación en el Perú Mendoza (2010):

La gestión pública en el Perú está en proceso de fortalecimiento. Ya se tienen los recursos, ahora hay que trabajar en acciones de capacitación. El Estado tiene una función importante que se refiere a la producción de bienes y servicios públicos que por lo general están agrupados en cinco áreas: educación, salud, seguridad, defensa e infraestructura. Si bien la

economía ha crecido en los últimos años, aún hay una gran carencia en la oferta de sus servicios. Antes el problema de la gestión pública eran los bajos recursos con los que se contaba; ahora el problema es que no se tiene la capacidad de generar proyectos nuevos. El quedarnos sin personal calificado origina los cuellos de botella, que van a ir creciendo en la medida en que la demanda de la población sea más grande. Lo vemos en el caso de carreteras, que cada vez son las suficientes. En el sector de educación no hay gente calificada. La calidad del servicio de salud es deficiente y no llega a todos los peruanos y en el sector de seguridad y defensa hay una percepción de que la policía no está cumpliendo sus labores. La capacitación de los funcionarios es importante. Ello depende de dos mecanismos: que los funcionarios tomen cursos o maestrías o que las instituciones públicas desarrollen sus propias capacidades. El sector en general ya debería trabajar en acciones de prospectiva en las que se deben resolver los problemas de largo y mediano plazo. Hoy en día el Perú tiene una gran ventana demográfica, que la va a tener hasta el 2040 porque en los próximos años tendremos una menor demanda de educación de niños y una menor demanda de salud para personas de la tercera edad. Ahora se tiene una población joven con muchas oportunidades de producir a futuro. No debemos desaprovechar esta oportunidad porque es una visión a largo plazo. (p.6).

La capacitación en el Perú se ve como un gasto , no como inversión, se está más concentrado en disminuir costos y mejorar utilidades que en capacitar al personal para que produzca mejor, a menor costo y en forma oportuna.

1.4.1. Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre la Gestión del talento humano y la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016?

Problemas específicos:**Problema específico 1**

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la dimensión de necesidades de la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la dimensión de planificación de la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016?

Problema Especifico 3

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la dimensión de ejecución de la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016?

Problema Especifico 4

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la dimensión de evaluación de la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016?

1.5. Hipótesis**1.5.1 Hipótesis general**

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016.

1.5.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de necesidades de la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016.

Hipótesis específica 2

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de planificación de la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016.

Hipótesis específica 3

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de ejecución de la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016.

Hipótesis específica 4

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de evaluación de la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Determinar qué relación existe entre la gestión del talento humano y la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016

1.6.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar qué relación existe entre la gestión del talento humano y la dimensión de necesidades de la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016.

Objetivo específico 2

Determinar qué relación existe entre la gestión del talento humano y la dimensión de planificación de la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016.

Objetivo Especifico 3

Determinar qué relación existe entre la gestión del talento humano y la dimensión de ejecución de la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016.

Objetivo Especifico 4

Determinar qué relación existe entre la gestión del talento humano y la dimensión de evaluación de la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016.

II. Marco Metodológico

2.1. Variables de investigación

Variable 1

Gestión del Talento Humano

Definición Conceptual

Mendoza (2016, cita a Dale, 1980): “Define la gestión de talento humano así“es la designación de un extenso campo de relaciones entre los hombres, relaciones humanas que existen por las necesidades. Colaboración de hombres y mujeres en el proceso de empleo de la industria moderna. Esta definición se concentra en las relaciones que surge del contrato laboral. (p.2).

Variable 2

Capacitación

Definición Conceptual

Xie (2015, cita a Blaque, 1953): “Capacitación Es un proceso intermedio que, en la forma más o menos directa, apunta a lograr a que quienes trabajan con la excelencia que el sistema requiere; es un servicio interno de la organización que se cumplirá bajo cualquier forma cada vez que alguien deba conocer una tarea, desarrollar una habilidad o asumir una actitud”(p.1).

2.2. Operacionalización de la variable

Tabla 1

Operacionalización de la variable 1 Gestión del Talento Humano.

Dimensiones	Indicadores	Número de ítems	Escala y valores	Niveles y Rango
Ambiente de trabajo	Desempeño Capacidades	Del 01 al 05 Del 06 al 10	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Óptima (112-150) Regular (71-111) No Óptima (30-70)
Entrenamiento	Instrucción Socialización	Del 11 al 15 Del 16 al 20		
Bienestar	Motivación Economía Satisfacción	Del 21 al 23 Del 24 al 25 Del 26 al 30		

Tabla 2

Operacionalización de la Variable 2 Capacitación.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y Valores	Nivel y Rango
Necesidades	Detección Identificación	Del (01) al (05)	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Adecuada (76-100) Regular (48-75) Inadecuada (20-47)
Planificación	Definición Priorización	Del (06) al (10)		
Ejecución	Difusión Aplicación	Del (11) al (15)		
Evaluación	Satisfacción Selección	Del (16) al (20)		

2.3. Metodología

Respecto a la metodología, considerando que es un conjunto de métodos por los cuales se regirá la presente investigación científica, lo que se detalla a continuación.

2.4. Tipo de estudio

Cuando se inicia el capítulo de la metodología lo primero que se encuentra el investigador es la definición del tipo de investigación que desea realizar. La escogencia del tipo de investigación determinará los pasos a seguir del estudio, sus técnicas y métodos que puedan emplear en el mismo. En general determina todo el enfoque de la investigación influyendo en instrumentos, y hasta la manera de cómo se analiza los datos recaudados. Así, el punto de los tipos de investigación en una investigación va a constituir un paso importante en la metodología, pues este va a determinar el enfoque del mismo. La siguiente investigación se desarrollará bajo un esquema metodológico enmarcado dentro de la modalidad de investigación Básica con enfoque cuantitativo y método hipotéticamente deductivo.

Investigación Básica

Sánchez, et al, (2008). Define

Señala que la investigación pura o fundamental nos lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación, no tiene objetivos prácticos específicos. Mantiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico, orientándonos a los descubrimientos de principios y leyes. En ese sentido la investigación básica busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, persigue la generalización de sus resultados con la perspectiva de desarrollar una teoría o modelo teórico científico basado en principios y leyes. (p.13).

Enfoque Cuantitativo

Leyton, (2012). Señala:

Que bajo la perspectiva cuantitativa, la recolección de datos es equivalente a medir. De acuerdo con la definición clásica del término, medir significa asignar números a objetos y eventos de acuerdo a ciertas reglas. Muchas veces el concepto se hace observable a través de referentes empíricos asociados a él. Por ejemplo si deseamos medir la violencia (concepto) en cierto grupo de individuos, deberíamos observar agresiones verbales y/o físicas, como gritos, insultos, empujones, golpes de puño, etc. (los referentes empíricos). Los estudios de corte cuantitativo pretenden la explicación de una realidad social vista desde una perspectiva externa y objetiva. Su intención es buscar la exactitud de mediciones o indicadores sociales con el fin de generalizar sus resultados a poblaciones o situaciones amplias. Trabajan fundamentalmente con el número, el dato cuantificable. La investigación cuantitativa es aquella en la que se recogen y analizan datos cuantitativos sobre variables. La investigación cualitativa evita la cuantificación. (p.41)

Método Hipotéticamente Deductivo

Respecto al método empleado, la presente investigación utilizó el hipotético deductivo.

Prieto, (2013), refiere que:

Esquemáticamente, el método hipotético-deductivo funciona de la siguiente manera: de una hipótesis general y de los enunciados particulares que determinan las condiciones iniciales, se deduce un enunciado particular predictivo. Los enunciados de las condiciones iniciales, por lo menos para esta vez, se aceptan como verdaderos; la hipótesis es el enunciado cuya verdad se pone en cuestión. Por

observación determinamos si el enunciado predictivo resulta verdadero. Si la consecuencia predictiva resulta falsa, la hipótesis queda refutada. Si la observación revela que el enunciado predictivo es verdadero, decimos que la hipótesis está confirmada hasta cierto punto. Una hipótesis no queda confirmada definitivamente, evidentemente, por uno o más casos positivos, pero puede quedar altamente confirmada. Una hipótesis suficientemente confirmada se acepta por lo menos de una manera provisional. (p.3).

En tal sentido el método hipotético deductivo empleado permitió probar la verdad o falsedad de las hipótesis, que no se pueden demostrar directamente, debido a su carácter de enunciado general.

2.5. Diseño

La presente investigación es de tipo descriptiva, no experimental, sustentada por:

Investigación Descriptiva

Salinas, (2012), refiere que:

La investigación descriptiva es aquella que se refiere a la descripción de algún objeto, sujeto, fenómeno, etc. en total o parte del mismo, tal como un aparato, técnica, método, procedimiento, proceso, también estructuras atómicas o moleculares, organismos vivos, sean microorganismos o macro organismos desde virus hasta vertebrados, incluso el hombre, que se consideran y por tanto deben ser nuevas para la ciencia, es decir, que en este tipo de investigación se parte del supuesto que la descripción que se va a realizar no ha sido hecha anteriormente. Sin embargo, se acepta como perfectamente válida y original, la descripción de alguna variación o modificación de algo ya descrito, por ejemplo, en un

aparato o técnica o proceso, se pueden modificar sus componentes y así obtener resultados diferentes y mejores a los anteriormente descritos; igualmente, se pueden cambiar las preguntas de un cuestionario o cualquier instrumento de consulta para adaptarlo a las condiciones que desea el investigador.(p.18).

Investigación Correlacional

Bernal, (2006), refiere que:

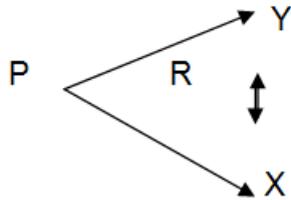
La investigación correlacional tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultado de variables. De acuerdo con este autor, uno de los puntos importantes respecto de la investigación correlacional es examinar relaciones entre variables o sus resultados, pero en ningún momento explica que se la causa de la otra. En otras palabras la correlación examina asociaciones pero no relaciones causales, donde un cambio de un factor influye directamente en un cambio en otro. (p.113).

Investigación No Experimental

Hernández et al (2014), refiere que:

Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos. (p.149)

El esquema seguido en la investigación fue:



Dónde:

P: Población

X: Variable Gestión del Talento Humano.

Y: Variable Capacitación.

r : Relación

2.6 Población, muestra y muestreo

2.6.1. Población

Constituida por 110 trabajadores administrativos del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016.

2.6.2. Muestra

La presente investigación estuvo representada por 110 trabajadores administrativos del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016. Es una muestra censal o poblacional, a criterio del investigador.

Criterios de inclusión

Ser trabajadores administrativos del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016.

Trabajadores administrativos del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016, que son voluntarios a la encuesta.

Trabajadores administrativos del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016, que asistieron el día de la encuesta.

Criterios de Exclusión

No ser trabajadores administrativos del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016.

Trabajadores administrativos del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016, que no son voluntarios a la encuesta.

Trabajadores administrativos del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016, que no asistieron el día de la encuesta.

2.6.3. Muestreo

La investigación no considera técnicas de muestreo puesto que consideró toda la población.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Camacaro (2012), refiere que:

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos son un instrumento de recolección de datos es, en principio, cualquier recurso de que pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos la información. Los datos secundarios, por otra parte son registros escritos que proceden también de un contacto con la práctica, pero que ya han sido recogidos, y muchas veces procesados, por otros investigadores (.....) suelen estar diseminados, ya que el material escrito corrientemente se dispersa en múltiples archivos y fuentes de información. (p.2).

Ruiz (2014, cita a Peñuelas, 2008): “Las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas”. (p.4)

2.7.1. Técnicas

Encuesta

Alelu (2010, cita a Trespacios): “Las encuestas son instrumentos de investigación descriptiva que precisan identificar a priori las preguntas a realizar, las personas seleccionadas en una muestra representativa de la población, especificar las respuestas y determinar el método empleado para recoger la información que se vaya obteniendo”. (p.8).

Técnica del Software

Se utilizará el paquete estadístico IBM SPSS 22.0, para validar, procesar y contrastar hipótesis

2.7.2. Instrumentos

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento: Encuesta de Gestión del Talento Humano.

Autores: Carvajal Harly. Adaptada por Pachas. UCV. 2013.

Año: 2010

Tipo de instrumento: Encuesta

Objetivo: Proporcionar información al Distrito Judicial de Lima Norte, para la toma de decisiones y la aplicación de políticas y programas de la administración del Talento Humano

Población: Trabajadores administrativos del Distrito Judicial de Lima Norte.

Número de ítem: 30

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 30 minutos

Normas de aplicación: El trabajador marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado respecto lo observado.

Escala: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre.

Niveles y rangos: Óptima (112-150) Regular (71-111) No Óptima (30-70).

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento: Encuesta de la Capacitación.

Autora: Castro Renwick, Elva Ernestina.

Año: 2014

Descripción

Tipo de instrumento: Encuesta.

Objetivo: Evaluar la percepción de la capacitación de los trabajadores profesionales del Distrito Judicial de Lima Norte.

Población: Trabajadores administrativos del Distrito Judicial de Lima Norte.

Número de ítem: 20.

Aplicación: Individual o grupal según el caso.

Tiempo de administración: De cinco a diez minutos por persona.

Normas de aplicación: El trabajador marcará cada ítem de acuerdo a su percepción, opinión u observación.

Niveles y rango: Adecuada (76-100) Regular (48-75) Inadecuada (20-47).

2.8. Métodos de análisis de datos

Para analizar cada una de las variables se ha utilizado del programa SPSS V. 22, porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición, para la contratación de las hipótesis se aplica la estadística no paramétrica, mediante el coeficiente de Rho Spearman.

Prueba hipótesis: Para Torres (1997) “La hipótesis es un planteamiento que establece una relación entre dos o más variables para explicar y, si es posible, predecir probabilísticamente las propiedades y conexiones internas de los fenómenos o las causas y consecuencias de un determinado problema” p. (129)

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

Rho Spearman: “El coeficiente de correlación por rangos (ρ) es una medida de asociación de dos variables expresadas en escala de tipo ordinal, de modo que entre los objetos o individuos estudiados puede establecerse un orden jerárquico para las series”. (Ávila, 2010, p.225).

2.8.1. Validez y Confiabilidad

Validez

Hernández et al (2014)

La validez es el grado en que una prueba o ítem de la prueba mide lo que pretende medir; es la característica más importante de una prueba. Al referirse a la validez relativa a un criterio definen a éste como la medida en que los resultados de la prueba se asocian con alguna otra medida de la misma aptitud. Se refiere al grado que un instrumento de medición mide realmente la variable que pretende medir. La validez de los instrumentos está dada por el juicio de expertos y se corrobora con la validación de los instrumentos (Cuestionarios) que presenta resultados favorables en el juicio de expertos. (p.127).

Se utilizaran los siguientes aspectos de validación:

- Indicadores : Criterios
- Claridad : Está formulado con lenguaje apropiado y específico.
- Objetividad : Está expresado en conductas observables.
- Actualidad : Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- Suficiencia : Comprende los aspectos en cantidad y calidad
- Intencionalidad: Adecuado para valorar aspectos de las estrategias
- Consistencia: Basado en aspectos teórico-científicos

- Coherencia : Entre los índices, indicadores y las dimensiones.
- Metodología : La estrategia responde al propósito del diagnóstico
- Pertinencia : El instrumento es funcional para el propósito de la Investigación

Tabla 3

Relación de Validadores

Validador	Resultado
Dr. Joaquin Vértiz Osos	Aplicable
Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros	Aplicable
Dr. Carlos Sotelo Estacio	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

Confiabilidad de los instrumentos

Quero, (2010). Define a la confiabilidad como:

La confiabilidad de una medición o de un instrumento, según el propósito de la primera y ciertas características del segundo, puede tomar varias formas o expresiones al ser medida o estimada: coeficientes de precisión, estabilidad, equivalencia, homogeneidad o consistencia interna, pero el denominador común es que todos son básicamente expresados como diversos coeficientes de correlación. La confiabilidad de los instrumentos fueron obtenidos mediante la aplicación del coeficiente “Alfa de Cron Bach” que nos dio el grado en que el instrumento es confiable. (p.227).

El Coeficiente Alfa de Cron Bach (α), se describe mediante la siguiente fórmula estadística:

$$\alpha = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^n \sigma_{X_i}^2}{\sigma_X^2} \right] =$$

Dónde:

α : Coeficiente Alfa de Cron Bach

n : Número de ítems

$\sum \sigma_{X_i}^2$: Sumatoria de las Varianzas de los ítems

σ_X^2 : Varianza de la variable.

Tabla 4

Confiabilidad cuestionario de gestión del talento Humano.

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión del talento Humano	0.916	30

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.90 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy bueno.

Tabla 5

Confiabilidad del Instrumento de Capacitación.

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Capacitación	0.916	20

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.90 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy bueno.

2.9. Aspectos éticos

Se seguirá los siguientes principios:

Reserva de identidad de los participantes

Citas de los textos y documentos consultados

No manipulación de resultado.

.

III. Resultados

3.1. Descripción

Tabla 6

La Gestión del talento humano en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No Óptimo	22	20,0	20,0
	Regular	56	50,9	70,9
	Óptimo	32	29,1	100,0
	Total	110	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario de Gestión del Talento Humano (Anexo 2)

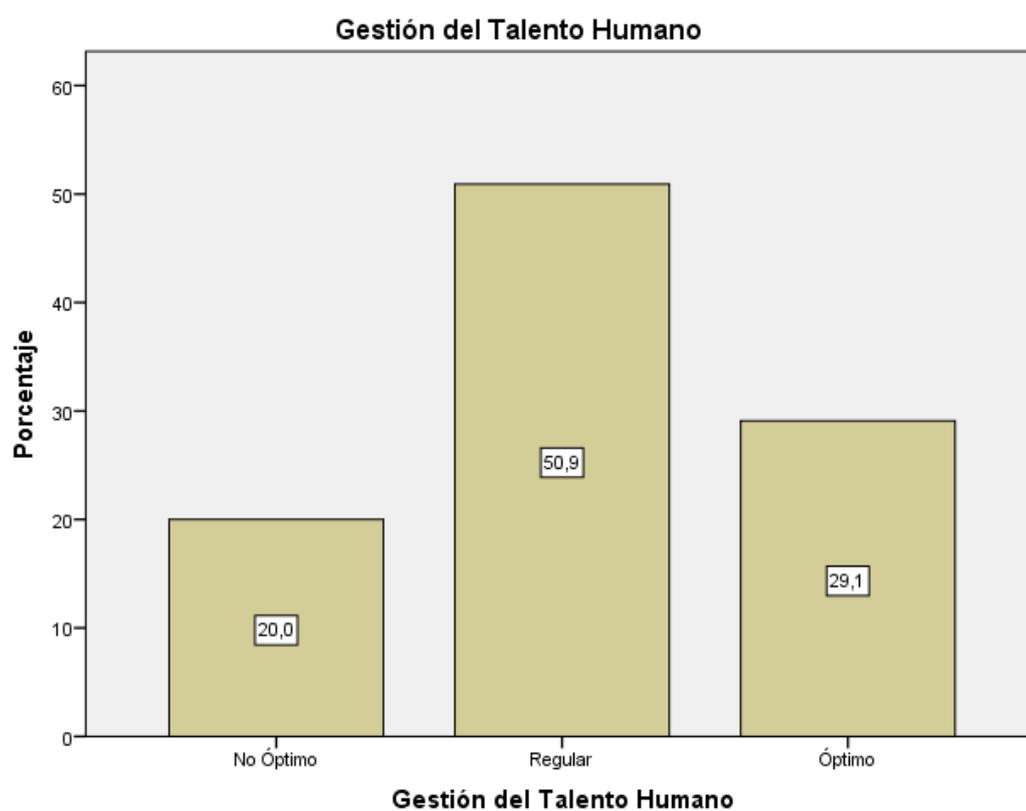


Figura 1. Diagrama de Barras de la Gestión del Talento Humano

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; Gestión del Talento Humano en un nivel No óptimo representa un 20%, regular un 50.9% y óptimo 29.1%

Tabla 7

La capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Inadecuada	41	37,3	37,3
	Regular	50	45,5	82,7
	Adecuada	19	17,3	100,0
	Total	110	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario de Capacitación (Anexo 2)

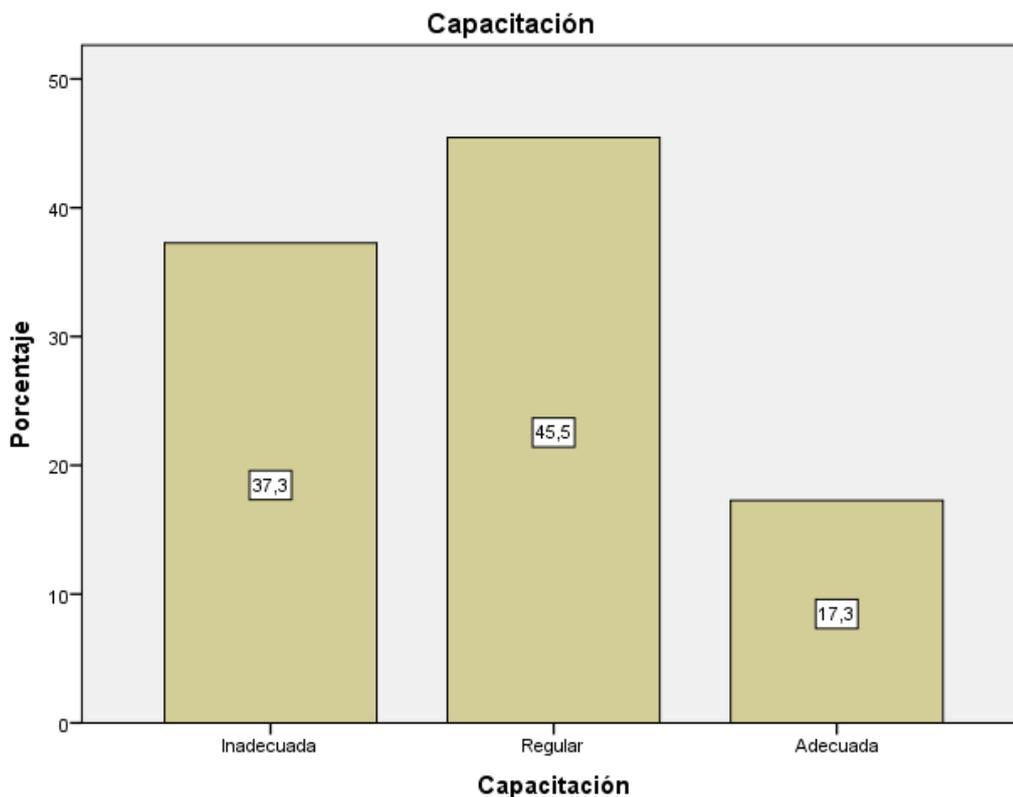


Figura 2. Diagrama de barras de la Capacitación

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la capacitación en un nivel inadecuada representa un 37.3%, regular un 45.5% y adecuada un 17.3%.

Tabla 8

Gestión del talento humano y la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016.

		Gestión del Talento Humano			Total
		No Óptimo	Regular	Óptimo	
Capacitación	Inadecuada	22 20,0%	19 17,3%	0 0,0%	41 37,3%
	Regular	0 0,0%	37 33,6%	13 11,8%	50 45,5%
	Adecuada	0 0,0%	0 0,0%	19 17,3%	19 17,3%
Total		22 20,0%	56 50,9%	32 29,1%	110 100,0%

Fuente: Cuestionario de Gestión del Talento Humano y la Capacitación (Anexo 2)

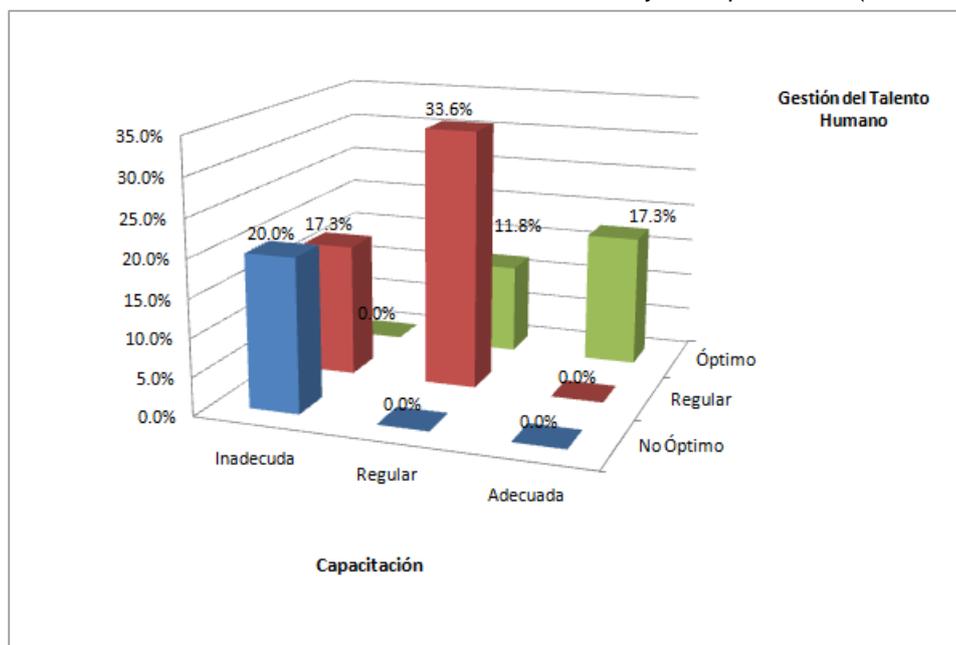


Figura 3. Diagrama de barras agrupadas 3D de la Gestión del Talento Humano y la Capacitación

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la capacitación en un nivel de inadecuada el 20% de trabajadores percibe una gestión del talento humano no óptimo; por otro lado, la capacitación en un nivel de regular el 33.6% de trabajadores percibe una gestión del talento humano regular. Así mismo la capacitación en un nivel de inadecuada el 17.3% de trabajadores percibe una gestión del talento humano óptimo

Tabla 9

Gestión del talento humano y la dimensión de necesidades de la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016.

		Gestión del Talento Humano			Total
		No Óptimo	Regular	Óptimo	
Dimensión Necesidades	Inadecuada	22 20,0%	26 23,6%	0 0,0%	48 43,6%
	Regular	0 0,0%	30 27,3%	13 11,8%	43 39,1%
	Adecuada	0 0,0%	0 0,0%	19 17,3%	19 17,3%
Total		22 20,0%	56 50,9%	32 29,1%	110 100,0%

Fuente: Cuestionario de Gestión del Talento Humano y la Capacitación (Anexo 2)

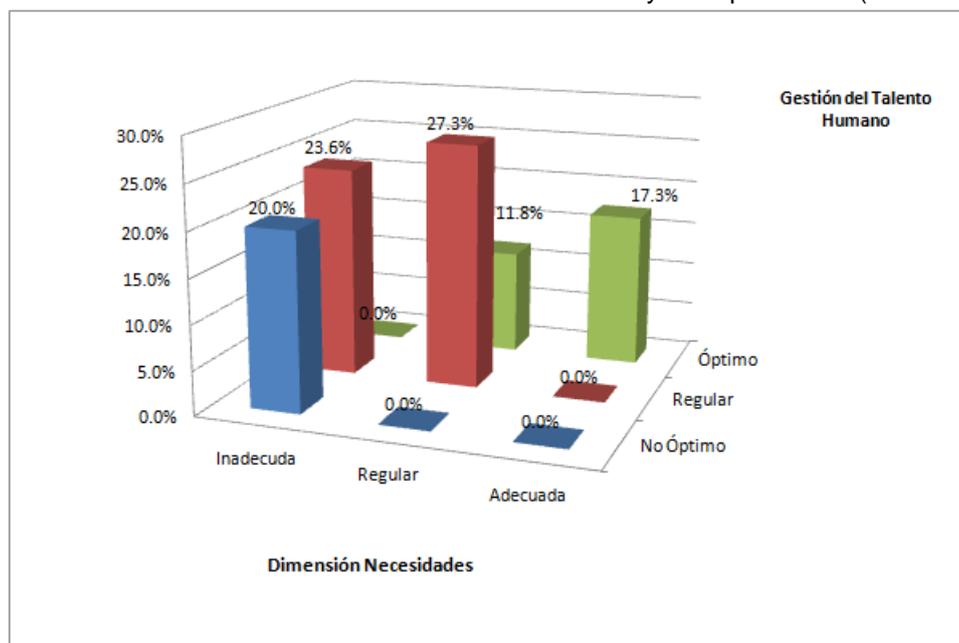


Figura 4. Diagrama de barras agrupadas 3D de la Gestión del Talento Humano y las Necesidades

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la dimensión de necesidades de la capacitación en un nivel de inadecuada el 20% de trabajadores percibe una gestión del talento humano no óptimo; por otro lado, la dimensión de necesidades de la capacitación en un nivel de regular el 27.3% de trabajadores percibe una gestión del talento humano regular. Así mismo la dimensión de necesidades de la capacitación en un nivel de inadecuada el 17.3% de trabajadores percibe una gestión del talento humano óptimo

Tabla 10

Gestión del talento humano y la dimensión de planificación de la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016.

		Gestión del Talento Humano			Total
		No Óptimo	Regular	Óptimo	
Dimensión Planificación	Inadecuada	22 20,0%	9 8,2%	0 0,0%	31 28,2%
	Regular	0 0,0%	36 32,7%	13 11,8%	49 44,5%
	Adecuada	0 0,0%	11 10,0%	19 17,3%	30 27,3%
Total		22 20,0%	56 50,9%	32 29,1%	110 100,0%

Fuente: Cuestionario de Gestión del Talento Humano y la Capacitación (Anexo 2)

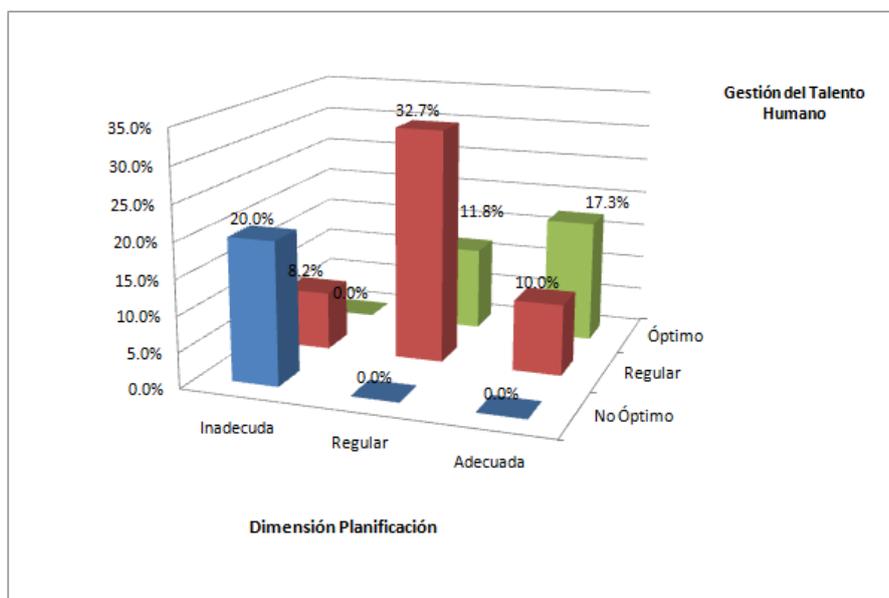


Figura 5. Diagrama de barras agrupadas 3D de la Gestión del Talento Humano y la Planificación

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la dimensión de planificación de la capacitación en un nivel de inadecuada el 20% de trabajadores percibe una gestión del talento humano no óptimo; por otro lado, la dimensión de planificación de la capacitación en un nivel de regular el 32.7% de trabajadores percibe una gestión del talento humano regular. Así mismo la dimensión de planificación de la capacitación en un nivel de inadecuada el 17.3% de trabajadores percibe una gestión del talento humano óptimo.

Tabla 11

Gestión del talento humano y la dimensión de ejecución de la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016.

		Gestión del Talento Humano			Total
		No Óptimo	Regular	Óptimo	
Dimensión Ejecución	Inadecuada	13 11,8%	18 16,4%	0 0,0%	31 28,2%
	Regular	9 8,2%	38 34,5%	13 11,8%	60 54,5%
	Adecuada	0 0,0%	0 0,0%	19 17,3%	19 17,3%
Total		22 20,0%	56 50,9%	32 29,1%	110 100,0%

Fuente: Cuestionario de Gestión del Talento Humano y la Capacitación (Anexo 2)

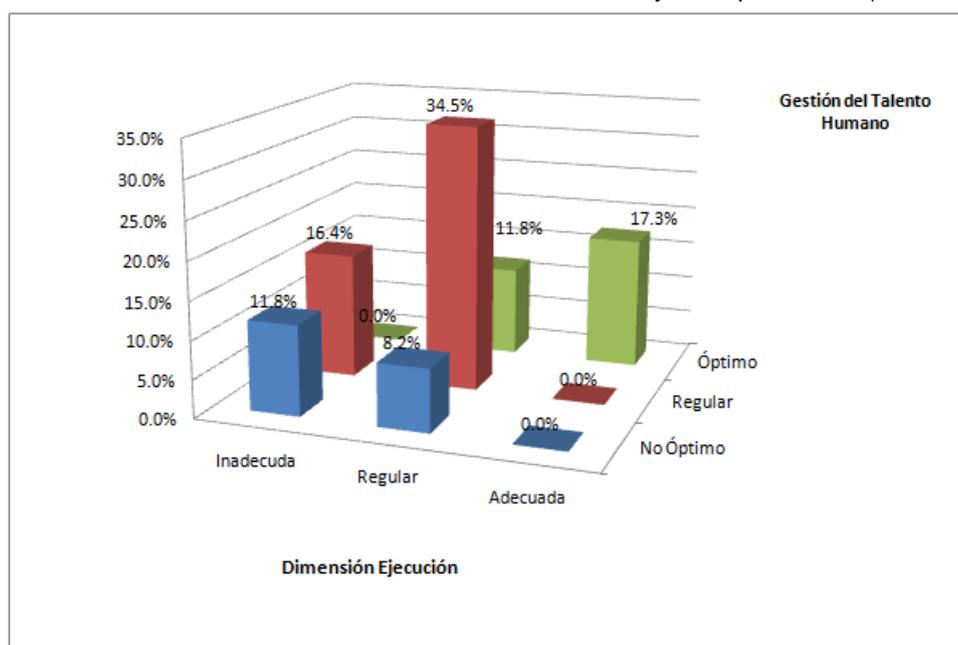


Figura 6. Diagrama de barras agrupadas 3D de la Gestión del Talento Humano y la Ejecución

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la dimensión de ejecución de la capacitación en un nivel de inadecuada el 20% de trabajadores percibe una gestión del talento humano no óptimo; por otro lado, la dimensión de ejecución de la capacitación en un nivel de regular el 32.7% de trabajadores percibe una gestión del talento humano regular. Así mismo la dimensión de ejecución de la capacitación en un nivel de inadecuada el 17.3% de trabajadores percibe una gestión del talento humano óptimo.

Tabla 12

Gestión del talento humano y la dimensión de evaluación de la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016.

		Gestión del Talento Humano			Total
		No Óptimo	Regular	Óptimo	
Dimensión Evaluación	Inadecuada	22 20,0%	23 20,9%	0 0,0%	45 40,9%
	Regular	0 0,0%	33 30,0%	24 21,8%	57 51,8%
	Adecuada	0 0,0%	0 0,0%	8 7,3%	8 7,3%
Total		22 20,0%	56 50,9%	32 29,1%	110 100,0%

Fuente: Cuestionario de Gestión del Talento Humano y la Capacitación (Anexo 2)

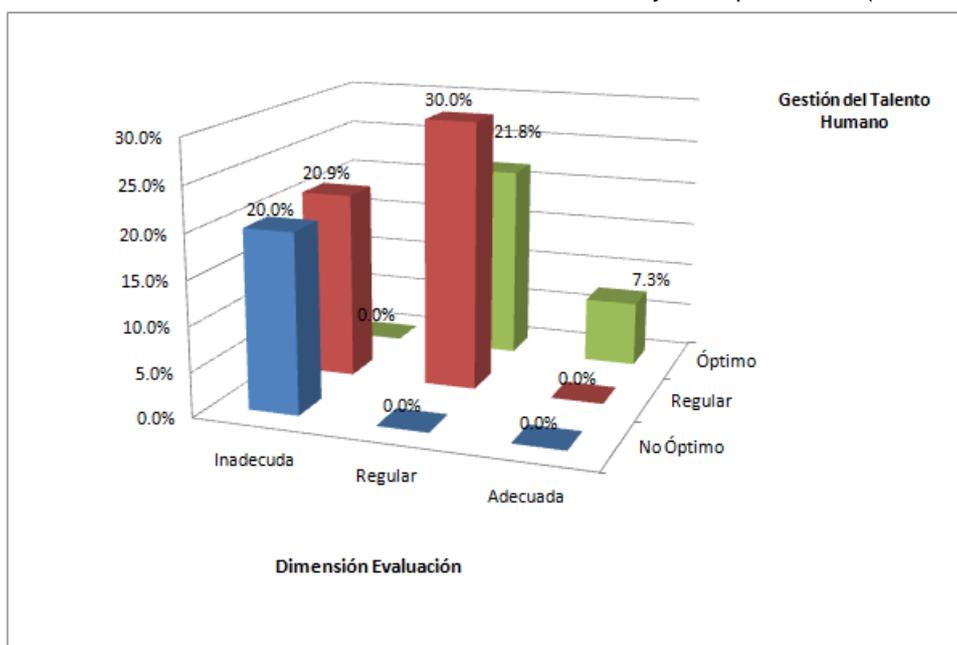


Figura 7 Diagrama de barras agrupadas 3D de la Gestión del Talento Humano y la Evaluación

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la dimensión de evaluación de la capacitación en un nivel de inadecuada el 20% de trabajadores percibe una gestión del talento humano no óptimo; por otro lado, la dimensión de evaluación de la capacitación en un nivel de regular el 30% de trabajadores percibe una gestión del talento humano regular. Así mismo la dimensión de evaluación de la capacitación en un nivel de inadecuada el 7.3% de trabajadores percibe una gestión del talento humano óptimo.

3.1.1. Contrastación de las Hipótesis

Hipótesis general

La Gestión del talento humano se relaciona significativamente con la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016.

Hipótesis Nula

La Gestión del talento humano no se relaciona significativamente con la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016.

Tabla 13

Correlación conciencia gestión del talento humano y capacitación

		Correlaciones		
			Gestión del Talento Humano	Capacitación
Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación		1,000	,791**
	Sig. (bilateral)		.	,000
	N		110	110
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación		,791**	1,000
	Sig. (bilateral)		,000	.
	N		110	110

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

El resultado de 0.791 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: La Gestión del talento humano se relaciona significativamente con la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016.

Hipótesis específica 1

La Gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de necesidades de la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016.

Hipótesis Nula

La Gestión del talento humano no se relaciona significativamente con la dimensión de necesidades de la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016.

Tabla 14

Correlación conciencia gestión del talento humano y necesidades

		Correlaciones	
		Gestión del Talento Humano	Dimensión Necesidades
Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,779**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	110	110
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,779**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	110	110

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

El resultado de 0.779 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; se concluye que: La Gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de necesidades de la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016.

Hipótesis Específica 2

La Gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de planificación de la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016.

Hipótesis Nula

La Gestión del talento humano no se relaciona significativamente con la dimensión de planificación de la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016.

Tabla 15

Correlación conciencia gestión del talento humano y planificación

		Correlaciones	
		Gestión del Talento Humano	Dimensión Planificación
Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,715**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	110	110
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,715**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	110	110

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

El resultado de 0.715 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2; concluye que: La Gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de planificación de la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016.

Hipótesis Específica 3

La Gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de ejecución de la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016.

Hipótesis Nula

La Gestión del talento humano no se relaciona significativamente con la dimensión de ejecución de la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016.

Tabla 16

Correlación conciencia gestión del talento humano y ejecución

		Correlaciones	
		Gestión del Talento Humano	Dimensión Ejecución
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 110
	Dimensión Ejecución	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,651** ,000 110
			,651**
			1,000

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

El resultado de 0.651 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; se concluye que: La Gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de ejecución de la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016.

Hipótesis Específica 4

La Gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de evaluación de la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016.

Hipótesis Nula

La Gestión del talento humano no se relaciona significativamente con la dimensión de evaluación de la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016

Tabla 17

Correlación conciencia gestión del talento humano y evaluación

		Correlaciones	
		Gestión del Talento Humano	Dimensión Evaluación
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,725**
		N	110
	Dimensión Evaluación	Coeficiente de correlación	,725**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	110

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

El resultado de 0.725 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 4; concluye que: La Gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de evaluación de la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016

IV. Discusión

4.1. Discusión

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo específico 1; el resultado de 0.779 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; se concluye que: La Gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de necesidades de la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016; esto es, la dimensión de necesidades de la capacitación en un nivel de inadecuada el 20% de trabajadores percibe una gestión del talento humano no óptimo; por otro lado, la dimensión de necesidades de la capacitación en un nivel de regular el 27.3% de trabajadores percibe una gestión del talento humano regular. Así mismo la dimensión de necesidades de la capacitación en un nivel de inadecuada el 17.3% de trabajadores percibe una gestión del talento humano óptimo

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo específico 2; el resultado de 0.715 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2; concluye que: La Gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de planificación de la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016; esto es, la dimensión de planificación de la capacitación en un nivel de inadecuada el 20% de trabajadores percibe una gestión del talento humano no óptimo; por otro lado, la dimensión de planificación de la capacitación en un nivel de regular el 32.7% de trabajadores percibe una gestión del talento humano regular. Así mismo la dimensión de planificación de la capacitación en un nivel de inadecuada el 17.3% de trabajadores percibe una gestión del talento humano óptimo

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo específico 3; el resultado de 0.651 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; se concluye que: La Gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de ejecución de la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016; esto es, la dimensión de ejecución de la capacitación en un nivel de inadecuada el 20% de trabajadores percibe una gestión del talento humano no óptimo; por otro lado, la dimensión de ejecución de la capacitación en un nivel de regular el 32.7% de trabajadores percibe una gestión del talento humano regular. Así mismo la dimensión de ejecución de la capacitación en un nivel de inadecuada el 17.3% de trabajadores percibe una gestión del talento humano óptimo

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo específico 4; el resultado de 0.725 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 4; concluye que: La Gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de evaluación de la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016; esto es, la dimensión de evaluación de la capacitación en un nivel de inadecuada el 20% de trabajadores percibe una gestión del talento humano no óptimo; por otro lado, la dimensión de evaluación de la capacitación en un nivel de regular el 30% de trabajadores percibe una gestión del talento humano regular. Así mismo la dimensión de evaluación de la capacitación en un nivel de inadecuada el 7.3% de trabajadores percibe una gestión del talento humano óptimo

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo general; el resultado de 0.791 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: La Gestión del talento humano se relaciona significativamente con la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016; esto es; la capacitación en un nivel de inadecuada el 20% de trabajadores percibe una gestión del talento humano no óptimo; por otro lado, la capacitación en un nivel de regular el 33.6% de trabajadores percibe una gestión del talento humano regular. Así mismo la capacitación en un nivel de inadecuada el 17.3% de trabajadores percibe una gestión del talento humano óptimo.

De los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por Martínez (2013), puesto que coincide en afirmar que la Gestión del Talento Humano, entonces, se convierte en un aspecto crucial, pues si el éxito de las instituciones y organizaciones depende en gran medida de lo que las personas hacen y cómo lo hacen, entonces invertir en las personas puede generar grandes beneficios. Es así que un área operativa, Recursos Humanos se convierte en el socio estratégico de todas las demás áreas, siendo capaz de potenciar el trabajo en equipo y transformar la organización radicalmente. Esa es su finalidad: Que las personas se desarrollen integralmente de manera individual y grupal, y así conseguir el crecimiento de la organización

Igualmente de los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por Mora (2008), puesto que coincide en afirmar que la participación activa del Talento Humano en la actualidad es de vital importancia, ya que este depende la evolución y competitividad de una empresa, y por medio de la capacitación se rompen paradigmas para el logro continuo y un aprendizaje participativo. Por otra parte la gestión del Talento Humano debe permitir que la mayoría de los seres humanos accedan a los conocimientos, ya que tiempo atrás solo tenían acceso las personas de buena posición económica, esto ha cambiado por los adelantos tecnológicos y ha permitido que todos accedan a el debido a la globalización en un mundo competitivo; es por esto que el talento humano es una

estrategia empresarial ya que la hace competitiva porque sus trabajadores están en constante aprendizaje y por medio de sus experiencias hacen que se logre los objetos y las metas propuestas y de igual manera crece el funcionamiento de la empresa.

Así mismo de los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por Ruddy (2007), puesto que coincide en afirmar que entre las tendencias de la década, referidas a los aspectos organizacionales, una de las más importantes es la relacionada al aprendizaje organizacional, desde las interpretaciones más sencillas, referidas esencialmente al aprendizaje dentro de las organizaciones y que enfatizan el trabajo como fuente esencial del conocimiento de los propios ejecutores de las tareas, hasta las interpretaciones complejas, que visualizan a la organización como un sistema capaz, el mismo, de aprender, no solamente en función de lo que cada uno de sus integrantes pueda aprender a nivel individual, sino a través de la incorporación de procedimientos y tecnologías cuyo funcionamiento se asimila, más allá de la permanencia de los individuos que impulsaron su implantación.

Igualmente de los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por Mariñez (2014), puesto que coincide en afirmar que el talento humano de la actualidad deben convertirse en personas preparadas para asumir los cambios organizacionales que las economías globales le exigen, porque sólo así se puede mantener competitivo; es pues, sin lugar a dudas el gran reto importante de la administración del talento humano. Los cambios organizacionales, obligatorios desde el punto de vista de la estrategia de negocio, importante para permanecer en el mercado, generan pautas de desafío organizacional de manera que los procesos de gestión del talento humano no se pueden ver como el simple hecho de administrar a las persona, sino a administrar con la gente, y es a ella a la que se le ve como agente activo, que desarrolla acciones competitivas, que son sus habilidades y destrezas las que en su momento marca pautas de éxito, y proactivo desde su inteligencia, su creatividad, su talento y el desarrollo de sus competencia

Igualmente de los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por Mertzthal (2012), puesto que se coincide en afirmar que los problemas del desempeño humano en las organizaciones, pueden manifestarse de diversas maneras y responder a diferentes causas, lo cual implica que no puede existir un solo método para la detección de necesidades de capacitación. En una primera aproximación, conviene distinguir entre dos grandes enfoques para el análisis de las necesidades de capacitación en una organización: el enfoque correctivo y el enfoque prospectivo. De una parte, existe el enfoque correctivo, encaminado a identificar necesidades de capacitación a partir de problemas de desempeño manifiesto

. Igualmente de los hallazgos encontrados se corrobora lo planteado por Marcillo (2014), puesto que se coincide en afirmar que en las empresas una de las preocupaciones de las organizaciones ya sea pública o privada es tener un personal calificado y productivo, que pueda apoyarse en sus objetivos, proyectos y visión. Dentro de los subsistemas de Recurso Humano se considera a la capacitación la oportunidad para dar continuidad a una organización debido a que al estar conscientes de que la fuerza laboral es necesaria y de vital importancia se debe actualizar los conocimientos mediante la capacitación con nuevas técnicas y métodos de trabajo que por su intermedio les permitirá ser más competitivos en el mercado y contribuir al desarrollo profesional del empleado.

V. Conclusiones

Conclusiones

- Primera:** La presente investigación demuestra que la Gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de necesidades de la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.779, demostró una alta asociación entre las variables.
- Segunda:** La presente investigación demuestra que la Gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de planificación de la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.715, demostró una alta asociación entre las variables.
- Tercera:** La presente investigación demuestra que la Gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de ejecución de la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.651, demostró una alta asociación entre las variables.
- Cuarta:** La presente investigación demuestra que la Gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de evaluación de la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.725, demostró una alta asociación entre las variables.
- Quinta:** La presente investigación demuestra que la Gestión del talento humano se relaciona significativamente con la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.791, demostró una alta asociación entre las variables.

VI. Recomendaciones

Recomendaciones

- Primera:** En cuanto a la gestión del talento humano se sugiere crear y mantener un ambiente de confianza y comunicación abierta, las actividades de trabajo deben orientarse a fomentar un ambiente en el que la comunicación, el diálogo permanente y la tolerancia a riesgos, sean una constante para despertar en los empleados la confianza de hacer y proponer; Además de saber escuchar y empatizar en sus expectativas y necesidades, promueven el interés de la gente por aportar nuevas ideas, despertar la creatividad y experimentar nuevos procesos de trabajo, con los cuales, de manera latente, se van desarrollando sus capacidades y talento.
- Segunda:** En cuanto a la capacitación siendo una actividad compleja que requiere ser enfocada desde una perspectiva de gestión estratégica, por lo que no puede seguir siendo concebida como un esfuerzo aislado del responsable del área, centrado en la definición de cursos y de organismos capacitadores y en la selección de participantes, sin verdadera relación con los demás actores del proceso. Se requiere que la institución en su totalidad logre un compromiso con el perfeccionamiento permanente, mediante talleres de formación, De aquí se desprenden muchas tareas que tienen que ver con la planificación de las actividades, con el posicionamiento de la función de capacitación dentro de la organización, con su capacidad de participar de las decisiones estratégicas del servicio y de comunicar los resultados obtenidos luego de su implementación

VII. Referencias Bibliográficas

Referencias Bibliográficas

- Alvarez, M. (2012). Tesis de Maestría: *Influencia del talento humano y la gerencia en la empresa privada dentro la provincia de Satipo, Periodo 2012-2017*. Universidad Peruana Los Andes. Recuperado de: <http://es.scribd.com/doc/101044170/Tesis-de-Talento-Humano#scribd>
- Ávila, R. (2012). Estadística Elemental. Estudios y Ediciones RA. Lima. Perú
- Alelu, H. (2010). *Encuesta*. Recuperado de: https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Curso_10/ENCUESTA_Trabajo.pdf
- Aguilar, Q. (2012). *Bienestar social laboral desde la perspectiva de calidad de vida a partir de la producción escrita y la percepción de docentes especialistas*. En Bogotá D.C. estado del arte
- Asociación Española de Calidad. (2010). *La gestión del talento*. Recuperado de: http://www.aec.es/c/document_library/get_file?uuid=32c4e030-43eb-4856-970b-a34d96d686b3&groupId=10128
- Bernal, H. (2011). *Gestión del talento humano y el cambio con la gente y no cambiar la gente*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/gestion-talento-humano-cambio-con-gente-no-cambiar-gente/>
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación*. Recuperado de: México: 2da Edición Pearson.
- Bonilla, M. (2012). *Planificación: Concepto e importancia*. Recuperado de: <http://frankmorales.webcindario.com/trabajos/planificacion.html>
- Castillo, P. (2010). Importancia de la gestión del talento humano. Recuperado de: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/2010/11/04/importancia-de-la-gestion-del-talento-humano/>

- Camacaro, R. (2012). *Instrumentos de recolección de datos*. Recuperado de: <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2010/prc/instrumentos%20de%20recoleccion%20de%20datos.htm>
- Chuquisengo, R. (2014). *Gestión del talento Humano*. Recuperado de: <http://www.gerencie.com/gestion-del-talento-humano.html>
- Escandón, V. (2015). ¿Por qué capacitación?. Recuperado de: http://www.degerencia.com/articulo/por_que_capacitacion
- El comercio (2014). *¿Cuánto invierten las empresas locales en capacitación laboral?*. Recuperado de: <http://elcomercio.pe/economia/ejecutivos/cuanto-invierten-empresas-locales-capacitacion-laboral-noticia-1733564>
- Friego, E. (2010). *¿Qué es la capacitación, y qué gana una organización al capacitar a su personal?*. Recuperado de: <http://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7011.htm>
- Hernández, Fernández y Baptista. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a ed.) México: Mc Gram - Hill.
- Itson (2016). *Ejecución de la Capacitación*. Recuperado de: http://biblioteca.itson.mx/oa/educacion/oa29/ejecucion_tercerafase_capacitacion/p2.htm
- Koiwe (2016). *Evaluación, control y seguimiento de la capacitación*. Recuperado de: http://www.koiwerrhh.com.ar/capacitacion_evaluacion.shtml
- Kierkegaard, S. (2014). *Evaluación*. Recuperado de: <http://evaluacionelquinteto.blogspot.pe/2012/06/autores-que-hablan-sobre-la-evaluacion.html>
- Leyton A, (2012) *Clases y tipos de Investigación Científica*. Recuperado de : <http://investigacionestodo.wordpress.com/2012/05/19/clases-y-tipos-de-investigacion-cientifica/>

- Martínez, R. (2013). Tesis de Maestría: Gestión del Talento Humano por competencias para una empresa de las Artes Gráficas. Universidad Politécnica Nacional .México. Recuperado de: <http://148.204.210.201/tesis/1377536337803tesisfinalimp.pdf>
- Mendoza, C. (2016). *Autores que hablan sobre el concepto de gestión del talento humano*. Recuperado de: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:wKK2qIE0VosJ:es.slideshare.net/kmendozacarrillo/autores-que-hablan-sobre-el-concepto-de-gestion-del-talento-humano&num=1&hl=es-419&gl=pe&strip=1&vwsr=0>
- Mariñez, B. (2014). *Tendencias y perspectivas de la gestión humana desde el desempeño organizacional, en relación con las políticas y estrategias utilizadas en empresas descentralizadas en la región suroeste de Republica Dominicana: caso Dgii, Ban reservas e Infotep 2013*. Atlantic International University. Honolulu, Hawái. Recuperado de: http://www.academia.edu/7795914/tesis_doctoral_juan_jose_marinez_baez
- Moreno, G. (2013). *Justificación e importancia de investigación*. Recuperado de: <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.pe/2013/08/justificacion-e-importancia-de.html>
- Minsa (2010). *Gestión de la capacitación en las organizaciones*. Recuperado de: <http://www.minsa.gob.pe/publicaciones/pdf/capacitacion.pdf>
- Marcillo, M. (2014). *Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí, Universidad Privada Antenor Orrego*. Recuperado de: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/797/1/marcillo_norma_gesti%c3%93n_competencias_sur%20manabi.pdf
- Machado, A. (2011). *Gestión humana*. Recuperado de: <http://talentohumano-grupo1.blogspot.pe/>

- Mora, B. (2008). Propuesta para la gestión del talento humano y la comunicación en CNT sistemas de información S.A. Universidad Javeriana. Colombia. <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/comunicacion/tesis56.pdf>
- Mertzthal, T. (2012). *La capacitación como instrumento de marketing para la generación de valor en las empresas Industriales en el Peru*. Esan. Recuperado de: http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/132995/2013_12_j.%20mertzthal%20tesis_versi%c3%93n_final_30_de%20octubre_2013.pdf?sequence=1
- Navarro, A. (2014). *El concepto de medio ambiente de trabajo*. Recuperado de; <http://www.ebah.com.br/content/abaaafzukaj/el-concepto-medio-ambiente-trabajo>
- Norma, E. (2010). *Ejecución evaluación y seguimiento de la capacitación*. Recuperado de: <http://normaeducacionambiental.blogspot.pe/2010/11/ejecucion-evaluacion-y-seguimiento-de.html>
- Prieto, L (2013). *Método Hipotéticamente Deductivo*. Recuperado de: <http://www.taringa.net/posts/ciencia-educacion/8175411/Que-es-el-metodo-hipotetico-deductivo.html>
- Quero B. (2010). *Confiabilidad y coeficiente Alfa de Cron Bach*. Recuperado de: <http://www.urbe.edu/publicaciones/telos/ediciones/pdf/vol-12-2/nota-2.PDF>.
- Rutty, M. (2007). Evaluación de impacto en la capacitación de recursos humanos. Universidad de Buenos Aires. Recuperado de: http://www.econ.uba.ar/www/servicios/biblioteca/bibliotecadigital/bd/tesis_doc/rutty.pdf
- Ruiz, M. (2014). *Técnicas e instrumentos de investigación*. Según autores. Recuperado de: <http://tesisdeinvestig.blogspot.pe/2014/06/tecnicas-e-instrumentos-de.html>
- Romero, R. (2011). *La capacitación laboral debe optimizarse*. Recuperado de: <http://expansion.mx/opinion/2011/06/03/aprendizaje-sin-restricciones>

- Rosas, J. (21010). *Implementación del proceso capacitador*. Recuperado de: http://segob.guanajuato.gob.mx/sil/docs/capacitacion/La_funcion_de_la_capacitacion.pdf
- Rivas. J. (2011). *Tipos de justificación en la investigación..* Métodos y Técnicas de Investigación. Pasos para hacer Monografía.
- Salinas, P. (2012). *Metodología de la Investigación Científica*. Recuperado de: http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/34398/1/metodologia_investigacion.pdf (03/04/2014).
- Salom, P. (2012). *Gestion del talento Humano*. Recuperado de: <https://valerojulio.files.wordpress.com/2012/09/libro-gestion-del-talento-humano-chiavenato.pdf>
- Sánchez, H. (2008). *Metodología de la Investigación Científica aplicados a la psicología Educación y ciencias*. Recuperado de: Perú: Editorial Mantaro 2da Ed. Perú.
- Saskia, S. (2012). *Capacitación*. Recuperado de: <http://saskiacamacho.jimdo.com/1-necesidades-de-capacitaci%C3%B3n/concepto-de-necesidades-de-capacitaci%C3%B3n/>
- Seminarium (2016). *Capacitación laboral*. Recuperado de; <http://www.seminarium.com/noticias/capacitacion-laboral-beneficio-para-la-empresa-trabajadores/>
- Unad (2016). *Importancia del talento humano*. Recuperado de; http://datateca.unad.edu.co/contenidos/107010/107010/importancia_del_talento_humano.html
- Uovirtual (2014). *Entrenamiento y desarrollo de personal*. Recuperado de; <http://www.uovirtual.com.mx/moodle/lecturas/adper/5.pdf>
- Xie, Q. (2015). *Modelo de formación y desarrollo a implementar en las universidades*. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2008b/406/Definicion%20de%20los%20terminos%20capacitacion%20y%20desarrollo.htm>

Anexos

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ANEXO 1. ESCUELA DE POST GRADO
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	GESTION DEL TALENTO HUMANO Y CAPACITACIÓN EN LOS TRABAJADORES DEL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA NORTE. 2016. AUTOR: MGTR.NORA ROSARIO HEREDIA MUÑOZ.
---------------	---

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
			VARIABLE 1 GESTION DEL TALENTO HUMANO.				
			Dimensiones	Indicadores	Número de ítems	Escala y valores	Niveles
PROBLEMA GENERAL ¿Qué relación existe entre la Gestión del talento humano y la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016?	OBJETIVO GENERAL Determinar qué relación existe entre la Gestión del talento humano y la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016.	HIPOTESIS GENERAL La Gestión del talento humano se relaciona significativamente con la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016.	Ambiente de trabajo	Desempeño Capacidades	Del 01 al 05 Del 06 al 10	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Óptima (112-150) Regular (71-111) No Óptima (30-70)
PROBLEMAS ESPECÍFICOS. Problema específico 1 ¿Qué relación existe entre la Gestión del talento humano y la dimensión de necesidades de la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS Objetivo específico 1. Determinar qué relación existe entre la Gestión del talento humano y la dimensión de necesidades de la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS Hipótesis específica 1 La Gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de necesidades de la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016.	Entrenamiento	Instrucción Socialización	Del 11 al 15 Del 16 al 20		
			Bienestar	Motivación Economía Satisfacción	Del 21 al 23 Del 24 al 25 Del 26 al 30		

<p>Problema específico 2. ¿Qué relación existe entre la Gestión del talento humano y la dimensión de planificación de la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016?</p>	<p>Objetivo específico 2. Determinar qué relación existe entre la Gestión del talento humano y la dimensión de planificación de la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016.</p>	<p>Hipótesis específica 2. La Gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de planificación de la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016.</p>	<p>VARIABLE 2 CAPACITACION.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escalas y Valores</th> <th>Nivel y Rango</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Necesidades</td> <td>Detección Identificación</td> <td>Del (01) al (05)</td> <td>Siempre Casi siempre A veces Nunca</td> <td>Adecuada (76-100) Regular (48-75)</td> </tr> <tr> <td>Planificación</td> <td>Definición Priorización</td> <td>Del (06) al (10)</td> <td>Casi nunca</td> <td>Inadecuada (20-47)</td> </tr> <tr> <td>Ejecución</td> <td>Difusión Aplicación</td> <td>Del (11) al (15)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Evaluación</td> <td>Satisfacción Selección</td> <td>Del (16) al (20)</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y Valores	Nivel y Rango	Necesidades	Detección Identificación	Del (01) al (05)	Siempre Casi siempre A veces Nunca	Adecuada (76-100) Regular (48-75)	Planificación	Definición Priorización	Del (06) al (10)	Casi nunca	Inadecuada (20-47)	Ejecución	Difusión Aplicación	Del (11) al (15)			Evaluación	Satisfacción Selección	Del (16) al (20)		
Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escalas y Valores	Nivel y Rango																							
Necesidades	Detección Identificación	Del (01) al (05)		Siempre Casi siempre A veces Nunca	Adecuada (76-100) Regular (48-75)																							
Planificación	Definición Priorización	Del (06) al (10)		Casi nunca	Inadecuada (20-47)																							
Ejecución	Difusión Aplicación	Del (11) al (15)																										
Evaluación	Satisfacción Selección	Del (16) al (20)																										
<p>Problema Específico 3. ¿Qué relación existe entre la Gestión del talento humano y la dimensión de ejecución de la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016?</p>	<p>Objetivo Específico 3. Determinar qué relación existe entre la Gestión del talento humano y la dimensión de ejecución de la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016.</p>	<p>Hipótesis específica 3. La Gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de ejecución de la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016.</p>																										
<p>Problema Específico 4. ¿Qué relación existe entre la Gestión del talento humano y la dimensión de evaluación de la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016?</p>	<p>Objetivo Específico 4. Determinar qué relación existe entre la Gestión del talento humano y la dimensión de evaluación de la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016.</p>	<p>Hipótesis específica 4. La Gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de evaluación de la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016.</p>																										

METODO Y DISEÑO	POBLACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA
<p>TIPO. Tipo Básica con enfoque cuantitativo</p> <p>DISEÑO. No experimental de nivel correlacional</p>	<p>DISTRITO JUDICIAL. LIMA NORTE.2016.</p> <p>La población es de 110 trabajadores administrativos del distrito judicial. Lima norte.2016.</p> <p>La muestra es de es de 110 trabajadores administrativos del distrito judicial. Lima norte.2016.Por tanto es una muestra censal o poblacional al ser la población igual a la muestra.</p>	<p>VARIABLE GESTION DEL TALENTO HUMANO</p> <p>INSTRUMENTO: ENCUESTA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>TÉCNICAS: ENCUESTA.</p> <p>AUTOR:ADAPTADO POR PACHAS.</p> <p>AÑO: 2013.</p> <p>MONITOREO: AGOSTO 2016.</p> <p>ÁMBITO DE APLICACIÓN: DJLN. 2016</p> <p>FORMA DE ADMINISTRACIÓN: DIRECTA</p> <p>VARIABLE: CAPACITACION</p> <p>INSTRUMENTO: ENCUESTA DE LA CAPACITACION</p> <p>TÉCNICAS: ENCUESTA.</p> <p>AUTORA: ELVA ERNESTIN CASTRO RENWICK</p> <p>AÑO: 2014</p> <p>MONITOREO: AGOSTO2016.</p> <p>ÁMBITO DE APLICACIÓN: DJLN.2016.</p> <p>FORMA DE ADMINISTRACIÓN: DIRECTA</p>	<p>Coefficiente de Correlación de Spearman: En estadística, el coeficiente de correlación de Spearman, ρ es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular “ρ”, los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ <p>$\rho = r_s$</p> <p>Dónde: ρ = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman \sum = Diferencia entre los rangos d = Diferencia entre los correspondientes estadísticos. n = Número de parejas</p> <p>Nivel de Significación: Si $p < 0.05 \Rightarrow$ Existe relación entre las variables Si $p > 0.05 \Rightarrow$ No existe relación entre las variables</p>

ANEXO 2
INSTRUMENTOS.

Instrumento de la variable 1 Gestión del Talento Humano.

Estimado (a) trabajador administrativo, con la presente encuesta pretendemos obtener información respecto a la gestión del talento Humano en el DJLN.2016, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar la gestion institucional. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso

Escala valorativa

CÓDIGO	CATEGORÍA	
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

	DIMENSION 1: AMBIENTE DE TRABAJO	S	CS	AV	CN	N
1	¿Considera que el DJLN tiene un ambiente agradable?					
2	¿El trabajo en el DJLN está bien organizado?					
3	¿Sus funciones y responsabilidades están bien definidas en el DJLN?					
4	¿Las cargas de trabajo están bien repartidas en el DJLN?					
5	¿En el puesto de trabajo pueden desarrollar al máximo sus habilidades en el DJLN?					
6	¿Recibe información de cómo desempeña su trabajo en el DJLN?					
7	¿El responsable de su área demuestra conocimiento y dominio de sus funciones en el DJLN?					

8	¿El responsable de su área soluciona los problemas de una manera eficaz en el DJLN?					
9	¿El responsable de su área en el DJLN delega eficazmente funciones de responsabilidad?					
10	¿El responsable de su área en el DJLN toma decisiones con la participación del personal?					
	DIMENSION 2: CAPACITACION	S	CS	AV	CN	N
11	¿Recibe la capacitación necesaria para desarrollar correctamente su trabajo en el DJLN?					
12	¿El plan de capacitación del DJLN, es útil para Ud.?					
13	¿Sus necesidades con respecto a capacitación han sido atendidas por el DJLN?					
14	¿Cuando ha necesitado capacitación, al margen del plan, se la han facilitado en el DJLN?					
15	¿Cuándo implementan nueva capacitación el contenido es suficiente para su laboren el DJLN?					
16	¿Entre los objetivos de su área en el DJLN es prioritario la calidad del servicio?					
17	¿El responsable de su área pone en marcha iniciativa de mejoría en el servicio de en el DJLN?					
18	¿Identifica en sus actividades diarias aspectos susceptibles de mejoría en el DJLN?					
19	¿En su área le consultan sobre iniciativa de mejoría en la calidad del servicio en el DJLN?					
20	¿Se siente coparticipe de los éxitos y fracasos en el DJLN?					
	DIMENSION 3: BIENESTAR	S	CS	AV	CN	N
21	¿Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla en el DJLN?					
22	¿Se reconoce adecuadamente las tareas que desarrolla en el DJLN?					
23	¿Le hacen un reconocimiento especial cuando hace una mejora en su trabajo en el DJLN?					
24	¿Las condiciones salariales para Ud. Son buenas en el DJLN?					
25	¿El DJLN le proporciona oportunidades para desarrollar su carrera?					
26	¿Se siente subutilizado en el cargo que ocupa actualmente en el DJLN?					
27	¿El DJLN le proporciona auxilio de educación, alimentación, transporte, vivienda?					
28	¿En el DJLN el área donde trabaja y su prestigio, son gratificantes para Ud.?					
29	El DJLN cuenta con un área de bienestar?					
30	¿Los estímulos y recompensas en el DJLN, son aceptables?					

Instrumento de la variable 2

Capacitación

Estimado (a) trabajador administrativo, con la presente encuesta pretendemos obtener información respecto a la percepción de la Capacitación en el DJLN, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar la gestión institucional. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso

ESCALA VALORATIVA

CÓDIGO	CATEGORÍA
S	Siempre
CS	Casi siempre
AV	A veces
CN	Casi nunca
N	Nunca

DIMENSION DE NECESIDADES	S	CS	AV	CN	N
1. ¿Considera que realiza una efectiva detección de necesidades de capacitación en su área?					
2. ¿La detección de necesidades de capacitación es a todos los niveles?					
3. ¿Las actividades de capacitación están diseñadas de acuerdo a las necesidades de su área?					
4. ¿Las necesidades de capacitación se realizan en forma descentralizada?					
5. ¿Considera que se identifican las necesidades no satisfechas, condiciones actuales y deseadas para una adecuada programación?					
DIMENSION DE PLANIFICACION.	S	CS	AV	CN	N
6. ¿Considera que la capacitación responde a un plan estratégico, claramente definido y expresado en un documento de trabajo?					
7. ¿En el plan de capacitación se prioriza la capacitación de personal profesional y especialistas?					
8. ¿Considera acertada la decisión de incrementar anualmente la					

cantidad de actividades académicas a realizar?					
9. ¿ El plan de capacitación está acorde con los objetivos institucionales?					
10. ¿La programación también contempla la realización de cursos para personal técnico administrativo?					
DIMENSION DE EJECUCION	S	CS	AV	CN	N
11.¿Las convocatorias de cursos de capacitación se dirigen tomando en cuenta el perfil profesional de los trabajadores?					
12. ¿Se difunde claramente los objetivos de los cursos de capacitación?					
13.¿La capacitación programada se ajusta sus horarios de trabajo?					
14.¿Son eficientes las técnicas educativas aplicadas en los eventos de capacitación?					
15. ¿Conto con otras facilidades logísticas para el adecuado desarrollo del curso, adicional a aula y otros equipos utilizados?					
DIMENSION EVALUACION	S	CS	AV	CN	N
16. ¿La capacitación satisface las necesidades de los trabajadores?					
17. ¿Considera que la selección de docentes se realiza a través de una rigurosa evaluación para garantizar la calidad de la enseñanza?					
18. ¿Se considera la evaluación de los docentes antes de volver a contratarlos?					
19. ¿Está de acuerdo con la decisión de priorizar a cantidad de los cursos antes de la calidad?					
20. ¿Es adecuado la decisión de tener 6 capacitaciones al año por trabajador?					

ANEXO 3

VALIDACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / items	Claridad		Pertinencia		Relevancia		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: AMBIENTE DE TRABAJO								
1	¿Considera que el DJLN tiene un ambiente agradable?	X		X		X		
2	¿El trabajo en el DJLN está bien organizado?	X		X		X		
3	¿Sus funciones y responsabilidades están bien definidas en el DJLN?	X		X		X		
4	¿Las cargas de trabajo están bien repartidas en el DJLN?	X		X		X		
5	¿En el puesto de trabajo pueden desarrollar al máximo sus habilidades en el DJLN?	X		X		X		
6	¿Recibe información de cómo desempeña su trabajo en el DJLN?	X		X		X		
7	¿El responsable de su área demuestra conocimiento y dominio de sus funciones en el DJLN?	X		X		X		
8	¿El responsable de su área soluciona los problemas de una manera eficaz en el DJLN?	X		X		X		
9	¿El responsable de su área en el DJLN delega eficazmente funciones de responsabilidad?	X		X		X		
10	¿El responsable de su área en el DJLN toma decisiones con la participación del personal?	X		X		X		
DIMENSION 2: CAPACITACION								
11	¿Recibe la capacitación necesaria para desarrollar correctamente su trabajo en el DJLN?	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿El plan de capacitación del DJLN, es útil para Ud.?	X		X		X		
13	¿Sus necesidades con respecto a capacitación han sido atendidas por el DJLN?	X		X		X		
14	¿Cuando ha necesitado capacitación, al margen del plan, se la han facilitado en el DJLN?	X		X		X		
15	¿Cuándo implementan nueva capacitación el contenido es suficiente para su laboren el DJLN?	X		X		X		
16	¿Entre los objetivos de su área en el DJLN es prioritario la calidad del servicio?	X		X		X		
17	¿El responsable de su área pone en marcha iniciativa de mejora en el servicio de en el DJLN?	X		X		X		
18	¿Identifica en sus actividades diarias aspectos susceptibles de mejoría en el DJLN?	X		X		X		
19	¿En su área le consultan sobre iniciativa de mejoría en la calidad del servicio en el DJLN?	X		X		X		
20	¿Se siente copartícipe de los éxitos y fracasos en el DJLN?	X		X		X		
DIMENSION 3: BIENESTAR								
21	¿Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla en el DJLN?	Si	No	Si	No	Si	No	
22	¿Se reconoce adecuadamente las tareas que desarrolla en el DJLN?	X		X		X		
23	¿Le hacen un reconocimiento especial cuando hace una mejora en	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE LA CAPACITACIÓN

Nº	Imagen Comercial	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	¿Considera que realiza una efectiva detección de necesidades de capacitación en su área?	X		X		X		
2	¿La detección de necesidades de capacitación es a todos los niveles?	X		X		X		
3	¿Las actividades de capacitación están diseñadas de acuerdo a las necesidades de su área?	X		X		X		
4	¿Las necesidades de capacitación se realizan en forma descentralizada?	X		X		X		
5	¿Considera que se identifican las necesidades no satisfechas, condiciones actuales y deseadas para una adecuada programación?	X		X		X		
DIMENSION DE PLANIFICACION		SI	No	SI	No	SI	No	
6	¿Considera que la capacitación responde a un plan estratégico, claramente definido y expresado en un documento de trabajo?	X		X		X		
7	¿En el plan de capacitación se prioriza la capacitación de personal profesional y especialistas?	X		X		X		
8	¿Considera acertada la decisión de incrementar anualmente la cantidad de actividades académicas a realizar?	X		X		X		
9	¿El plan de capacitación está acorde con los objetivos institucionales?	X		X		X		
10	¿La programación también contempla la realización de cursos para personal técnico administrativo?	X		X		X		
DIMENSION DE EJECUCION		SI	No	SI	No	SI	No	
11	¿Las convocatorias de cursos de capacitación se dirigen tomando en cuenta el perfil profesional de los trabajadores?	X		X		X		
12	¿Se difunde claramente los objetivos de los cursos de capacitación?	X		X		X		
13	¿La capacitación programada se ajusta sus horarios de trabajo?	X		X		X		
14	¿Son eficientes las técnicas educativas aplicadas en los eventos de capacitación?	X		X		X		
15	¿Conto con otras facilidades logísticas para el adecuado desarrollo del curso, adicional a aula y otros equipos utilizados?	X		X		X		
DIMENSION EVALUACION		SI	No	SI	No	SI	No	
16	¿La capacitación satisface las necesidades de los trabajadores?	X		X		X		
17	¿Considera que la selección de docentes se realiza a través de una rigurosa evaluación para garantizar la calidad de la enseñanza?	X		X		X		
18	¿Se considera la evaluación de los docentes antes de volver a contratarlos?	X		X		X		
19	¿Está de acuerdo con la decisión de priorizar a cantidad de los cursos antes de la calidad?	X		X		X		
20	¿Es adecuado la decisión de tener 6 capacitaciones al año por trabajador?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ SUFICIENCIA _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombre s del Juez evaluador: DR. CARLOS WENCESLAO SOTELO ESTACIO DNI 18168818

Especialidad del evaluador: DOCTOR TEMÁTICO

15 de Noviembre del 2016

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

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / items	Claridad		Pertinencia		Relevancia		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: AMBIENTE DE TRABAJO							
1	¿Considera que el DJLN tiene un ambiente agradable?	X		X		X		
2	¿El trabajo en el DJLN está bien organizado?	X		X		X		
3	¿Sus funciones y responsabilidades están bien definidas en el DJLN?	X		X		X		
4	¿Las cargas de trabajo están bien repartidas en el DJLN?	X		X		X		
5	¿En el puesto de trabajo pueden desarrollar al máximo sus habilidades en el DJLN?	X		X		X		
6	¿Recibe información de cómo desempeña su trabajo en el DJLN?	X		X		X		
7	¿El responsable de su área demuestra conocimiento y dominio de sus funciones en el DJLN?	X		X		X		
8	¿El responsable de su área soluciona los problemas de una manera eficaz en el DJLN?	X		X		X		
9	¿El responsable de su área en el DJLN delega eficazmente funciones de responsabilidad?	X		X		X		
10	¿El responsable de su área en el DJLN toma decisiones con la participación del personal?	X		X		X		
	DIMENSION 2: CAPACITACION							
11	¿Recibe la capacitación necesaria para desarrollar correctamente su trabajo en el DJLN?	X		X		X		
12	¿El plan de capacitación del DJLN, es útil para Ud.?	X		X		X		
13	¿Sus necesidades con respecto a capacitación han sido atendidas por el DJLN?	X		X		X		
14	¿Cuando ha necesitado capacitación, al margen del plan, se la han facilitado en el DJLN?	X		X		X		
15	¿Cuándo implementan nueva capacitación el contenido es suficiente para su laboren el DJLN?	X		X		X		
16	¿Entre los objetivos de su área en el DJLN es prioritario la calidad del servicio?	X		X		X		
17	¿El responsable de su área pone en marcha iniciativa de mejora en el servicio de en el DJLN?	X		X		X		
18	¿Identifica en sus actividades diarias aspectos susceptibles de mejora en el DJLN?	X		X		X		
19	¿En su área le consultan sobre iniciativa de mejora en la calidad del servicio en el DJLN?	X		X		X		
20	¿Se siente copartícipe de los éxitos y fracasos en el DJLN?	X		X		X		
	DIMENSION 3: BIENESTAR							
21	¿Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla en el DJLN?	X		X		X		
22	¿Se reconoce adecuadamente las tareas que desarrolla en el DJLN?	X		X		X		

23	¿Le hacen un reconocimiento especial cuando hace una mejora en su trabajo en el DJLN?	X			X				X
24	¿Las condiciones salariales para Ud. Son buenas en el DJLN?	X			X				X
25	¿El DJLN le proporciona oportunidades para desarrollar su carrera?	X			X				X
26	¿Se siente subutilizado en el cargo que ocupa actualmente en el DJLN?	X			X				X
27	¿El DJLN le proporciona auxilio de educación, alimentación, transporte, vivienda?	X			X				X
28	¿En el DJLN el área donde trabaja y su prestigio, son gratificantes para Ud.?	X			X				X
29	¿El DJLN cuenta con un área de bienestar?	X			X				X
30	¿Los estímulos y recompensas en el DJLN, son aceptables?	X			X				X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ SUFICIENCIA _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable [] 15 de Noviembre del 2016

Apellidos y nombre s del Juez evaluador: DR. MILDRED JENICA LEDESMA CUADROS DNI 947488277
 Especialidad del evaluador: ADMINISTRACIÓN





 Oficina Nacional de la Función Pública
 Dr. Mildred Jenica Ledesma Cuadros
 Oficina de Evaluación de la Función Pública

1 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

2 Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

3 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE LA CAPACITACIÓN

Nº	Imagen Comercial	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	¿Considera que realiza una efectiva detección de necesidades de capacitación en su área?	X		X		X		
2	¿La detección de necesidades de capacitación es a todos los niveles?	X		X		X		
3	¿Las actividades de capacitación están diseñadas de acuerdo a las necesidades de su área?	X		X		X		
4	¿Las necesidades de capacitación se realizan en forma descentralizada?	X		X		X		
5	¿Considera que se identifican las necesidades no satisfechas, condiciones actuales y deseadas para una adecuada programación?	X		X		X		
DIMENSION DE PLANIFICACIÓN		SI	No	SI	No	SI	No	
6	¿Considera que la capacitación responde a un plan estratégico, claramente definido y expresado en un documento de trabajo?	X		X		X		
7	¿En el plan de capacitación se prioriza la capacitación de personal profesional y especialistas?	X		X		X		
8	¿Considera acertada la decisión de incrementar anualmente la cantidad de actividades académicas a realizar?	X		X		X		
9	¿El plan de capacitación está acorde con los objetivos institucionales?	X		X		X		
10	¿La programación también contempla la realización de cursos para personal técnico administrativo?	X		X		X		
DIMENSION DE EJECUCIÓN		SI	No	SI	No	SI	No	
11	¿Las convocatorias de cursos de capacitación se dirigen tomando en cuenta el perfil profesional de los trabajadores?	X		X		X		
12	¿Se difunde claramente los objetivos de los cursos de capacitación?	X		X		X		
13	¿La capacitación programada se ajusta sus horarios de trabajo?	X		X		X		
14	¿Son eficientes las técnicas educativas aplicadas en los eventos de capacitación?	X		X		X		
15	¿Corrio con otras facilidades logísticas para el adecuado desarrollo del curso, adicional a aula y otros equipos utilizados?	X		X		X		
DIMENSION EVALUACIÓN		SI	No	SI	No	SI	No	
16	¿La capacitación satisface las necesidades de los trabajadores?	X		X		X		
17	¿Considera que la selección de docentes se realiza a través de una rigurosa evaluación para garantizar la calidad de la enseñanza?	X		X		X		
18	¿Se considera la evaluación de los docentes antes de volver a contratarlos?	X		X		X		
19	¿Está de acuerdo con la decisión de priorizar a cantidad de los cursos antes de la calidad?	X		X		X		
20	¿Es adecuado la decisión de tener 6 capacitaciones al año por trabajador?	X		X		X		

si hay suficiencia):

SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable No aplicable []

15 de Noviembre del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador: DR. MILDRED JENICA LEDESMA CUADROS DNI 947488277

Especialidad del evaluador: ADMINISTRACIÓN

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Fertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias	
		SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
DIMENSION 1: AMBIENTE DE TRABAJO									
1	¿Considera que el DJLN tiene un ambiente agradable?	X		X		X			
2	¿El trabajo en el DJLN está bien organizado?	X		X		X			
3	¿Sus funciones y responsabilidades están bien definidas en el DJLN?	X		X		X			
4	¿Las cargas de trabajo están bien repartidas en el DJLN?	X		X		X			
5	¿En el puesto de trabajo pueden desarrollar al máximo sus habilidades en el DJLN?	X		X		X			
6	¿Recibe información de cómo desempeña su trabajo en el DJLN?	X		X		X			
7	¿El responsable de su área demuestra conocimiento y dominio de sus funciones en el DJLN?	X		X		X			
8	¿El responsable de su área soluciona los problemas de una manera eficaz en el DJLN?	X		X		X			
9	¿El responsable de su área en el DJLN delega eficazmente funciones de responsabilidad?	X		X		X			
10	¿El responsable de su área en el DJLN toma decisiones con la participación del personal?	X		X		X			
DIMENSION 2: CAPACITACION									
11	¿Recibe la capacitación necesaria para desarrollar correctamente su trabajo en el DJLN?	SI	No	SI	No	SI	No		
12	¿El plan de capacitación del DJLN, es útil para Ud.?	X		X		X			
13	¿Sus necesidades con respecto a capacitación han sido atendidas por el DJLN?	X		X		X			
14	¿Cuando ha necesitado capacitación, al margen del plan, se la han facilitado en el DJLN?	X		X		X			
15	¿Cuándo implementan nueva capacitación el contenido es suficiente para su laboren el DJLN?	X		X		X			
16	¿Entre los objetivos de su área en el DJLN es prioritario la calidad del servicio?	X		X		X			
17	¿El responsable de su área pone en marcha iniciativa de mejora en el servicio de en el DJLN?	X		X		X			
18	¿Identifica en sus actividades diarias aspectos susceptibles de mejora en el DJLN?	X		X		X			
19	¿En su área le consultan sobre iniciativa de mejora en la calidad del servicio en el DJLN?	X		X		X			
20	¿Se siente copartícipe de los éxitos y fracasos en el DJLN?	X		X		X			
DIMENSION 3: BIENESTAR									
21	¿Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla en el DJLN?	SI	No	SI	No	SI	No		
22	¿Se reconoce adecuadamente las tareas que desarrolla en el DJLN?	X		X		X			
23	¿Le hacen un reconocimiento especial cuando hace una mejora en	X		X		X			

	su trabajo en el DJLN?								
24	¿Las condiciones salariales para Ud. Son buenas en el DJLN?	X				X			X
25	¿El DJLN le proporciona oportunidades para desarrollar su carrera?	X				X			X
26	¿Se siente subutilizado en el cargo que ocupa actualmente en el DJLN?	X				X			X
27	¿El DJLN le proporciona auxilio de educación, alimentación, transporte, vivienda?	X				X			X
28	¿En el DJLN el área donde trabaja y su prestigio, son gratificantes para Ud.?	X				X			X
29	El DJLN cuenta con un área de bienestar?	X				X			X
30	¿Los estímulos y recompensas en el DJLN, son aceptables?	X				X			X

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

SUFICIENCIA

Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombre s del juez evaluador: VERTIZ OSORES JOAQUIN

1. Especialidad del evaluador: DOCTOR

2. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

3. Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

4. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

15 de Noviembre del 2016



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE LA CAPACITACIÓN

Nº	DIMENSION DE NECESIDADES	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera que realiza una efectiva detección de necesidades de capacitación en su área?	X		X		X		
2	¿La detección de necesidades de capacitación es a todos los niveles?	X		X		X		
3	¿Las actividades de capacitación están diseñadas de acuerdo a las necesidades de su área?	X		X		X		
4	¿Las necesidades de capacitación se realizan en forma descentralizada?	X		X		X		
5	¿Considera que se identifican las necesidades no satisfechas, condiciones actuales y deseadas para una adecuada programación?	X		X		X		
	DIMENSION DE PLANIFICACION	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Considera que la capacitación responde a un plan estratégico, claramente definido y expresado en un documento de trabajo?	X		X		X		
7	¿En el plan de capacitación se prioriza la capacitación de personal profesional y especialistas?	X		X		X		
8	¿Considera acertada la decisión de incrementar anualmente la cantidad de actividades académicas a realizar?	X		X		X		
9	¿El plan de capacitación está acorde con los objetivos institucionales?	X		X		X		
10	¿La programación también contempla la realización de cursos para personal técnico administrativo?	X		X		X		
	DIMENSION DE EJECUCION	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Las convocatorias de cursos de capacitación se dirigen tomando en cuenta el perfil profesional de los trabajadores?	X		X		X		
12	¿Se difunde claramente los objetivos de los cursos de capacitación?	X		X		X		
13	¿La capacitación programada se ajusta sus horarios de trabajo?	X		X		X		
14	¿Son eficientes las técnicas educativas aplicadas en los eventos de capacitación?	X		X		X		
15	¿Conto con otras facilidades logísticas para el adecuado desarrollo del curso, adicional a aula y otros equipos utilizados?	X		X		X		
	DIMENSION EVALUACION	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿La capacitación satisface las necesidades de los trabajadores?	X		X		X		
17	¿Considera que la selección de docentes se realiza a través de una rigurosa evaluación para garantizar la calidad de la enseñanza?	X		X		X		
18	¿Se considera la evaluación de los docentes antes de volver a contratarlos?	X		X		X		
19	¿Está de acuerdo con la decisión de priorizar a cantidad de los cursos antes de la calidad?	X		X		X		
20	¿Es adecuado la decisión de tener 6 capacitaciones al año por trabajador?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA **15 de Noviembre del 2016**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez evaluador: **VERTIZ OSORES JOAQUIN**

Especialidad del evaluador: **DOCTOR**

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

ANEXO 4 BASE DE DATOS

N°	CAPACITACIÓN																			
	NECESIDADES					PLANIFICACIÓN					EJECUCIÓN					EVALUACIÓN				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	3	3	3	3	2	3	3	3	2
3	1	1	2	1	2	5	1	2	1	1	3	3	3	5	3	5	3	3	3	4
4	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	4	1	1	2	4	1	1	1	1	1
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	4
6	3	2	5	2	5	5	2	5	2	2	3	3	3	5	3	5	3	3	3	4
7	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1
8	3	3	1	2	5	2	3	3	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
9	3	2	1	2	2	5	2	2	2	2	5	3	3	3	3	5	3	3	3	4
10	3	5	2	5	2	5	5	2	5	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	4
11	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	4	1	1	2	4	1	1	1	1	1
12	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	3	3	4
13	3	2	5	2	5	5	2	5	2	2	3	3	3	5	3	5	3	3	3	4
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1
15	3	3	3	3	3	2	3	3	5	5	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
16	3	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	3	3	3	3	5	3	3	3	4
17	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	4
18	1	1	2	1	2	1	1	2	3	3	4	1	1	2	4	1	1	1	1	1
19	3	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3	5	5	5	3	5	3	3	3	4
20	3	2	5	2	5	5	2	5	2	2	3	3	3	5	3	5	3	3	3	4
21	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1
22	3	3	1	2	5	2	3	3	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
23	3	2	1	2	2	5	2	2	2	2	5	3	3	3	3	5	3	3	3	4
24	3	5	2	5	2	5	5	2	5	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	4
25	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	4
26	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	3	3	4
27	3	2	5	2	5	5	2	5	2	2	3	3	3	5	3	5	3	3	3	4
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1
29	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
30	3	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	3	3	3	3	5	3	3	3	4
31	3	5	2	5	2	5	5	2	5	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	4
32	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	4	1	1	2	4	1	1	1	1	1
33	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	4
34	3	2	5	2	5	5	2	5	2	2	3	3	3	5	3	5	3	3	3	4
35	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1
36	3	3	1	2	5	2	3	3	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
37	3	2	1	2	2	5	2	2	2	2	5	3	3	3	3	5	3	3	3	4
38	3	5	2	5	2	5	5	2	5	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	4
39	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	4	1	1	2	4	1	1	1	1	1
40	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	3	3	4
41	3	2	5	2	5	5	2	5	2	2	3	3	3	5	3	5	3	3	3	4
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1
43	3	3	3	3	3	2	3	3	5	5	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
44	3	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	3	3	3	3	5	3	3	3	4
45	3	5	2	5	2	5	5	2	1	1	3	3	3	5	3	5	3	3	3	4
46	1	1	2	1	2	1	1	2	3	3	4	1	1	2	4	1	1	1	1	1
47	3	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3	5	5	5	3	5	3	3	3	4
48	3	2	5	2	5	5	2	5	2	2	3	3	3	5	3	5	3	3	3	4
49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1
50	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
51	3	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	3	3	3	3	5	3	3	3	4
52	3	5	2	5	2	5	5	2	5	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	4
53	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	4	1	1	2	4	1	1	1	1	1
54	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	3	3	4

55	3	2	5	2	5	5	2	5	2	2	3	3	3	5	3	5	3	3	3	4
56	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1
57	3	3	1	2	5	2	3	3	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
58	3	2	1	2	2	5	2	2	2	2	5	3	3	3	3	5	3	3	3	4
59	3	5	2	5	2	5	5	2	5	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	4
60	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	4	1	1	2	4	1	1	1	1	1
61	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	3	3	4
62	3	2	5	2	5	5	2	5	2	2	3	3	3	5	3	5	3	3	3	4
63	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1
64	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
65	3	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	3	3	3	3	5	3	3	3	4
66	3	5	2	5	2	5	5	2	5	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	4
67	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	4	1	1	2	4	1	1	1	1	1
68	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	3	3	4
69	3	2	5	2	5	5	2	5	2	2	3	3	3	5	3	5	3	3	3	4
70	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1
71	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
72	3	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	3	3	3	3	5	3	3	3	4
73	3	5	2	5	2	5	5	2	5	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	4
74	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	4	1	1	2	4	1	1	1	1	1
75	3	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	3	3	3	3	2	3	3	3	2
76	1	1	2	1	2	5	1	2	1	1	3	3	3	5	3	5	3	3	3	4
77	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	4	1	1	2	4	1	1	1	1	1
78	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	4
79	3	2	5	2	5	5	2	5	2	2	3	3	3	5	3	5	3	3	3	4
80	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1
81	3	3	1	2	5	2	3	3	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
82	3	2	1	2	2	5	2	2	2	2	5	3	3	3	3	5	3	3	3	4
83	3	5	2	5	2	5	5	2	5	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	4
84	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	4	1	1	2	4	1	1	1	1	1
85	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	3	3	4
86	3	2	5	2	5	5	2	5	2	2	3	3	3	5	3	5	3	3	3	4
87	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1
88	3	3	3	3	3	2	3	3	5	5	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
89	3	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	3	3	3	3	5	3	3	3	4
90	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	4
91	1	1	2	1	2	1	1	2	3	3	4	1	1	2	4	1	1	1	1	1
92	3	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3	5	5	5	3	5	3	3	3	4
93	3	2	5	2	5	5	2	5	2	2	3	3	3	5	3	5	3	3	3	4
94	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1
95	3	3	1	2	5	2	3	3	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
96	3	2	1	2	2	5	2	2	2	2	5	3	3	3	3	5	3	3	3	4
97	3	5	2	5	2	5	5	2	5	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	4
98	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	4
99	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	3	3	4
100	3	2	5	2	5	5	2	5	2	2	3	3	3	5	3	5	3	3	3	4
101	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1
102	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
103	3	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	3	3	3	3	5	3	3	3	4
104	3	5	2	5	2	5	5	2	5	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	4
105	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	4	1	1	2	4	1	1	1	1	1
106	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	4
107	3	2	5	2	5	5	2	5	2	2	3	3	3	5	3	5	3	3	3	4
108	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1
109	3	3	1	2	5	2	3	3	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
110	3	2	1	2	2	5	2	2	2	2	5	3	3	3	3	5	3	3	3	4

N°	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	4	2	2	3	5	4	3	5	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	5	4	3	5	2	3	3	5	4	3	5
2	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	3
3	2	1	5	3	2	5	3	3	3	3	4	3	5	4	3	2	3	5	3	2	5	3	3	3	5	3	2	5	3	3
4	4	4	2	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	3	4	3	1	1	1	1	3	4	3	1	1	1
5	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5
6	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5
7	4	2	3	3	5	1	1	1	4	4	1	3	3	3	1	1	1	1	3	5	1	1	1	4	1	3	5	1	1	1
8	4	2	2	3	5	4	3	5	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	5	4	3	5	2	3	3	5	4	3	5
9	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	3
10	2	1	5	3	2	5	3	3	3	3	4	3	5	4	3	2	3	5	3	2	5	3	3	3	5	3	2	5	3	3
11	4	4	2	4	3	1	1	1	4	4	3	1	1	1	1	1	1	3	4	3	1	1	1	4	3	4	3	1	1	1
12	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5
13	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5
14	4	2	3	3	5	1	1	1	4	4	1	3	3	1	1	1	1	1	3	5	1	1	1	4	1	3	5	1	1	1
15	4	2	2	4	4	5	3	3	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	4	4	5	3	3	2	3	4	4	5	3	3
16	3	5	2	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	1	3	3
17	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5
18	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4
19	4	2	3	3	3	4	3	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	4	3	5	4	5	3	3	4	3	5
20	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5
21	4	2	1	1	5	1	1	1	4	4	1	3	3	3	5	1	1	1	1	5	1	1	1	4	1	1	5	1	1	1
22	4	2	2	3	5	4	3	5	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	5	4	3	5	2	3	3	5	4	3	5
23	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	3
24	2	1	5	3	2	5	3	3	3	3	4	3	5	4	3	2	3	5	3	2	5	3	3	3	5	3	2	5	3	3
25	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5
26	4	2	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
27	4	2	3	3	3	4	3	5	4	3	2	3	3	3	5	5	3	5	3	3	4	3	5	4	5	3	3	4	3	5
28	4	2	3	1	1	1	1	1	1	4	1	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
29	4	2	2	4	4	5	3	3	3	5	5	3	3	4	2	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	4	4	5	3	3
30	3	5	2	4	4	5	3	3	3	5	5	3	4	4	1	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	5	3	3
31	2	1	5	4	4	1	3	3	3	1	1	1	5	4	3	2	3	5	4	4	1	3	3	3	5	4	4	1	3	3
32	4	4	2	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	1	4	1	4	3	2	2	3	2	3	4	3	2	2	3	2	3
33	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5
34	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5
35	4	2	3	1	1	1	1	1	4	4	1	3	3	3	5	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1
36	4	2	2	3	5	4	3	5	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	5	4	3	5	2	3	3	5	4	3	5
37	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	3
38	2	1	5	3	2	5	3	3	3	3	4	3	5	4	3	2	3	5	3	2	5	3	3	3	5	3	2	5	3	3
39	4	4	2	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	3	4	3	1	1	1	1	3	4	3	1	1	1
40	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5
41	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5
42	4	2	3	3	5	1	1	1	4	4	1	3	3	1	1	1	1	1	3	5	1	1	1	4	1	3	5	1	1	1
43	4	2	2	3	5	4	3	5	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	5	4	3	5	2	3	3	5	4	3	5
44	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	3
45	2	1	5	3	2	5	3	3	3	3	4	3	5	4	3	2	3	5	3	2	5	3	3	3	5	3	2	5	3	3
46	4	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	4	1	4	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1
47	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5
48	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5
49	4	2	3	3	1	1	1	1	1	4	1	3	3	3	5	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1
50	4	2	2	3	5	4	3	5	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	5	4	3	5	2	3	3	5	4	3	5
51	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	3
52	2	1	5	3	2	5	3	3	3	3	4	3	5	4	3	2	3	5	3	2	5	3	3	3	5	3	2	5	3	3
53	4	4	2	4	3	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	3	4	3	1	1	1	4	3	4	3	1	1	1
54	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5
55	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5
56	4	2	3	3	5	1	1	1	4	4	1	3	3	1	5	1	1	1	3	5	1	1	1	4	1	3	5	1	1	1
57	4	2	2	3	5	4	3	5	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	5	4	3	5	2	3	3	5	4	3	5

58	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	2	4	3			
59	2	1	5	3	2	5	3	3	3	3	4	3	5	4	3	2	3	5	3	2	5	3	3	3	5	3	2	5	3	3	
60	4	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	4	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1		
61	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	
62	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	
63	4	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
64	4	2	2	3	5	4	3	5	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	5	4	3	5	2	3	3	5	4	3	5	
65	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	3	
66	2	1	5	3	2	5	3	3	3	3	4	3	5	4	3	2	3	5	3	2	5	3	3	3	5	3	2	5	3	3	
67	4	4	2	4	3	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	3	4	3	1	1	1	4	3	4	3	1	1	1	
68	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	
69	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	
70	4	2	3	3	5	1	1	1	4	4	1	3	3	3	5	1	1	1	3	5	1	1	1	4	1	3	5	1	1	1	
71	4	2	2	3	5	4	3	5	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	5	4	3	5	2	3	3	5	4	3	5
72	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	3	
73	2	1	5	3	2	5	3	3	3	3	4	3	5	4	3	2	3	5	3	2	5	3	3	3	5	3	2	5	3	3	
74	4	4	2	4	3	1	1	1	4	4	3	4	3	4	4	1	4	3	4	3	1	1	1	4	3	4	3	1	1	1	
75	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	3	
76	2	1	5	3	2	5	3	3	3	3	4	3	5	4	3	2	3	5	3	2	5	3	3	3	5	3	2	5	3	3	
77	4	4	2	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	3	4	3	1	1	1	1	3	4	3	1	1	1	
78	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	
79	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	
80	4	2	3	3	5	1	1	1	4	4	4	1	3	3	3	1	1	1	1	3	5	1	1	1	4	1	3	5	1	1	
81	4	2	2	3	5	4	3	5	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	5	4	3	5	2	3	3	5	4	3	5	
82	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	3	
83	2	1	5	3	2	5	3	3	3	3	4	3	5	4	3	2	3	5	3	2	5	3	3	3	5	3	2	5	3	3	
84	4	4	2	4	3	1	1	1	4	4	3	1	1	1	1	1	1	3	4	3	1	1	1	4	3	4	3	1	1	1	
85	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	
86	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	
87	4	2	3	3	5	1	1	1	4	4	1	3	3	1	1	1	1	1	3	5	1	1	1	4	1	3	5	1	1	1	
88	4	2	2	4	4	5	3	3	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	4	4	5	3	3	2	3	4	4	4	5	3	3
89	3	5	2	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	1	3	3	
90	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	
91	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	
92	4	2	3	3	3	4	3	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	4	3	5	4	5	3	3	4	3	5	
93	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	
94	4	2	1	1	5	1	1	1	4	4	1	3	3	3	5	1	1	1	1	5	1	1	1	4	1	1	5	1	1	1	
95	4	2	2	3	5	4	3	5	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	5	4	3	5	2	3	3	5	4	3	5	
96	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	3	
97	2	1	5	3	2	5	3	3	3	3	4	3	5	4	3	2	3	5	3	2	5	3	3	3	5	3	2	5	3	3	
98	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	
99	4	2	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
100	4	2	3	3	3	4	3	5	4	3	2	3	3	3	5	5	3	5	3	3	4	3	5	4	5	3	3	4	3	5	
101	4	2	3	1	1	1	1	1	1	4	1	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
102	4	2	2	4	4	5	3	3	3	5	5	3	3	4	2	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	4	4	5	3	3	
103	3	5	2	4	4	5	3	3	3	5	5	3	4	4	1	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	5	3	3	
104	2	1	5	4	4	1	3	3	3	1	1	1	5	4	3	2	3	5	4	4	1	3	3	3	5	4	4	1	3	3	
105	4	4	2	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	1	4	1	4	3	2	2	3	2	3	4	3	2	2	3	2	3	
106	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	
107	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	
108	4	2	3	1	1	1	1	1	4	4	1	3	3	3	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
109	4	2	2	3	5	4	3	5	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	5	4	3	5	2	3	3	5	4	3	5	
110	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	3	

N°	CAPACITACIÓN PILOTO																			
	NECESIDADES					PLANIFICACIÓN					EJECUCIÓN					EVALUACIÓN				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	3	3	3	3	2	3	3	3	2
3	1	1	2	1	2	5	1	2	1	1	3	3	3	5	3	5	3	3	3	4
4	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	4	1	1	2	4	1	1	1	1	1
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	4
6	3	2	5	2	5	5	2	5	2	2	3	3	3	5	3	5	3	3	3	4
7	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1
8	3	3	1	2	5	2	3	3	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
9	3	2	1	2	2	5	2	2	2	2	5	3	3	3	3	5	3	3	3	4
10	3	5	2	5	2	5	5	2	5	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	4
11	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	4	1	1	2	4	1	1	1	1	1
12	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	3	3	4
13	3	2	5	2	5	5	2	5	2	2	3	3	3	5	3	5	3	3	3	4
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1
15	3	3	3	3	3	2	3	3	5	5	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
16	3	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	3	3	3	3	5	3	3	3	4
17	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	4
18	1	1	2	1	2	1	1	2	3	3	4	1	1	2	4	1	1	1	1	1
19	3	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3	5	5	5	3	5	3	3	3	4
20	3	2	5	2	5	5	2	5	2	2	3	3	3	5	3	5	3	3	3	4
21	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1
22	3	3	1	2	5	2	3	3	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
23	3	2	1	2	2	5	2	2	2	2	5	3	3	3	3	5	3	3	3	4
24	3	5	2	5	2	5	5	2	5	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	4
25	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	4
26	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	3	3	4
27	3	2	5	2	5	5	2	5	2	2	3	3	3	5	3	5	3	3	3	4
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1
29	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
30	3	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	3	3	3	3	5	3	3	3	4

		GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PILOTO																													
N°																															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	4	2	2	3	5	4	3	5	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	5	4	3	5	2	3	3	5	4	3	5	
2	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3
3	2	1	5	3	2	5	3	3	3	3	4	3	5	4	3	2	3	5	3	2	5	3	3	3	5	3	2	5	3	3	
4	4	4	2	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	3	4	3	1	1	1	1	3	4	3	1	1	1	
5	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	
6	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	
7	4	2	3	3	5	1	1	1	4	4	1	3	3	3	1	1	1	1	3	5	1	1	1	4	1	3	5	1	1	1	
8	4	2	2	3	5	4	3	5	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	5	4	3	5	2	3	3	5	4	3	5	
9	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3
10	2	1	5	3	2	5	3	3	3	3	4	3	5	4	3	2	3	5	3	2	5	3	3	3	5	3	2	5	3	3	
11	4	4	2	4	3	1	1	1	4	4	3	1	1	1	1	1	1	3	4	3	1	1	1	4	3	4	3	1	1	1	
12	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	
13	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	
14	4	2	3	3	5	1	1	1	4	4	1	3	3	1	1	1	1	1	3	5	1	1	1	4	1	3	5	1	1	1	
15	4	2	2	4	4	5	3	3	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	4	4	5	3	3	2	3	4	4	5	3	3	
16	3	5	2	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	1	3	3	
17	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	
18	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	
19	4	2	3	3	3	4	3	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	4	3	5	4	5	3	3	4	3	5	
20	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	
21	4	2	1	1	5	1	1	1	4	4	1	3	3	3	5	1	1	1	1	5	1	1	1	4	1	1	5	1	1	1	
22	4	2	2	3	5	4	3	5	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	5	4	3	5	2	3	3	5	4	3	5	
23	3	5	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	3	
24	2	1	5	3	2	5	3	3	3	3	4	3	5	4	3	2	3	5	3	2	5	3	3	3	5	3	2	5	3	3	
25	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	
26	4	2	3	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3	3	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
27	4	2	3	3	3	4	3	5	4	3	2	3	3	3	5	5	3	5	3	3	4	3	5	4	5	3	3	4	3	5	
28	4	2	3	1	1	1	1	1	1	4	1	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
29	4	2	2	4	4	5	3	3	3	5	5	3	3	4	2	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	4	4	5	3	3	
30	3	5	2	4	4	5	3	3	3	5	5	3	4	4	1	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	5	3	3	

ANEXO 5

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Gestión del talento humano y capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016.

2. AUTOR

Nora Rosario Heredia Muñoz

nora.heredia@yahoo.com

Estudiante del Programa de Magíster en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

3. RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general el determinar qué relación existe entre la Gestión del talento humano y la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016; la población constituida por constituido por 110 trabajadores administrativos del distrito judicial, la muestra no probabilística consideró toda la población, en los cuales se ha empleado las variables: Gestión del Talento Humano y Capacitación.

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el instrumento: Cuestionario de Gestión del Talento Humano la escala de Likert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca) y el cuestionario de Capacitación en la escala de Likert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca), que brindaron información acerca de la Gestión del Talento Humano y la Capacitación en sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que: La Gestión del talento humano se relaciona significativamente con la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016.

4. PALABRAS CLAVE

Gestión del Talento Humano y Capacitación.

5. ABSTRACT

This research was general objective to determine what is the relationship between the management of human talent and training workers in the Judicial District of Lima Norte. 2016; the population consisting of consisting of 110 administrative workers of the

judicial district, the nonrandom sample considered the entire population, in which has been used variables. Human Resource Management and Training.

The method used in the research was the deductive hypothetical, this research used for its purpose the non-experimental design of correlational level, which collected information on a specific period, which was developed by applying the instrument: Questionnaire Human Resource Management Scale Likert (always, often, sometimes, rarely, never) and questionnaire Training Likert scale (always, often, sometimes, rarely, never), who provided information about Talent Management human and Training in its various dimensions, whose results are presented graphically and textually.

The research concludes that there is significant evidence to say that: the management of human talent is significantly related to training workers in the Judicial District of Lima Norte. 2016.

6. KEYWORDS

Human Resource Management and Training..

7. INTRODUCCIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo general el determinar qué relación existe entre la Gestión del talento humano y la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016; la población constituida por constituido por 110 trabajadores administrativos del distrito judicial, la muestra no probabilística consideró toda la población, en los cuales se ha empleado las variables: Gestión del Talento Humano y Capacitación

Gestión del Talento Humano.

Mendoza (2016, cita a Dale, 1980): “Define la gestión de talento humano como la designación de un extenso campo de relaciones entre los hombres, relaciones humanas que existen por las necesidades. Colaboración de hombres y mujeres en el proceso de empleo de la industria moderna. Esta definición se concentra en las relaciones que surge del contrato laboral; lo que implica gestionar adecuadamente aspectos tales como el ambiente de trabajo, entrenamiento y el bienestar”. (p.2).

Capacitación.

Xie (2015, cita a Blaque, 1953): “Capacitación es un proceso intermedio que, en la forma más o menos directa, apunta a lograr a que quienes trabajan con la excelencia que el sistema requiere; es un servicio interno de la organización que se cumplirá bajo cualquier forma cada vez que alguien deba conocer una tarea, desarrollar una habilidad o asumir una

actitud; considera la adecuada evaluación y gestión de las necesidades, planificación y ejecución” (p.1).

METODOLOGÍA

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el instrumento: Cuestionario de Gestión del Talento Humano la escala de Likert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca) y el cuestionario de Capacitación en la escala de Likert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca), que brindaron información acerca de la Gestión del Talento Humano y la Capacitación en sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

8. RESULTADOS

Describen narrativamente los hallazgos del estudio como el análisis estadístico e interpretación de datos y la prueba de hipótesis.

Hipótesis general

La Gestión del talento humano se relaciona significativamente con la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016.

Hipótesis Nula

La Gestión del talento humano no se relaciona significativamente con la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016.

Tabla 1

Correlación conciencia gestión del talento humano y capacitación

		Correlaciones	
		Gestión del Talento Humano	Capacitación
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,791**
	Gestión del Talento Humano Sig. (bilateral)	.	,000
	N	110	110
Capacitación	Coeficiente de correlación	,791**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	110	110

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

El resultado de 0.791 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que:

La Gestión del talento humano se relaciona significativamente con la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016.

Tabla 2

Gestión del talento humano y la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016.

		Gestión del Talento Humano			Total
		No Óptimo	Regular	Óptimo	
Capacitación	Inadecuada	22 20,0%	19 17,3%	0 0,0%	41 37,3%
	Regular	0 0,0%	37 33,6%	13 11,8%	50 45,5%
	Adecuada	0 0,0%	0 0,0%	19 17,3%	19 17,3%
Total		22 20,0%	56 50,9%	32 29,1%	110 100,0%

Fuente: Cuestionario de Gestión del Talento Humano y la Capacitación (Anexo 2)

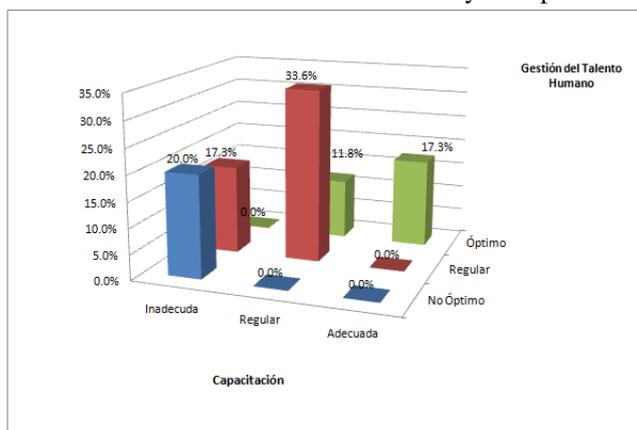


Figura 1. Diagrama de barras agrupadas 3D de la Gestión del Talento Humano y la Capacitación

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la capacitación en un nivel de inadecuada el 20% de trabajadores percibe una gestión del talento humano no óptimo; por otro lado, la capacitación en un nivel de regular el 33.6% de trabajadores percibe una gestión del talento humano regular. Así mismo la capacitación en un nivel de inadecuada el 17.3% de trabajadores percibe una gestión del talento humano óptimo.

9. DISCUSIÓN

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo general; el resultado de 0.791 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: La Gestión del talento humano se relaciona significativamente con la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016; esto es; la capacitación en un nivel de inadecuada el 20% de trabajadores percibe una gestión del talento humano no óptimo; por otro lado, la capacitación en un nivel de regular el 33.6% de trabajadores percibe una gestión del talento humano regular. Así mismo la capacitación en un nivel de inadecuada el 17.3% de trabajadores percibe una gestión del talento humano óptimo.

De los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por Martínez (2013), puesto que coincide en afirmar que la Gestión del Talento Humano, entonces, se convierte en un aspecto crucial, pues si el éxito de las instituciones y organizaciones depende en gran medida de lo que las personas hacen y cómo lo hacen, entonces invertir en las personas puede generar grandes beneficios. Es así que un área operativa, Recursos Humanos se convierte en el socio estratégico de todas las demás áreas, siendo capaz de potenciar el trabajo en equipo y transformar la organización radicalmente. Esa es su finalidad: Que las personas se desarrollen integralmente de manera individual y grupal, y así conseguir el crecimiento de la organización

10. CONCLUSIONES

En cuanto al objetivo General, la presente investigación demuestra que La presente investigación demuestra que la Gestión del talento humano se relaciona significativamente con la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.777, demostró una alta asociación entre las variables.

11. REFERENCIAS

Mendoza, C. (2016). Autores que hablan sobre el concepto de gestión del talento humano.

Recuperado de:

<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:wKK2qIE0VosJ:es.slideshare.net/kmendozacarrillo/autores-que-hablan-sobre-el-concepto-de-gestion-del-talento-humano&num=1&hl=es-419&gl=pe&strip=1&vwsrc=0>

Xie, Q. (2015). *Modelo de formación y desarrollo a implementar en las universidades.*

Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2008b/406/Definicion%20de%20los%20terminos%20capacitacion%20y%20desarrollo.htm>

Friego, E. (2010). *Qué es la capacitación, y qué gana una organización al capacitar a su personal?*. Recuperado de; <http://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7011.htm>

Hernández, Fernández y Baptista. (2014). *Metodología de la investigación.* (6a ed.) México: Mc Gram - Hill.

DECLARACIÓN JURADA**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN****PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Nora Rosario Heredia Muñoz, estudiante (X), egresado (), docente (), del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 07885781, con el artículo titulado: “Gestión del talento humano y capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016”

Declaro bajo juramento que:

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

Lima, 6 de Febrero de 2017

Br. Nora Rosario Heredia Muñoz

DNI 07885781