



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Capacitación de los Recursos Humanos y el Desempeño Laboral en
la Unidad Ejecutora 108-PRONIED–2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Padilla Pinedo, Irma (orcid.org/0000-0002-2220-0666)

ASESOR:

Dr. Sanchez Diaz, Sebastian (orcid.org/0000-0002-0099-7694)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2018

Dedicatoria:

A mi familia, esposo e hijos por la comprensión y amor que siempre me han demostrado cada día, al darme la inspiración, motivación, y fuerza para poder culminar y lograr mis objetivos trazados a nivel personal y profesional.

Agradecimiento:

A la Universidad Cesar Vallejo por la oportunidad que brinda a los estudiantes y por apostar por la educación, a los asesores y docentes de postgrado por sus enseñanzas y apoyo lo que han permitido que logre concretar el presente estudio de investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vi
Resumen	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra y muestreo	24
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos	26
3.5. Procedimientos	29
3.6. Método de análisis de datos	29
3.7. Aspectos éticos	30
IV. RESULTADOS	31
V. DISCUSIÓN	50
VI. CONCLUSIONES	54
VII. RECOMENDACIONES	55
REFERENCIAS	56
ANEXOS	65

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. <i>Baremos de la variable capacitación de rr hh</i>	23
Tabla 2. <i>Baremos de la variable desempeño laboral</i>	24
Tabla 3. <i>Rangos de fiabilidad</i>	28
Tabla 4. <i>Fiabilidad de la v1. Capacitación de los recursos humanos</i>	29
Tabla 5. <i>Fiabilidad de la v2. Capacitación desempeño laboral</i>	29
Tabla 6. <i>Capacitación de recursos humanos</i>	31
Tabla 7. <i>Dimensión habilidades</i>	32
Tabla 8. <i>Dimensión actitudes</i>	33
Tabla 9. <i>Dimensión conocimiento</i>	34
Tabla 10. <i>Variable desempeño laboral</i>	35
Tabla 11. <i>Dimensión desempeño interpersonal</i>	36
Tabla 12. <i>Dimensión desempeño organizacional</i>	37
Tabla 13. <i>Dimensión desempeño proactivo</i>	38
Tabla 14. <i>Tabla cruzada entre desempeño laboral y capacitación de RRHH</i>	39
Tabla 15. <i>Tabla cruzada entre desempeño interpersonal y capacitación de RRHH</i>	40
Tabla 16. <i>Tabla cruzada entre desempeño organizacional y capacitación de RRHH</i>	42
Tabla 17. <i>Tabla cruzada entre desempeño proactivo y capacitación de RRHH</i>	43
Tabla 18. <i>Prueba de kolmogórov para una muestra</i>	45
Tabla 19. <i>Contrastación de hipótesis general</i>	46
Tabla 20. <i>Contrastación de hipótesis específica 1</i>	47
Tabla 21. <i>Contrastación de hipótesis específica 2</i>	48
Tabla 22. <i>Contrastación de hipótesis específica 3</i>	49

Índice de Gráficos

	Pág.
Figura 1. Equilibrio entre las aptitudes del colaborador y las necesidades del puesto	13
Figura 2. Modelo de sistema de capacitación	15
Figura 3. Diseño de estudio	21
Figura 4. Capacitación de recursos humanos	31
Figura 5. Dimensión habilidades	32
Figura 6. Dimensión actitudes	33
Figura 7. Dimensión conocimiento	34
Figura 8. Variable desempeño laboral	35
Figura 9. Dimensión desempeño interpersonal	36
Figura 10. Dimensión desempeño organizacional	37
Figura 11. Variable desempeño proactivo	38
Figura 12. Desempeño laboral y capacitación de rrhh	39
Figura 14. Desempeño organizacional y capacitación de rrhh	42
Figura 15. Desempeño proactivo y la variable capacitación de rrhh	44

Resumen

La pesquisa tuvo por objetivo Determinar la relación que existe entre la capacitación de los recursos humanos y el desempeño laboral en la UE 108-PRONIED, 2017. Para ello, empleó una metodología con características cuantitativas, de tipo aplicada, nivel correlacional y diseño no experimental, contando con una muestra de 52 profesionales de ingeniería, empleando dos cuestionarios para la medición de sus variables, siendo estos debidamente validados y confiables.

Los resultados que se obtuvieron en la fase estadística, determinaron que si existe evidencia de una relación positiva – moderada ($r = 0.485$ y $p = 0.000$) entre la capacitación de los recursos humanos y el desempeño laboral en la UE 108-PRONIED, 2017. Así como también se demostró la existencia de una relación positiva – débil ($r = 0,350$, $p = 0.000$) entre la capacitación de Recursos Humanos y desempeño interpersonal, y entre la capacitación de Recursos Humanos y desempeño proactivo ($r = 0.385$, $p = 0.000$). Obteniendo un correlación positiva – moderada ($r = 0.516$, $p = 0.000$) entre la capacitación de Recursos Humanos y desempeño organizacional.

Palabras Clave: Capacitación, desempeño, recursos humanos, PRONIED.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship that exists between the training of human resources and job performance in the EU 108-PRONIED, 2017. For this, a methodology with quantitative characteristics, applied type, correlational level and non-experimental design was used. , with a sample of 52 engineering professionals, using two questionnaires to measure their variables, these being duly validated and reliable.

The results obtained in the statistical phase determined that there is evidence of a positive - moderate relationship ($r = 0.485$ and $p = 0.000$) between the training of human resources and job performance in the EU 108-PRONIED, 2017. Thus as well as the existence of a positive - weak relationship ($r = 0.350$, $p = 0.000$) between Human Resources training and interpersonal performance, and between Human Resources training and proactive performance ($r = 0.385$, $p = 0.000$) was also demonstrated. . Obtaining a positive - moderate correlation ($r = 0.516$, $p = 0.000$) between Human Resources training and organizational performance.

Keywords: Training, performance, human resources, PRONIED.

I. INTRODUCCIÓN

Observando el entorno presente en el que las empresas demandan de altos niveles de competencia, el talento humano son quienes representan las ventajas competitivas, es por esta razón que requieren de ciertas capacitaciones a fin de perfeccionar sus talentos tanto a nivel nacional, regional y local. Los estudios que abordan temas sobre la creación y evolución de los recursos humanos facilitan el conocimiento y la comprensión de los requerimientos empresariales y estratégicos que indujeron a la creación de políticas y prácticas industriales y empresariales. En la actualidad, la función que ejerce esta área (RRHH) se basa en un dilema: pues debe asumir el compromiso por el cambio o sencillamente extinguirse, en tal sentido, una de las ventajas que posee el talento humano en el campo laboral es que no podrá ser reemplazado por ninguna máquina o robot, demandando solo de una capacitación constante.

Con referencia a ello, Chiavenato (2011) afirmó que los procesos de capacitación son procedimientos de corto plazo que se aplican con carácter educativo, en donde los individuos adquieren conocimientos, habilidades y competencias, además de desarrollar actitudes positivas enfocadas en su labor, orientadas a un objetivo específico, desarrollándose de manera ordenada y sistemática.

Es por esta razón que se considera que el talento humano debe ser capacitado permanentemente, tomando en cuenta las continuas actualizaciones que se están dando en cuanto a la tecnología y los avances científicos tanto a nivel nacional, internacional, como local, a fin de lograr un mejor desempeño laboral, el cual estará evidenciado a través de acciones observables y palpables, tal como lo mencionó Campbell (1990) en la citación efectuada por Salgado y Cabal (2011) en donde describen el desempeño como una conducta medible a través del resultado de las habilidades, conocimientos y destrezas, que conllevan a lograr las metas organizacionales.

A nivel Internacional se pudo observar que la educación es una problemática que debe tratarse dándole la importancia necesaria para resolver situaciones adversas, tanto en la parte académica como en infraestructura. Por ello, Salvador (2009) desarrolló un plan para capacitar los recursos humanos teniendo en cuenta su realidad problemática, por ello desarrollo un proyecto de mejoramiento en la educación, el cual abarcaba los tres niveles; inicial, básico y superior, teniendo resultados favorables tal como lo evidencia el sector educativo presentado por ese país.

Por su parte, la UNESCO (2013) presentó un informe de la realidad educativa en países Latinoamericanos y del Caribe, abarcando el área de infraestructura como la del desempeño laboral docente. Este informe diagnostica el acatamiento de los 6 propósitos de la educación para todos instituidos en el marco de acción Dakar, presentando los desafíos más relevantes en la perspectiva 2015. Este proyecto involucro a más de 40 países buscando mejorar y extender la protección integral de la infancia especialmente para los niños más desfavorables y desfavorecidos, para ello hubo una gran inversión pública que en la década pasada hubo un crecimiento el cual pasó de 4,5% a un 5,2 % de PBI, este proyecto educativo espera aun ser más extendida, contribuyendo de manera general, dando mejores oportunidades tal como lo estableció Chabott y Ramírez (2000), en esta concepción se difundieron los tratados internacionales de derechos y los propios organismos internacionales cumpliendo el rol esencial llevando el proyecto "Educación para todos". Luego del análisis de este proyecto se observa que el tema educativo es uno de los sectores importantes en toda nación que busca ser mejor tanto en la acción de desempeño y en la acción de infraestructura.

A nivel nacional, Sánchez y Martell (2013) realizaron un estudio en Trujillo elaborando un plan de adiestramiento que conceda corregir hacia mejoras el desenvolvimiento docente. En dicho estudio detectaron que había situaciones de deficiencia en el desempeño de los colaboradores, lo cual, era consecuencia de la falta de asignación de presupuesto, tanto para la parte académica como para la infraestructura.

Presentemente el Perú evidencia serios problemas en infraestructura escolar, existiendo un aproximado de 40,000 locales educativos públicos, en el cual, un 50% de la infraestructura no es adecuada, constituyéndose una amenaza para más de 600,000 estudiantes, de ello, 7 de cada 10 colegios necesita ser reforzado o reconstruido, de los cuales, 2 de cada 3 no posee los servicios de agua y desagüe o electricidad, por ello la inversión de infraestructura durante el 2011 y 2015 en la educación básica regular fue de 15,285, es decir, 150% más que en el quinquenio precedente, esa dramática situación descrita líneas arriba es la consecuencia de muchos años de prolongación, por ello, posterior a la estructuración de un plan, se logró incrementar los recursos, alcanzando con ello mejorar la capacidad financiera que permitió desarrollar acciones inmediatas para mejorar la atención a los estudiantes.

Otro importante cambio suscitado durante este periodo fue en el 2011, en donde se creó un programa que incitaba a trabajar en el mantenimiento de las infraestructuras educativas (PRONIED), el mismo que financió restauraciones por importes mayores a 180 millones, para priorizar los avances en calidad de infraestructura, trazándose rutas y minimizándose la brecha en la educación rural. (PRONIED, 2011).

A nivel Institucional la UE 108-PRONIED, es el organismo creado como unidad ejecutora del ministerio de educación, frente a la realidad problemática nacional acerca de la infraestructura, ha desarrollado talleres de capacitación “Escuelas seguras: mantenimiento de locales escolares” cuyo objetivo es prevenir situaciones adversas de cualquier fenómeno natural, a través de guías de información y/o capacitación presencial, tanto a nivel local, como regional y nacional, incidiendo en las prioridades de reparar techos, servicios higiénicos, pisos, muros que se deben hacer para la protección de la infraestructura educativa. De esta forma atender las demandas de los estudiantes y así brindar mejores espacios físicos y mejor atención académica a los estudiantes de nuestro país. Pero no están llegando a la capacitación del personal de la Unidad Ejecutora para lograr un mejor desempeño dentro de las áreas, es decir capacitación académica y

técnica del talento ejecutor, por ende, hay muchas consecuencias desfavorables en el desempeño como resultado final (PRONIED, 2015).

Es por esta razón que con la presente pesquisa pretendo presentar un trabajo que aporte mejores condiciones tanto académicas como de infraestructura. En este sentido, habiendo detallado la problemática se planteó como interrogante principal: ¿Cómo se relaciona la Capacitación de los Recursos Humanos y el Desempeño Laboral en la UE 108- PRONIED, 2017? En cuanto a las interrogantes específicas se propuso lo siguiente: (1) ¿Cómo se relaciona la Capacitación de los Recursos Humanos y el Desempeño Interpersonal en la UE 108-PRONIED, 2017?; (2) ¿Cómo se relaciona la Capacitación de los Recursos Humanos y el Desempeño Organizacional en la UE 108-PRONIED, 2017?; (3) ¿Cómo se relaciona la Capacitación de los Recursos Humanos y el Desempeño Proactivo en la UE 108 - PRONIED, 2017?

Por tanto, se planteó enfoques para justificar la importancia de la investigación, siendo estos: el teórico, normativo, social, práctico y metodológico:

Teóricamente se justifica en la necesidad de capacitar a los recursos humanos tomando como sustento el enfoque científico de gestión sistémica, puesto a que mediante este enfoque se podrá mejorar las técnicas a emplear durante el proceso de reclutamiento, logrando así optimizar las fases que se emplean para la contratación del personal (Perea, 2006). En cuanto al desempeño laboral, este se cimenta bajo el DL N° 728, Título IV. Capacitación Laboral y Productividad, Art.127 en donde se afirma que todo empleador se encuentra en la obligación de brindar capacitación laboral a sus contratados a fin de que estos se encuentren en condiciones óptimas para desempeñar su labor, logrando incrementar sus niveles de productividad y con ello, la opción a incrementar sus ingresos. Al mismo tiempo el art. 128 establece que tanto el empleador y el colaborador o representante podrán acordar el desarrollo de programas de capacitación, teniendo como finalidad lo que establece el art. 129 que es: incrementar los niveles productivos, enriquecer los conocimientos del colaborador, y proporcionar enseñanzas tecnológicas nuevas basadas en el uso actual (DL. No. 728).

Normativamente el presente trabajo nos permite analizar los aspectos legales por el cual se crea PRONIED, tomando como base la norma, los decretos, leyes y resoluciones emitidas por el MINEDU: (a) D.S. N°004- 2014 MINEDU Norma de creación nacional de infraestructura educativa; (b) Ley 28044, quien centra al individuo como agente elemental de los procesos educativos; (c) DS N°018-2012-ED ejecución de proyectos de la UE PRONIED; (d) Resolución de Secretaria general N° 613-2014, normas de la atención de la educación básica alternativa.

Socialmente, mediante los resultados de este trabajo se podrán diseñar programas de capacitación del personal, tanto de los recursos humanos a nivel pedagógico, directivo asimismo entes ejecutores de la infraestructura de campos académicos, así como campos deportivos específicamente que den un mejor rendimiento al estudiante, el cual implica una serie de beneficios de gran impacto social del sector educativo, permitiendo de ese modo una sociedad involucrada en el mejoramiento de la educación, teniendo en cuenta el aporte de la orientación social que este trabajo de investigación presenta.

De forma práctica, esta pesquisa se basa en la posibilidad de poder informar a las autoridades correspondientes, la realidad laboral que vienen experimentando los colaboradores, mostrando tanto a la parte demandante como a los demandados, a fin de que se analicen los casos con criterio y ética, y se asuman las decisiones pertinentes en favor del personal, logrando que ellos puedan capacitarse adecuadamente y con ello, mejoren sus niveles de desempeño.

Finalmente, en cuanto a la justificación metodológica, se proponen dos instrumentos que pueden replicarse en otras instituciones con características semejantes a la presente para validar los resultados de este estudio y poder alcanzar una serie de recomendaciones acordes con los resultados encontrados. No obstante, al encontrarse estos correctamente validados, podrán ser empleados en futuras investigaciones como antecedentes sirviendo como aporte, y en base a ello poder seguir investigando en cuanto al tema.

Por tanto, habiendo planteado las interrogantes mencionadas, se propuso como objetivo: Determinar cómo se relaciona la capacitación de recursos humanos y el desempeño laboral en la UE 108-PRONIED, 2017. Siendo los objetivos específicos: (1) Determinar cómo se relaciona la capacitación de recursos humanos y el desempeño interpersonal en la UE 108-PRONIED, 2017, 2017; (2) Determinar cómo se relaciona la capacitación de recursos humanos y el desempeño organizacional en la UE 108-PRONIED, 2017; (3) Determinar cómo se relaciona la capacitación de recursos humanos y el desempeño proactivo en la UE 108-PRONIED, 2017.

Como parte del proceso de formulación de hipótesis se planteó por general lo siguiente: Existe relación entre la capacitación de recursos humanos y el desempeño laboral en la UE 108-PRONIED, 2017. Siendo considerado como específicos los siguientes: (1) Existe relación entre la capacitación de recursos humanos y el desempeño interpersonal en la UE 108-PRONIED, 2017; (2) Existe relación entre la capacitación de recursos humanos y el desempeño organizacional en la UE 108-PRONIED, 2017; (3) Existe relación entre la capacitación de recursos humanos y el desempeño proactivo en la UE 108-PRONIED, 2017.

II. MARCO TEÓRICO

Concerniente a los antecedentes de estudio, se logró rescatar algunos de procedencia internacional, tales como Sosa (2014) quien se propuso identificar los elementos con los que debe contar un programa de capacitación docente en el Instituto Tecnológico del Nororiente, a fin de lograr el adecuado cumplimiento de sus funciones laborales. La metodología se mantuvo bajo un enfoque mixto, con una población de 12 docentes que laboran en ITECNOR. Se empleó dos instrumentos, una ficha de diagnóstico y una guía de preguntas para el grupo focal. El primero con el propósito de diagnosticar las necesidades de capacitación, y el segundo para recabar información del grupo. Los resultados demostraron que los docentes conservan mayor habilidad en facilitación (75%) que en didáctica (58%), y en cuanto a conocimiento, los docentes presentaron mayor calificación en planificación (67%), mientras que en estrategia solo fue menor el puntaje (42%). Por tanto, frente a los resultados encontrados se hace evidente la necesidad crear y ejecutar un programa de capacitación docente que apunte a fortalecer las actitudes hacia el servicio, el trabajo en equipo y los conocimientos, capacitándolo en cuanto al uso de nuevas estrategias para la enseñanza, y reforzando la didáctica en sus fases de enseñanza - aprendizaje.

Pérez y Sabia (2013) se propusieron Identificar cómo la práctica de RRHH (adiestramiento y evaluación del desempeño) influyen en el clima de los alojamientos 4 estrellas de Mar del Plata. Frente a ello, recurriendo a una metodología cualitativa, empleando la entrevista semi-dirigida individual, y una escala de evaluación del clima laboral aplicado a 90 participantes que se desempeñan laboralmente en 3 alojamientos 4 estrellas de la ciudad en estudio. Los resultados encontrados en el hotel A demostraron que el 60% de colaboradores presenta un bajo nivel de compromiso con su trabajo, siendo solo el 40% los que demostraron planificación y eficiencia laboral, quedando demostrado en el 90% de colaboradores que afirmaron sentir presión y estrés, y el 60% que afirmó que las reglas y el control son muy marcadas en el hotel, siendo esta la razón por la que el 70% no se encuentra cómodo laboralmente, quedando en evidencia los bajos niveles de clima en el trabajo, no obstante, el 70% mostro amabilidad y capacidad

para a la ayuda. En cuanto al hotel B, el 80% de colaboradores presentó un bajo nivel de compromiso con su trabajo, siendo solo el 50% los que demostraron planificación y eficiencia laboral, quedando demostrado en el 90% de colaboradores que afirmaron sentir presión y estrés, y el 100% que afirmó que las reglas y el control son muy marcadas en el hotel, siendo esta la razón por la que solo el 50% se encuentra cómodo laboralmente, quedando en evidencia los bajos niveles de clima en el trabajo, no obstante, el 70% mostro amabilidad y capacidad para a la ayuda. En referente al hotel C, el 50% de colaboradores presentó un bajo nivel de compromiso con su trabajo, siendo solo el 30% los que demostraron planificación y eficiencia laboral, quedando demostrado en el 70% de colaboradores que afirmaron sentir presión y estrés, siendo esta la razón por la que el 90% mencionó no sentirse cómodo laboralmente, siendo este el motivo por el que el 60% presenta niveles bajos en amabilidad y ayuda, quedando en evidencia que el clima laboral es negativo en este hotel. Por tanto, ambos hoteles mostraron llevar prácticas inadecuadas en sus recursos humanos, siendo esta la razón por la que el clima se tornó negativo. En este sentido, se sugiere tener mayor flexibilidad en el manejo de las condiciones de trabajo, a fin de mejorar el clima en la organización.

Moreno (1999) se planteó identificar cuáles son las necesidades de adiestramiento que presenta el personal de sistemas de FIME. Para ello, basó su metodología en el enfoque cuantitativo, contando con una muestra conformada por 30 estudiantes, los cuales llenaron una encuesta en el que debían responder sobre su conocimiento y experiencia en las diversas áreas asociadas a la aplicación y uso de software y su compromiso en cuanto al correcto funcionamiento de los equipos. Los resultados mostraron que solo el 20% tenía buen conocimiento en MSDOS, siendo el 40% los que desconocían sobre el WFW, y el 30% los que no presentaban experiencia en W95, siendo lo más preocupante que el 73.33% del personal desconozca sobre el NETWARE, el 76% sobre el WNT, el 50% sobre instalaciones de software, el 63.33% sobre su configuración, y el 63.33% sobre el UNIX, teniendo solo el 23.33% buenos conocimientos en cuanto al uso de antivirus, 30% en cuanto a uso de Word, el 26.66% en cuanto al uso de Excel y solo el 26.66% en cuando al lenguaje C. Por tanto, el investigador concluyó que es importante el apoyo al personal que ingresa, puesto a que muchos de ellos requieren de capacitación para

efectuar sus labores, debido a que no cuentan con los saberes esenciales para desempeñarse en su función. Por ello sugieren que el personal que se contrate sea preferiblemente de las carreras de sistemas, comunicaciones o electrónica a fin de disminuir este tipo de problemas, y las capacitaciones que se efectúen sean mayormente enriquecedoras.

Martínez (2001) se propuso plantear un modelo que permita capacitar al personal estandarizándolos en cuanto al manejo de sistemas de nuevos equipos. Para lograr lo antes mencionado basó su estudio en un enfoque cualitativo, describiendo las características de los puestos y sus requerimientos en cada área. La población la conformó todos los colaboradores de la empresa Fabricantes de Aparatos Domésticos (FADSA) elaborando y aplicando encuestas, valuando puestos, y revelando los resultados obtenidos, a fin de desarrollar programas que permitan capacitar al personal en cuanto a sus deficiencias. El investigador concluyó que la empresa no brinda el apoyo necesario al personal por tanto, el área de gerencia requiere implementar programas de apoyo en el que se cumpla con todos los procedimientos necesarios para impartir capacitación a fin de obtener mejoras en los resultados de desempeño y por ende en la productividad.

Concerniente a los antecedentes nacionales, se logró rescatar a Fuentes (2014) quien buscó determinar cómo el plan de capacitación 2012 logra influir en el desempeño de los colaboradores del proyecto Especial CHAVIMOCHIC. Para ello se basó en una metodología descriptiva, correlacional – causal, inductiva-deductiva, con una población de 385 colaboradores, analizando solo a 129 de ellos mediante la aplicación de cuestionarios y entrevistas. Los resultados revelaron que a pesar de que el 55% de los colaboradores posee más de 5 años de antigüedad, y el 54% es profesional, existe un 57% que no cumple con las políticas institucionales, esto debido a que el 45% desconoce sobre el plan de capacitación, y el 5% aún no ha sido capacitado. A pesar de que existe un alto número de colaboradores con más de 5 años de antigüedad, el 85% afirmó que solo ha recibido capacitación en 1 o 2 oportunidades, de los cuales, el 40% se encuentra insatisfecho en dicho proceso y el 33% afirma que los niveles de conocimiento de los instructores que brindan la capacitación es regular. Caso que preocupa mucho

porque la capacitación debería ser constante, y el 51% solicita capacitación basada en los componentes tecnológicos, legales y procedimentales en cuanto a lo laboral. Por tanto, se concluye que aplicar de manera correcta un plan de capacitación va a permitir obtener mejoras en los resultados de los colaboradores, tanto en su desempeño laboral como en su rendimiento y productividad, en este sentido se demuestra que la aplicación correcta del Plan si influye efectivamente en el desempeño laboral del personal.

Sánchez y Martell (2013) buscaron evidenciar que el desempeño laboral del talento humano del Gimnasio Sport Club de Trujillo si logra mejorar si se implementa un plan de capacitación. Para demostrar ello, basaron la metodología en un diseño de sucesión, de enfoque cualitativo, recurriendo a analizar la percepción de 80 personas asistentes a dicho local, quienes mediante su respuesta brindada en los cuestionarios se logró encontrar que el 50% considera que los trabajadores del local no cuentan con un comportamiento adecuado, sintiendo que el 94% no se encuentra en condiciones de trabajar bajo presión, percibiendo como descortés al 63% de los colaboradores, considerando que el 96% no muestra iniciativa para ayudar al cliente a dar solución a algún problema, sintiendo que este mismo porcentaje no se preocupa por optimizar su servicio. En cuanto a las instalaciones, el 96% afirmó que no se le da mantenimiento, razón por la cual, precedentemente a implementar el plan, los usuarios calificaron el desempeño como regular con un 20%, asignándole un puntaje de 6. Con la aplicación del plan, los resultados fueron distintos, logrando el 83% resolver las quejas de los clientes. Por tanto, al implementar el plan si mejora el desempeño de los colaboradores en el Gimnasio Sport Club.

Mayurí (2008) en su pesquisa se propuso establecer cómo el Programa de capacitación empresarial guarda asociación con el desempeño laboral de los colaboradores del fondo de empleados del Banco de la Nación, 2006, en donde desarrollaron una pesquisa de tipo correlacional, destacando una población de 100 colaboradores a plazo indeterminado, empleando encuestas con escala de Likert, conteniendo preguntas cerradas. Los resultados revelaron que el 52% requiere de capacitaciones para mejorar su desempeño, principalmente en cuanto al

planeamiento estratégico según el 34%, no obstante el 32% que si ha recibido capacitación la consideró como regular. Luego de aplicar los programas de capacitación, estos resultados cambiaron de forma positiva, obteniendo mejores resultados en las pruebas de salida. Por tanto, al obtener un $p = 0.00 < 0.05$ se demostró que ambas variables se encuentran asociadas, tanto en las muestras del grupo A, como las del grupo B y C.

Vigo (2014) se planteó proponer un programa para desarrollar el capital humano a fin de acrecentar los resultados en el desempeño de los colaboradores del Gobierno Regional de Ancash. La pesquisa fue aplicada, correlacional, aplicando el método hipotético deductivo, no experimental - transversal. En cuanto a los resultados, los jefes calificaron como deficiente el desempeño de sus colaboradores, no obstante, quedó en evidencia que estos colaboradores no cuentan con programas que les permita capacitar sus conocimientos, siendo esta la razón por la que sus niveles de desempeño no son los adecuados. En oportunidades que se han efectuado, estas se han dado sin previa planificación, orden, ni coordinación, razón por la que carecen de estrategias, no se plantean los objetivos, ni mucho menos se efectúan las mediciones posteriores a su práctica, quedando sin efecto lo aplicado. Además no cuenta la entidad con presupuestos necesario como para efectuar estos programas, razón por la que quedan a responsabilidad de ellos el desenvolverse lo mejor posible. Es por esta razón que se sugiere efectuar un estudio previo para identificar las deficiencias y necesidades de los colaboradores, para con ello, diseñar y poner en marcha un programa de capacitación y desarrollo que permite contribuir en la mejora de sus desempeños, efectuando luego de su aplicación, una evaluación para la medición de su eficacia y en base a ello, poder efectuar los ajustes pertinentes.

Continuando con el desarrollo teórico de las variables, se buscó sustentar como primer paso a la variable 1, quien es percibida como una herramienta necesaria en todo tipo de empresas, la cual debe ser planificada y capaz de ser medida para verificar su efectividad. En referencia a ello, Aquino (2007) explicó que una capacitación es una acción que se efectúa de forma organizada, siendo posible desarrollarla y evaluarla dentro de toda empresa con el propósito de transformar y

engrandecer los conocimientos de las personas, logrando el desarrollo de habilidades y cambios de actitudes hasta alcanzar una conducta positiva capaz de determinar un correcto desempeño laboral.

Bajo este enfoque, el objetivo de toda capacitación se sitúa en la búsqueda del perfeccionamiento de las acciones de todo trabajador frente a su cargo o responsabilidad laboral.

A lo que Gore (1998) definió como un agente de cambio potencialmente productivo capaz de contribuir en las personas en la interpretación de sus necesidades, logrando la adecuación de su estructura, cultura, e incluso, estrategias.

En este sentido, la capacitación también es vista como un proceso educativo impartido por las empresas. A lo que Chiavenato (2011) describe como un proceso educativo de duración corta, en donde los individuos adquieren conocimientos, habilidades y competencias, además de desarrollar actitudes positivas enfocadas en su labor, orientadas a un objetivo específico, desarrollándose de manera ordenada y sistemática. Dicho proceso involucra la transferencia de conocimientos específicos asociados al ámbito de trabajo, actitudes expresas frente a la organización, resolución de tareas acordes a los puestos y el desarrollo de competencias y habilidades necesarias.

Por su parte, Dessler (2004) expresó que un proceso de capacitación busca proveer a los colaboradores todas las habilidades que requieren a fin de que se desenvuelvan adecuadamente en el trabajo.

Ante esto Siliceo (1996) afirmó que la capacitación es asumida por toda organización como una función educativa, en donde se busca satisfacer las necesidades del momento, previendo las futuras en relación a los requerimientos de la empresa. Como podemos ver, estos tres autores señalan el carácter educativo de la capacitación, la cual, como todo proceso educativo tiene que ser

sistematizada y organizada; es decir se debe considerar una planificación detallada de acorde a las necesidades de la empresa.

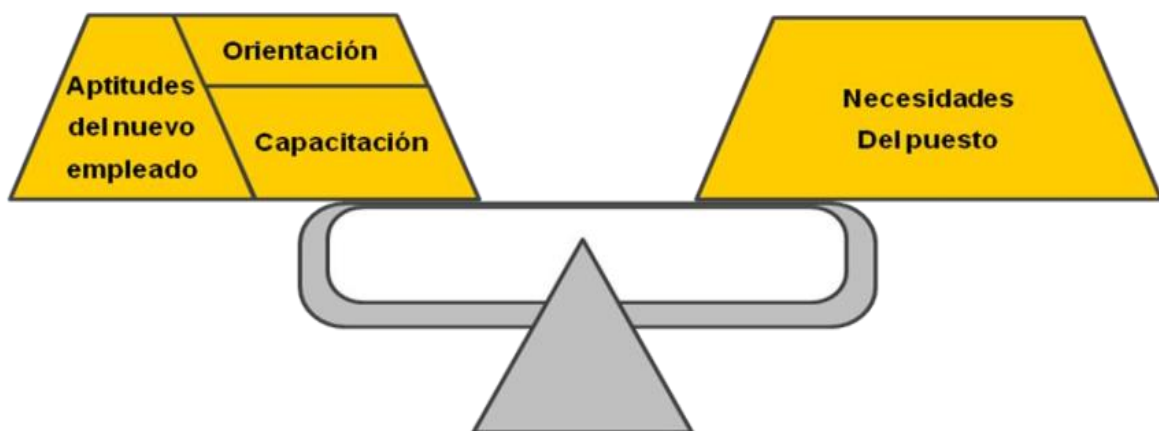
También debemos rescatar que todos los autores afirman que las capacitaciones deben generar un cambio en conocimientos, actitudes y habilidades. Esto afirmó Blake (1997) quien explicó que toda entidad se encuentra en la obligación de capacitar a sus colaboradores a fin de satisfacer los requerimientos del momento, buscando integrar nuevos conocimientos, que les permita desarrollar sus habilidades, cambiando las actitudes de sus miembros. Bajo otros términos, la capacitación es también denominada como educación no formal, y dicho proceso debe darse con normal naturalidad, considerándola como un proceso esencial para el cambio, a fin de lograr el crecimiento de la empresa.

En la actualidad los cambios continuos que se da en este mundo globalizado y competitivo exigen que el personal continuamente vaya incorporando nuevos saberes a su labor diaria. Es la necesidad de contar con un personal capacitado frente a los cambios continuos una de las razones de ser de las capacitaciones y no quedar en la obsolescencia.

Otra razón se grafica en la siguiente imagen tomado de Werther (2008)

Figura 1.

Equilibrio entre las aptitudes del colaborador y las necesidades del puesto



Nota: Imagen tomada de Werther (2008)

En este gráfico se puede observar las necesidades de todo nuevo trabajador, la cual es consecuencia del alto grado de competitividad que se pide en el mercado. La capacitación, en consecuencia, ayudará a suplir las deficiencias presentadas por el nuevo personal contratado por la empresa.

Al respecto Ivancevich (2005) afirmó que la capacitación y el desarrollo son métodos a través de los cuales se intenta adiestrar al colaborador, incitando a que se nutra de información relevante que le permita reforzar sus habilidades, adquiriendo conocimientos referentes a la entidad y sus metas. Asimismo, el desarrollo y la capacitación se encuentran orientados a contribuir en el desarrollo de las personas, logrando que esta sea capaz de aportar de forma positiva en la empresa, demostrando así mejoras en su desempeño.

Son múltiples los beneficios que podemos señalar respecto a la capacitación.

Los beneficios que trae a la empresa son: (a) Conllevan a que la rentabilidad de la empresa se incremente, (b) contribuye a mejorar las actitudes de las personas, (c) nutre con mayor conocimiento a los colaboradores, (d) permite mejorar la imagen de la institución, (e) hace que las relaciones entre subordinado y jefe sean más gratas, (f) incentiva a una mejor comunicación y dialogo, (g) disminuye los índices de tensión y estrés, (h) ayuda a controlar las situaciones de conflicto, (i) contribuye a una mejor toma de decisiones, (j) permite brindar mejores soluciones a los problemas, (k) estimula el desarrollo orientado a la promoción, (l) finalmente, favorece la adecuada formación de dirigentes y líderes.

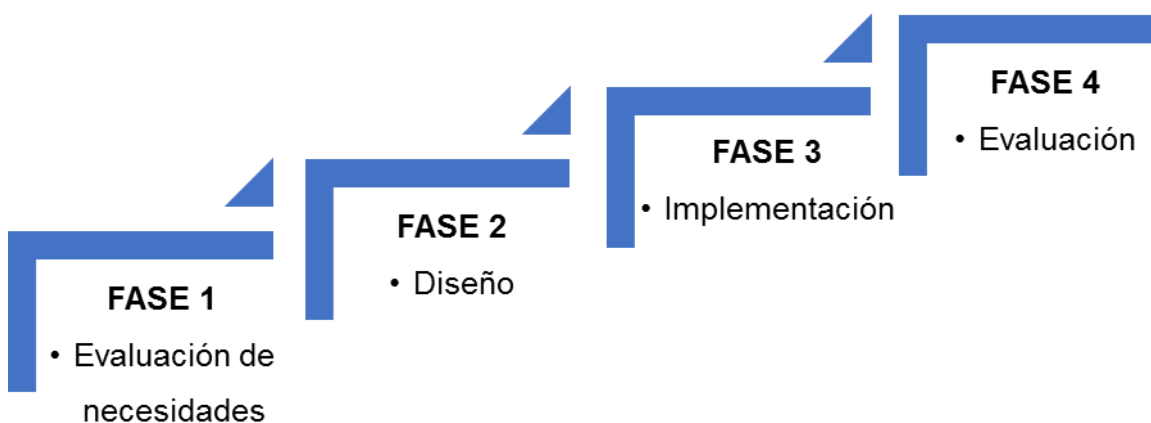
Los beneficios que trae al personal son: (a) contribuye a tomar mejores decisiones, (b) beneficia en la capacidad para solucionar problemas, (c) nutre la confianza, (d) alimenta la asertividad y el desarrollo, (e) incentiva el dominio adecuado para manejar los conflictos, (f) permite formar líderes, (g) favorece la comunicación, (h) permite alcanzar las metas personales y por ende, los niveles de satisfacción en cuanto a su desenvolvimiento se incrementan, (i) logra que

desarrollen un sentido de progreso, (j) hace que los miedos desaparezcan logrando formar un personal capaz, valiente, decidida y proactiva.

Bolhander y Snell (2008) hablan referente al proceso de capacitación y desarrollo, mencionando en su libro que toda capacitación ha de usar el enfoque de sistemas a fin de que puedan obtener los mejores resultados en cuanto al desempeño del personal como de la organización. Mencionan además que este sistema comprende cuatro fases: siendo la primera la evaluación de las necesidades, la segunda el diseño de programas, la tercera la fase de implementación, y finalmente la fase de evaluación.

Figura 2.

Modelo de Sistema de Capacitación



Nota: Tomado de Blhander y Snell (2008); Administración de recursos humanos.

Referente a las dimensiones de la variable capacitación de RRHH, Silíceo (2004) la describió en 3, siendo estas el conocimiento, las habilidades y las actitudes.

Los conocimientos según el Instituto de desarrollo económico (IDIE) (s/f) consisten en la transmisión de información acerca del trabajo, la entidad, sus productos o servicios, sus normas y reglamento interno, su estructura, etc.

Las habilidades y destrezas según el Instituto de desarrollo económico (IDIE) (s/f) sostiene que estas se asocian al cargo presente o expectante, habitualmente

relacionado con las actividades manuales y motoras que demandan de la práctica y capacitación continua.

Las actitudes comprenden aquella predisposición aprendida que procura cambiar las actitudes negativas o inapropiadas en positivas o adecuadas, buscando actuar favorablemente frente a ciertas situaciones o circunstancias. Las actitudes no son más que manifestaciones de la realidad, asociadas al comportamiento que uno mantiene en cuanto a los propósitos a que hacen referencia (Aignerren, 2015).

Referente a la variable 2, que aborda el tema del desempeño laboral, algunos autores como D'Vicente, referenciado por Araujo y Guerra (2007), la describieron como el grado de acción efectuado por un colaborador en razón a los objetivos organizacionales establecidos dentro de un periodo determinado.

En esta definición podemos ver que el desempeño laboral está relacionado con el nivel de actuación alcanzado, mientras que, desde el punto de vista de Chiavenato, referenciado por Araujo y Guerra (2007), lo describieron como el nivel de eficacia con el que se desenvuelve un trabajador dentro de su área de labores. A esto el autor añadió que el desempeño laboral no solo debe estar enfocado en el logro de objetivos; sino que involucra también la satisfacción de los trabajos en el proceso y en el alcance de lograr las metas.

En esta misma línea Salas (2012), expresó que el desempeño laboral se encuentra íntimamente asociado con el comportamiento y la conducta del individuo, no solo la asociada al comportamiento profesional que se basa en sus conocimientos y valores éticos, sino que también se asocia a las relaciones interpersonales.

Motowidlo, referenciado en el estudio de Palaci (2005), también describió a la variable refiriéndola como un valor, el cual toda entidad espera que su colaborador aporte en los diversos episodios que se puedan suscitar. Es por esta razón que Murphy, referenciado por Palaci (2005) la describió como un conjunto de conductas que son relevantes dentro de toda organización, razón por la cual debe

ser capacitada constantemente para que dé como resultado el rendimiento esperado.

Al mismo tiempo, Palaci (2005) citó a ciertos autores como McCloy, Campbell, Sager, y Oppler quienes interpreta asocian el desempeño a la conducta, pues consideran que involucra a toda aquella acción observable, que puede ser medida en términos de la capacidad, lo que hace referencia a un cierto grado de contribución, es por ello que Campbell (1990) referenciado por Salgado y Cabal (2011) afirmó que esta conducta medible es fundamental en toda organización puesto a que permite el cumplimiento de las metas.

Este proceso de evaluación o medición según Pedraza, et al (2010) involucra un conjunto de acciones administrativas, las cuales buscan determinar el grado en que el personal logra desenvolverse, mostrando mediante sus actos su nivel de desempeño. Por lo general esta medición de efectúa en base a la comparación de las acciones con los estándares objetivos.

No obstante, Palaci (2005) referenciado por Pedraza et al (2010) indicó que existen algunos elementos que logran incidir sobre el desempeño de las labores del colaborador. Algunos de estos elementos son: (a) Las remuneraciones dinerarias, así como también las no dinerarias; (b) La satisfacción asociada a la asignación de tareas en base al cargo; (c) Las aptitudes y habilidades que se requieren para ejecutar las actividades asignadas; (d) La capacitación y desarrollo que se le brinda a los empleados; (e) Los diversos factores que se emplean para la motivación; (f) El clima que brinda la empresa; (g) El cómo se muestra la cultura de la organización; y (h) Las expectativas de los empleados en comparación con la realidad.

Años más adelante, Gracia y Ramos (2013) lo describió como un resultado de valor para la entidad, puesto a que las acciones son las que determinan el rendimiento, y esto solo va depender de cuan comprometidos se sientan los miembros para efectuar las funciones encomendadas. No obstante, los trabajadores suelen también realizar de manera voluntaria ciertas actividades

extras a las encomendadas, dándole un plus a su trabajo, y es justamente a esto, lo que los autores llaman como conductas extra rol, que no vienen a ser más que el accionar que va más allá de lo que exige el cargo.

En cuanto a la dimensión del desempeño interpersonal, Coleman y Borman (2000) mencionados por Gutiérrez y Dionicio (2014) explicaron que esta dimensión involucra ciertas conductas que frecuentan, apoyan y desarrollan los integrantes de una organización mediante los esfuerzos y la cooperación que van más allá de las perspectivas esperadas, involucrando acciones como la participación, cooperación, y técnicas comunicativas.

Consuegra (2010) precisó que la cooperación forma parte de los seis fenómenos universales de los grupos, el mismo que se ocasiona cuando sus miembros se ayudan entre sí a fin de cumplir con las tareas asignadas del grupo. Durante su proceso suelen darse roles o actividades heterogéneos en pos de una actividad homogénea.

Consuegra (2010) explicó referente a la participación que este es un procedimiento que involucra diversos actores, poseyendo cada uno de ellos diversos niveles de compromiso, sin embargo, su orientación va dirigida hacia un mismo objetivo en común, produciéndose durante su desarrollo distintos cambios tanto individuales como grupales.

Y en cuanto a la comunicación, Consuegra (2010) explicó que este comprende un proceso de naturaleza humana que no solo es de carácter intencional y consciente, sino que también es de entendimiento mutuo a través del cual se transfiere información, se comparten emociones y también actitudes. Al respecto Cosacov (2007) expresó que en este proceso suelen intervenir “o solo las palabras, sino también intervienen los gestos, las mímicas, posturas, entre otros.

Concerniente al desempeño organizacional, Coleman y Borman (2000) referenciados por Gutiérrez y Dionicio (2014) explicaron que este tipo de desempeño comprende una serie de comportamientos que expresan los niveles de

compromiso con la organización, mediante actos de lealtad y fidelidad, mediante el cumplimiento de los objetivos y procedimientos, y mediante el acatamiento de las políticas y reglas organizacionales. Esta dimensión comprende el compromiso en general así como el compromiso de las normas internas.

Coleman y Borman (2000) afirmaron que el compromiso constituye aquella fuerza estimulada por la intención y las ganas de lograr una meta o la devoción personal a su búsqueda. Por tanto, comprende las intenciones del individuo con su vida y el entorno que lo rodea a través del logro de metas significativas o compatibles socialmente.

Alusivo al compromiso que se tiene con las normas internas, Cosacov (2007), explicó que esta comprende la obediencia de las reglas sociales, en ocasiones disposiciones explícitas, sin embargo, en muchas ocasiones implícitas. Cuando estas normas no son interiorizadas de manera crítica o razonable, de asumen que hacen referencia al conformismo o adaptación pasiva. Por ello, el desconocer estas normas simbolizar menor perjuicio (cuando se habla de normas arbitrarias) sin embargo, pueden también significar transgresión (cuando estas poseen una razón de ser, tal como es el caso de las normas de tránsito).

Referente al desempeño proactivo, Coleman y Borman (2000) rederenciado por Gutiérrez y Dionicio (2014) lo describieron como aquellos esfuerzos adicionales que se enfocan más allá de los exigidos en el rol, expresando dedicación hacia el trabajo, perseverancia y anhelo por mejorar su propio desempeño laboral. Esta dimensión incluye: colaborador y esfuerzo personal.

Al respecto Chiavenato (2009) describió al colaborador como aquel individuo que participa en una tarea o forma parte de algún proceso, mientras que esfuerzo personal lo describió como la energía que emplea este colaborador para desenvolverse en su trabajo y así cumplir con su función.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Esta pesquisa se caracteriza por situarse dentro del tipo aplicado, con enfoque cuantitativo, estando fundamentada en base a las siguientes afirmaciones conceptuales:

Esta investigación es aplicada porque tiene como objetivo generar conocimiento y en base a ello, brindar alternativas que permitan dar solución a un determinado problema o situación (Hernández et al., 2010).

Y se considera como cuantitativo, porque emplea estrategias de recolección de información para obtener resultados cuantificables y con ello comprobar hipótesis (Hernández, et al., 2014).

3.1.2. Diseño de investigación

Concerniente a este apartado, esta pesquisa se caracteriza por poseer fines de medición correlacional, diseñada bajo un esquema no experimental - transversal, estando fundamentada en base a las siguientes afirmaciones:

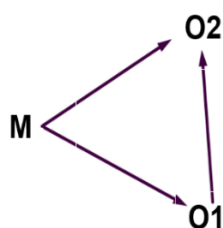
Las pesquisas no experimentales buscan no alterar la naturaleza de los hechos. Al respecto Hernández, et al (2015) explicó que los diseños de tipo no experimental, son aquellos en donde no se efectúan intervenciones a la variable, razón por la cual, se expresa lo observado conforme a su naturalidad.

Al mismo tiempo es transaccional debido a que se desarrolla su ejecución en un periodo determinado, tal como lo explica Baena (2017) indicando que una investigación es transaccional, cuando el estudio abarca solo un periodo específico.

Finalmente, es descriptiva porque la intención del estudio es caracterizar a las variables y conocer la magnitud en que se asocia. Al respecto Muñoz (2015) indicó que los estudios descriptivos diseñan un proceso para caracterizar a la variable en función a lo que determina la muestra analizada, pudiendo o no correlacionarse en base al comportamiento que muestren.

Figura 3.

Diseño de estudio



Nota: Adecuado de Bernal (2012) Metodología de la investigación.

Comprendiendo:

M = Trabajadores de la PRONIED

O1 = V1: Capacitación de Recursos humanos.

O2 = V2: Desempeño laboral.

r = Correlación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Capacitación de los recursos humanos.

Definición conceptual:

Silíceo (2004) conceptualizó la capacitación de RRHH como una actividad que incluye una serie de acciones de la administración laboral, que busca identificar la condición real del desempeño humano en una entidad, y en base a ello, tomar medidas para reforzar sus conocimientos, actitudes, habilidades y destrezas a fin de mejorar sus resultados en cuanto al rendimiento.

Definición operacional:

Esta variable se encuentra conformada por 3 dimensiones, siendo estas el conocimiento, las habilidades y destrezas, y las actitudes. Fueron medidas desde la elaboración de un cuestionario que tiene 20 ítems.

Indicadores:

En base a lo que comprende a la dimensión conocimientos, esta comprende 2 indicadores: Adquisición de conocimientos en cuanto a la actividad que realiza y adquisición de conocimientos en cuanto a las funciones que realiza.

La dimensión habilidades y destrezas tiene 2 indicadores: desarrollo de habilidades necesarias para desempeñar su labor y desarrollo de destrezas necesarias para desarrollar su labor.

Finalmente, la dimensión actitudes abarca 3 indicadores: seguridad, empatía y compromiso.

Escala de medición:

Para su medición, el instrumento presentó una escala de Likert de nivel ordinal, contando con 5 opciones de respuesta: Nunca(1), casi nunca(2), a veces(3), casi siempre(4) y siempre(5).

Variable 2: desempeño laboral

Definición conceptual:

Borman y Coleman (2000) citados en Gutiérrez y Dionicio (2014) describieron el desempeño laboral como el esfuerzo que muestra un individuo a consecuencia de las habilidades y capacidades que posee un individuo y las percepciones que tiene en cuanto a su función dentro de la organización.

Por su parte, Gracia y Ramos (2013) los describieron como un conjunto de actitudes y acciones que efectúa un individuo, el cual, tiene un valor significativo dentro de una organización. No necesariamente se enfatiza en el resultado que se obtenga de sus actos, sino a las acciones que efectúa.

Definición operacional:

Esta variable se encuentra conformada por 3 dimensiones, siendo estas: el desempeño interpersonal, el organizacional y el proactivo. Que fueron medidos desde la construcción de un cuestionario conformado por 22 ítems.

Escala de medición:

Todas ellas medidas mediante un instrumento que presenta una escala de Likert, de nivel ordinal, con 5 opciones de respuesta: Nunca(1), casi nunca(2), a veces(3), casi siempre(4) y siempre(5).

A continuación, se detalla los baremos empleados para dicho análisis:

Tabla 1

Baremos de la variable Capacitación de RR HH

	Variable Capacitación	Conocimientos	Habilidades y destrezas	Actitudes
Malo	22 - 39	7 - 16	7 - 16	5 - 9
Regular	40 - 62	17 - 25	17 - 25	10 - 14
Bueno	63 - 85	26 - 35	26 - 35	15 - 20

Tabla 2*Baremos de la variable desempeño laboral*

Baremos	Variable DL	Desempeño		
		Interpersonal	Organizacional	Proactivo
Malo	22 - 51	6 - 14	6 - 14	10 - 23
Regular	52 - 81	15 - 23	15 - 23	24 - 37
Bueno	82 - 112	24 - 30	24 - 30	38 - 50

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Al respecto Arias, et al., (2016) definieron el término como un conjunto de casos, el cual es accesible, limitado y definido, que forma parte del contexto espacial en donde se hace efectivo el estudio. Esta población suele ser el referente para determinar la muestra.

Para efectos de la pesquisa presente, la población estuvo constituida por 80 ingenieros del rubro civil que se dedican al seguimiento, transferencia y liquidación de obras de infraestructura.

Para dicho estudio se tomó en consideración dos criterios fundamentales para determinar la unidad a investigar:

Criterios de Inclusión:

Se consideró a todo el talento humano profesional encargado de la evaluación y ejecución de las obras.

Criterios de Exclusión:

Se excluyó a aquel talento directivo y personal que no se encuentre laborando por motivos vacacionales o de permiso, así como también a aquellos que no se encuentran al cargo de la evaluación y ejecución de las obras.

3.3.2. Muestra

Arias (2012) describió la muestra como una fracción del total poblacional, a quienes se les aplica ciertos instrumentos para recabar datos, y en base a estos resultados se generaliza para brindar una conclusión.

Para efectos de la pesquisa en estudio se asumió como muestra a 52 ingenieros civiles. Este resultado se obtuvo de la aplicación de la fórmula siguiente:

$$n = \frac{Z^2 P \cdot Q \cdot N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Siendo:

Z = (1,96): Grado de confianza

P = (0,5): Proporción de éxito.

Q = (0,5): Proporción de fracaso

E = (0,05): Porcentaje de error

N = (60): Cantidad poblacional

n= Cantidad muestral

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 60}{0.05^2 * 79 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 52$$

3.3.3. Muestreo

Se optó por emplear el método no probabilístico por conveniencia como técnica de muestreo. Esto debido a que eligió a los participantes en base a un juicio subjetivo, descartando la elección al azar, eligiendo de forma conveniente a quienes se encontraban disponibles para participar.

Al respecto López y Fachelli (2015) describieron a este tipo de muestreo como uno de los comunes en el mundo de la investigación, puesto a que es más factible su uso, demanda menor costo y es de mayor facilidad el acceso a quienes se encuentran disponible para participar de la muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica:

Se manejó una encuesta por variable

Martínez (2014) describió las encuestas como una técnica que permite caracterizar de forma específica al grupo en estudio. La ventaja del uso de esta técnica es que concede al investigador poder obtener información específica del grupo, logrando definirlos con precisión, consiguiendo conocer las cuestiones que caracteriza al grupo.

Instrumento:

Se usó el cuestionario conformado por una serie de interrogantes alusivas a las variables de estudio.

Martínez (2014) describió los cuestionarios como un instrumento eficaz que permite recabar información pertinente, basada en percepciones, opiniones, habilidades, actitudes, las cuales son aplicables a las muestras en estudio. Su propósito principal es recabar información basada en el objetivo de estudio.

Ficha técnica de los instrumentos

Instrumento de capacitación de recursos humanos

Nombre: Cuestionario para evaluar la capacitación de recursos humanos.

Autor: Irma Padilla Pinedo

Ciudad: Lima

Objetivo: Evaluar la capacitación de RR HH en la UE 108-PRONIED, 2017.

Duración: 20 minutos

Aplicación: Individual

Descripción del cuestionario: Conformada por 20 ítems que abarcan a las 3 dimensiones en estudio, basado en una escala ordinal de tipo Likert.

Instrumento de medición del desempeño laboral

Nombre: Cuestionario para evaluar el desempeño laboral.

Autor: Irma Padilla Pinedo

Ciudad: Lima

Objetivo de la evaluación: Determinar el desempeño laboral en la UE 108-PRONIED, 2017.

Duración: 20 minutos

Aplicación: Individual

Descripción del cuestionario: Lo constituye 22 ítems que abarcan preguntas correspondientes a las 3 dimensiones en estudio, basado en una escala ordinal de tipo Likert.

Validación y fiabilidad del instrumento

Validez

Se trabajó en función al juicio de expertos, siendo ellos quienes dieron la aprobación de aplicabilidad a los instrumentos. Los resultados de dicho proceso se aprecian en los anexos (Ver anexo 2).

Con referencia a la validez, Bernal (2006) explicó que un cuestionario se considera válido cuando este logra medir el problema por el cual fue desarrollado. Por tanto, si este instrumento enfoca sus interrogantes en base al problema y objetivo de estudios, se considera como válido.

Fiabilidad

En relación a la pesquisa en estudio, la fiabilidad fue medida a través del test de alfa de Cronbach a fin de conocer que tal consistente internamente se encuentra los datos que comprenden el cuestionario.

Al respecto Bernal (2006) explicó que un cuestionario es fiable cuando cuenta con los criterios de suficiencia y pertinencia, logrando alcanzar porcentajes de aceptabilidad a más, logrando obtener los mismos resultados congruentes tanto en la primera, como en la segunda o tercera aplicación.

Antes de efectuar el estudio de fiabilidad a la totalidad de la muestra, se optó por aplicar una prueba piloto a un total de 10 trabajadores, a fin de conocer si los resultados son congruentes o no. Para ello, se utilizó es estadístico de Alfa de Cronbach, el cual permite ser interpretado mediante el resultado que se obtiene del coeficiente alcanzado. Los rangos son los que se muestran a continuación:

Tabla 3

Rangos de fiabilidad

De 0.01	-	0.20	Muy baja
De 0.21	-	0.40	Baja
De 0.41	-	0.60	Moderada
De 0.61	-	0.80	Buena
De 0.81	-	1.00	Muy buena

Tabla 4*Fiabilidad de la V1. Capacitación de los recursos humanos*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.874	20

Del resultado se concluye que el instrumento es muy fiable.

Tabla 5*Fiabilidad de la V2. Capacitación desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.826	22

Del resultado se concluye que el instrumento es muy fiable.

3.5. Procedimientos

Primero se administró el instrumento a los elementos de la prueba piloto, los cuales son elementos de la población, para probar la confiabilidad de estos, luego de hacer la prueba respectiva en el SPSS, se observó que poseen ambos instrumentos una confiabilidad alta, por tanto, se procedió a levantar la data a la muestra determinada, el cual, tuvo una duración de 20 minutos aproximadamente por persona, tal como lo indica la ficha técnica. Una vez recabado los datos, estos fueron exportados a una base en Excel y luego fueron trasladados al SPSS.

3.6. Método de análisis de datos

Una vez trasladada la información al programa SPSS, los datos pasaron a ser procesados mediante técnicas estadísticas cuantitativas, obteniendo con ello los resultados descriptivos, y luego de ello, los inferenciales.

Mediante la estadística descriptiva se logró determinar los valores porcentuales de las frecuencias de la variable y sus dimensiones.

Mediante la estadística inferencial se logró comprobar las hipótesis mediante el uso del estadístico de Rho de Spearman.

Análisis No Paramétricos

Se efectuó empleando la correlación de Spearman, el cual permite conocer el estado de asociación existente entre las variables (Hernández, *et al.*, 2010).

3.7. Aspectos Éticos

Como primer punto, la presente pesquisa trabajo cumpliendo en todo momento con la referencia de los datos, respetando la propiedad intelectual de los autores. Para ello, utilizó la metodología APA para citar a cada uno de ellos, cumpliendo de este modo con lo establecido en el reglamento de la universidad.

Así mismo se dio a notar que la pesquisa se desarrolló cumpliendo con los criterios de originalidad, claridad y pertinencia, viéndose evidenciado en el porcentaje de turnitin que arroja el sistema anti plagio. Razón por la cual se afirma que en ningún momento se incurrió en fraude por copia de información o plagio de otro autor.

Así mismo se afirma que se cumplió en todo momento con el código de ética del estudiante, propuesto por la escuela de PG, desarrollándose el trabajo de manera íntegra y autónoma, actuando con justicia y respeto, mostrando la información con total honestidad sin alterar los datos, y llevando a cabo siempre el desarrollo del presente estudio con rigor científico.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 6

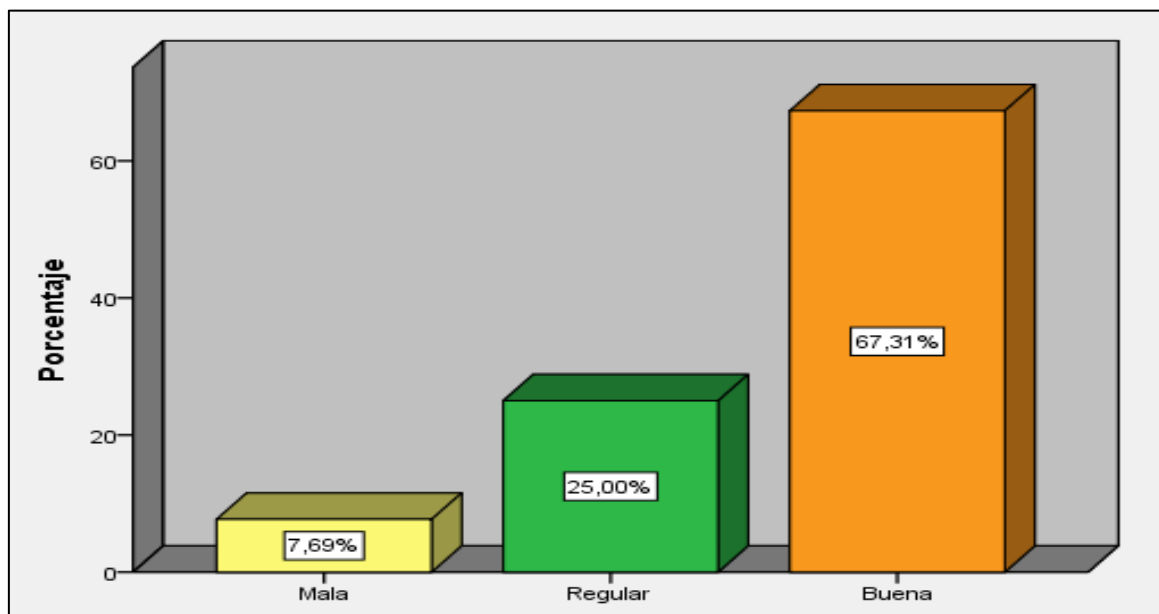
Capacitación de Recursos Humanos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Mala	4	7,7
	Regular	13	25,0
	Buena	35	67,3
	Total	52	100,0

Nota: Extraído del SPSS.

Figura 4

Capacitación de Recursos Humanos



Nota: Extraído del SPSS.

Interpretación:

La tabla y figura explican como de los 52 ingenieros civiles, el 67.31% respondió que la capacitación es buena dentro de la empresa, resultado que demuestra que

bajo la percepción de estos ingenieros la capacitación que se brinda a RRHH en la UE 108-PRONIED es buena, viéndose reflejado esto en la realidad problemática, sin embargo, el 25% la calificó como regular, llegando a ser percibida por el 7.69% como deficiente.

Tabla 7

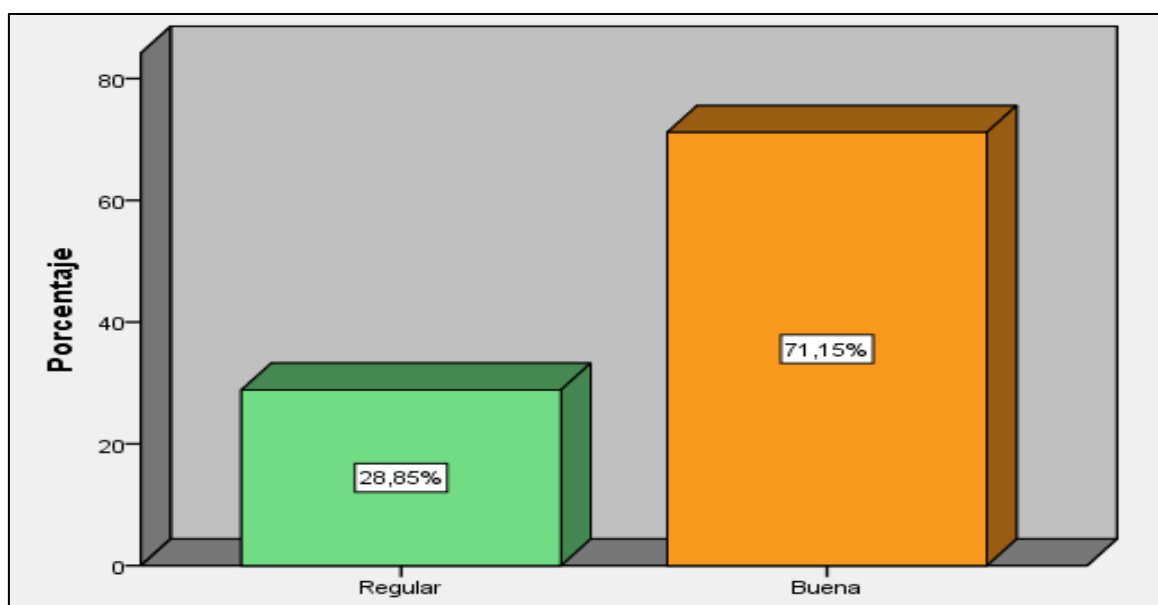
Dimensión habilidades

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	15	28,8
	Buena	37	71,2
	Total	52	100,0

Nota: Extraído del SPSS.

Figura 5

Dimensión habilidades



Nota: Extraído del SPSS.

Interpretación:

La tabla y figura explican como de los 52 ingenieros civiles, el 71,15% calificó como buena las habilidades que se transmiten en el proceso de capacitación, resultado

que evidencia la gran aceptación en cuanto a la capacitación de habilidades y destrezas dentro de la UE, no obstante, un 28,85% lo calificó como regular, lo que implica la necesidad de mejorar ciertos puntos en la UE 108-PRONIED.

Tabla 8

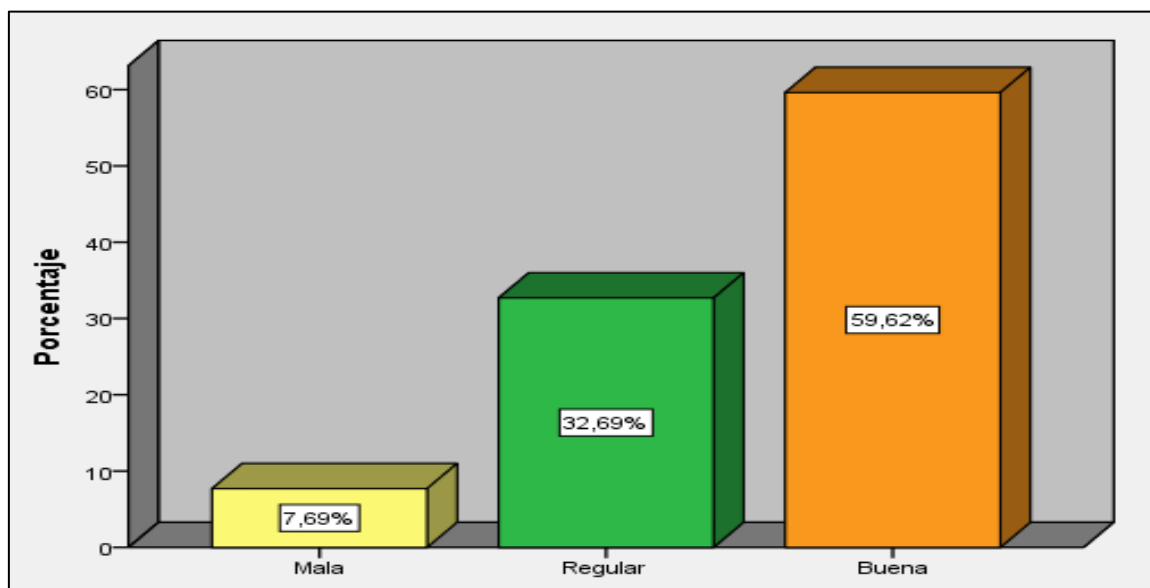
Dimensión actitudes

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Mala	4	7,7
	Regular	17	32,7
	Buena	31	59,6
	Total	52	100,0

Nota: Extraído del SPSS.

Figura 6

Dimensión Actitudes



Nota: Extraído del SPSS.

Interpretación

La tabla y figura explican como de los 52 ingenieros civiles, el 59.62% calificó como buena la capacitación de actitudes, resultado que evidencia la gran aceptación en

cuanto a esta dimensión, no obstante, un 32.69% lo calificó como regular, y el 7.69% como deficiente, lo que implica la necesidad de mejorar en este aspecto.

Tabla 9

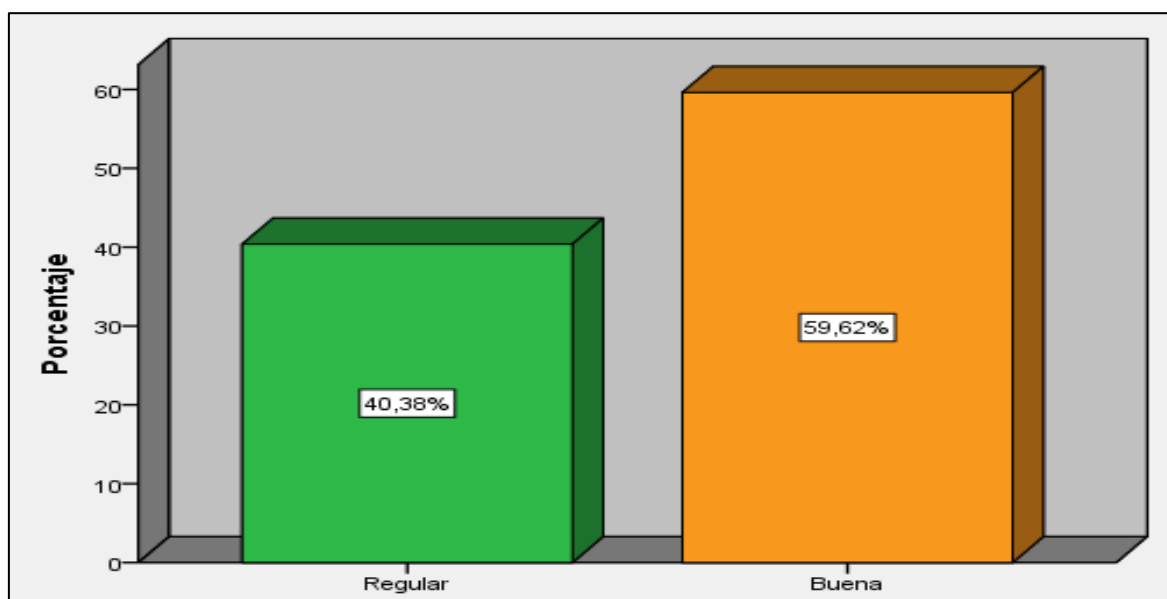
Dimensión conocimiento

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	21	40,4
	Buena	31	59,6
	Total	52	100,0

Nota: Extraído del SPSS.

Figura 7

Dimensión conocimiento



Nota: Extraído del SPSS.

Interpretación:

La tabla y figura explican como de los 52 ingenieros civiles, el 59.62% calificó como buena la capacitación en conocimientos que realiza la UE 108-PRONIED, no obstante, un 40.36% lo calificó como regular, lo que implica la necesidad de reforzar más en ciertos aspectos asociados a esta dimensión.

Tabla 10

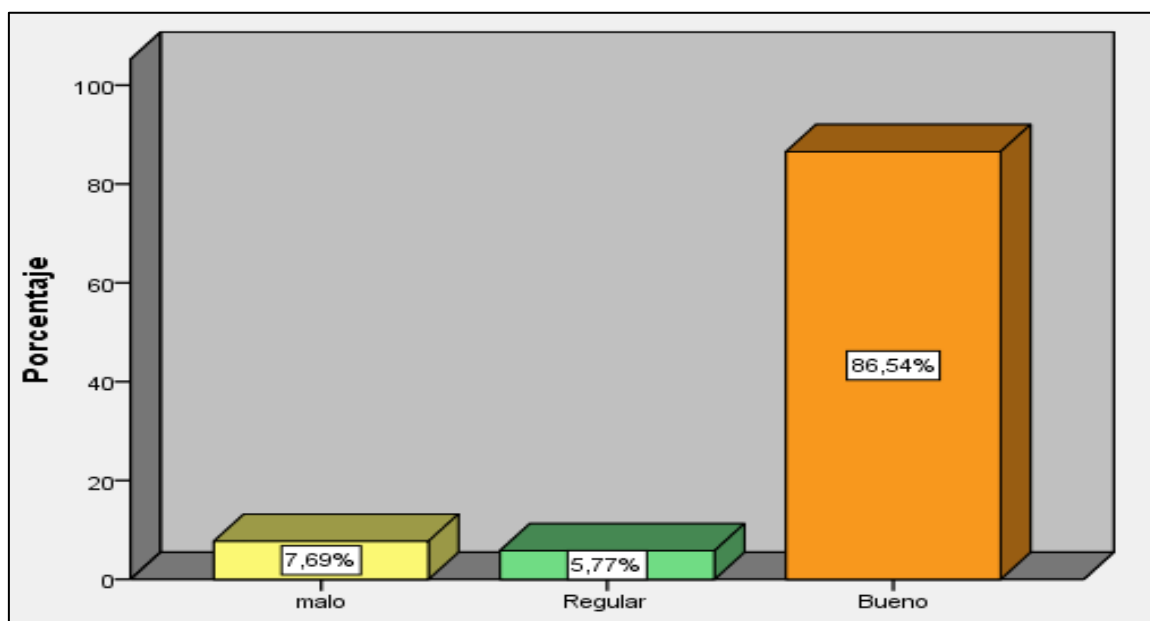
Variable desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	malo	4	7,7
	Regular	3	5,8
	Bueno	45	86,5
	Total	52	100,0

Nota: Extraído del SPSS.

Figura 8

Variable desempeño laboral



Nota: Extraído del SPSS.

Interpretación

La tabla y figura expresan como de los 52 ingenieros civiles, el 86.54% alcanzó un nivel bueno en su desempeño laboral dentro de la UE 108-PRONIED, no obstante, el 5.77% se desempeñó en un nivel regular, y el 7.69% de forma deficiente, lo que implica la necesidad de reforzar aspectos de la práctica mediante procesos de capacitación, a fin de mejorar las deficiencias existentes.

Tabla 11

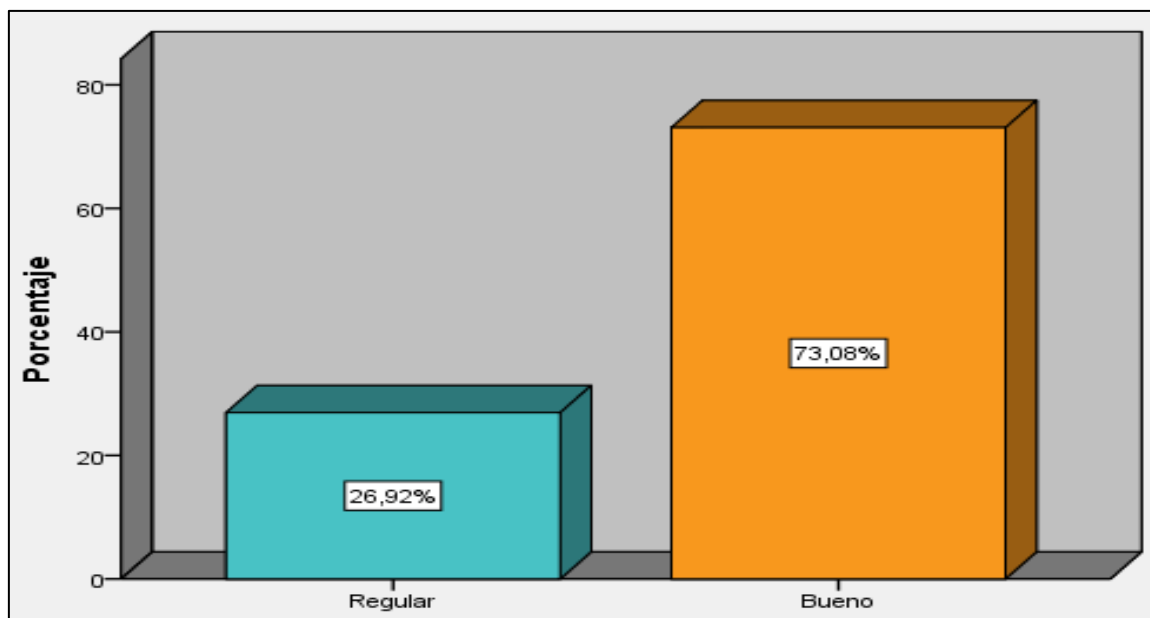
Dimensión desempeño interpersonal

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	14	26,9
	Bueno	38	73,1
	Total	52	100,0

Nota: Extraído del SPSS.

Figura 9

Dimensión desempeño interpersonal



Nota: Extraído del SPSS.

Interpretación:

La tabla y figura expresan como de los 52 ingenieros civiles, el 73.08% alcanzó un nivel bueno en su desempeño interpersonal dentro de la UE 108-PRONIED, no obstante, el 26.92% alcanzó solo el nivel regular, lo que implica la necesidad de reforzar aspectos de la práctica mediante talleres o planes de capacitación en cuanto a estrategias de comunicación, cooperación y participación, a fin de mejorar las deficiencias existentes.

Tabla 12

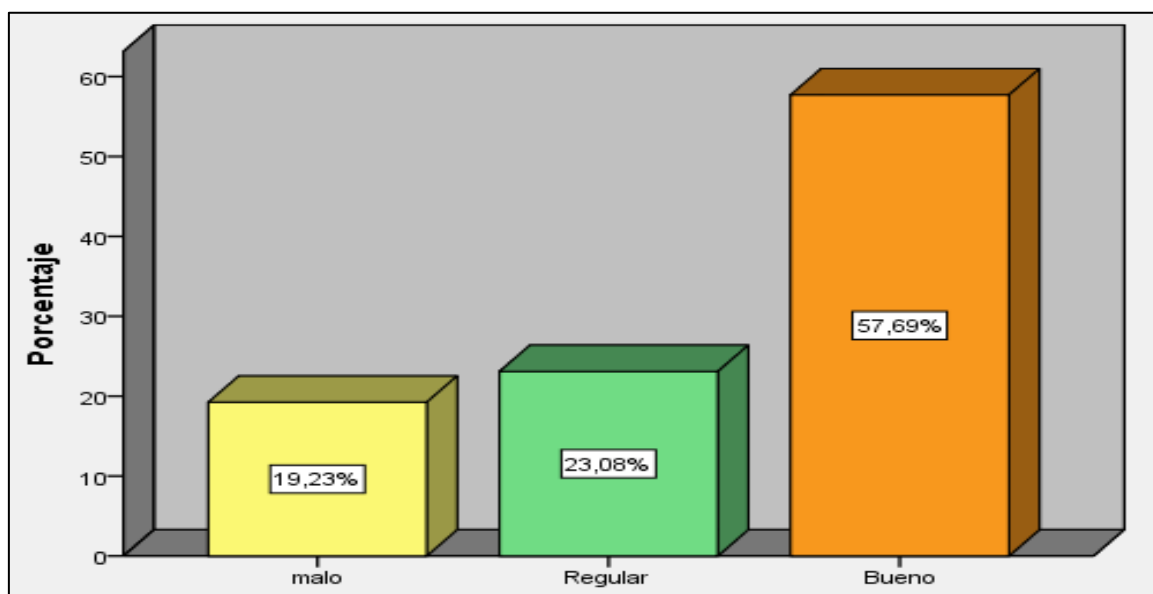
Dimensión desempeño organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	malo	10	19,2
	Regular	12	23,1
	Bueno	30	57,7
	Total	52	100,0

Nota: Extraído del SPSS.

Figura 10

Dimensión desempeño organizacional



Nota: Extraído del SPSS.

Interpretación:

La tabla y figura expresan como de los 52 ingenieros civiles, el 57.69% alcanzó un nivel bueno en su desempeño organizacional dentro de la UE 108-PRONIED, no obstante, el 23.08% alcanzó el nivel regular y el 19.23% el nivel bajo, lo que implica la necesidad de reforzar aspectos en la práctica de esta área, principalmente en cuanto al compromiso que asume el colaborador a fin de mejorar las deficiencias existentes.

Tabla 13

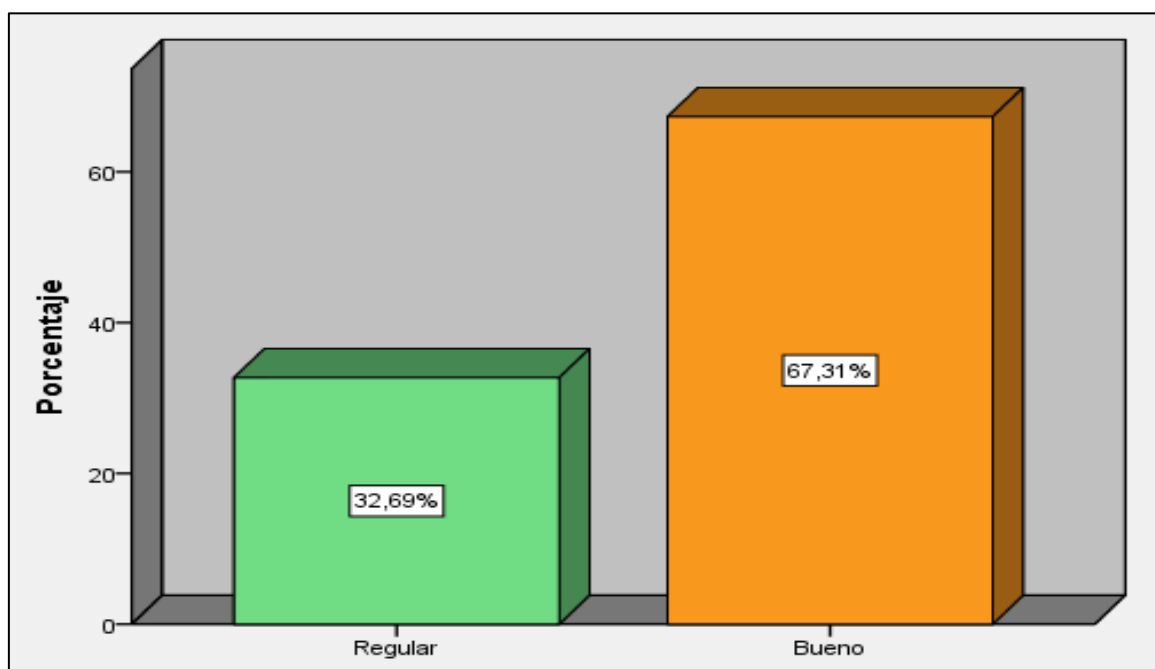
Dimensión desempeño proactivo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	17	32,7
	Bueno	35	67,3
	Total	52	100,0

Nota: Extraído del SPSS.

Figura 11

Variable desempeño proactivo



Nota: Extraído del SPSS.

Interpretación:

La tabla y figura expresan como de los 52 ingenieros civiles, el 67.31% alcanzó un nivel bueno en su desempeño proactivo dentro de la UE 108-PRONIED, no obstante, el 32.69% alcanzó el nivel regular, lo que implica la necesidad de reforzar aspectos en la práctica del colaborador y el esfuerzo que le pone a fin de mejorar las deficiencias existentes.

Tablas cruzadas

Tabla 14

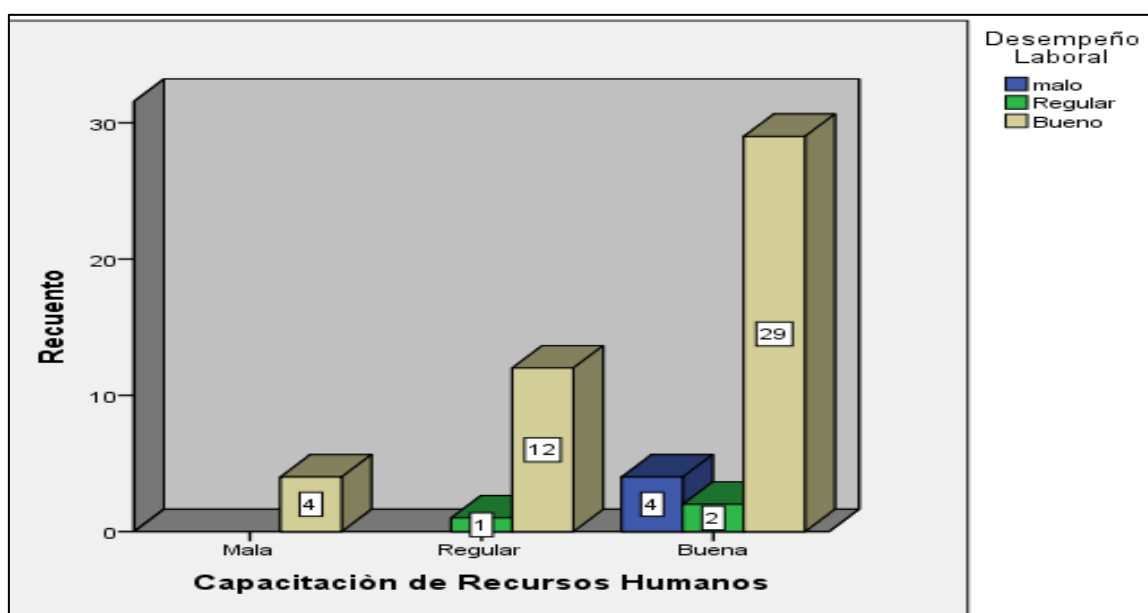
Tabla cruzada entre desempeño laboral y capacitación de RRHH

			Desempeño Laboral			Total
			malo	Regular	Bueno	
Capacitación de Recursos Humanos	Mala	Recuento	0	0	4	4
		% del total	0,0%	0,0%	7,7%	7,7%
	Regular	Recuento	0	1	12	13
		% del total	0,0%	1,9%	23,1%	25,0%
	Buena	Recuento	4	2	29	35
		% del total	7,7%	3,8%	55,8%	67,3%
Total	Recuento	4	3	45	52	
	% del total	7,7%	5,8%	86,5%	100,0%	

Nota: Extraído del SPSS.

Figura 12

Desempeño laboral y capacitación de RRHH



Nota: Extraído del SPSS.

Interpretación:

Según la tabla y figura, se logró apreciar que el porcentaje más significativo se encuentra en el nivel de bueno para la capacitación de RRHH y el desempeño laboral, alcanzando un 55,8%, mientras que el 23.1% explicó que a pesar de que la capacitación no sea buena, si se califique solo como regular, los niveles de desempeño suelen alcanzar el nivel bueno, esto debido a que si logran contribuir sobre el desenvolvimiento de los colaboradores, sin embargo, se observó que el mínimo alcanzado fue de 0% en el nivel malo para ambas variables. Con ello se demuestra que cuando la capacitación de talento humano se da correctamente, los niveles de desempeño suelen mejorar, pero cuando estos se dan de forma negativa o simplemente no se efectúan, los resultados del desempeño se tornaran a ser bajos.

Tabla 15

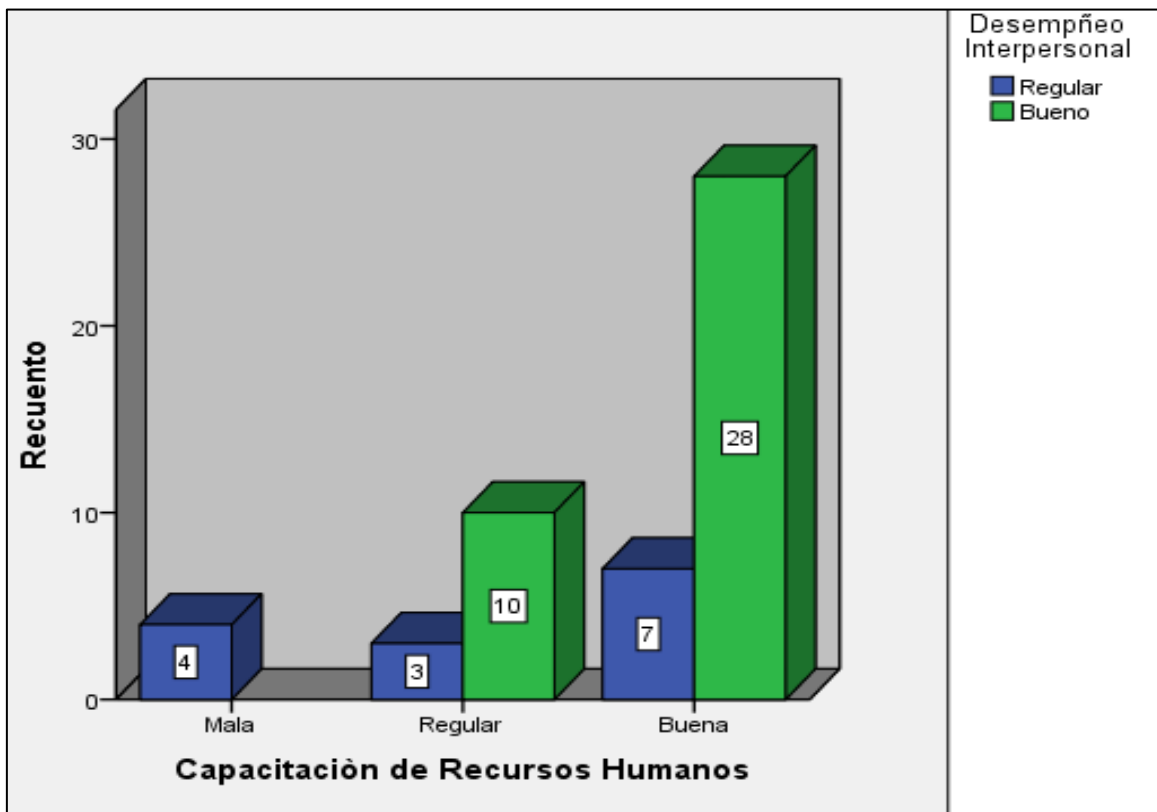
Tabla cruzada entre desempeño interpersonal y capacitación de RRHH

			Desempeño Interpersonal		Total
			Regular	Bueno	
Capacitación de Recursos Humanos	Mala	Recuento	4	0	4
		% del total	7,7%	0,0%	7,7%
	Regular	Recuento	3	10	13
		% del total	5,8%	19,2%	25,0%
	Buena	Recuento	7	28	35
		% del total	13,5%	53,8%	67,3%
Total	Recuento	14	38	52	
	% del total	26,9%	73,1%	100,0%	

Nota: Extraído del SPSS.

Figura 13

Desempeño interpersonal y capacitación de RRHH.



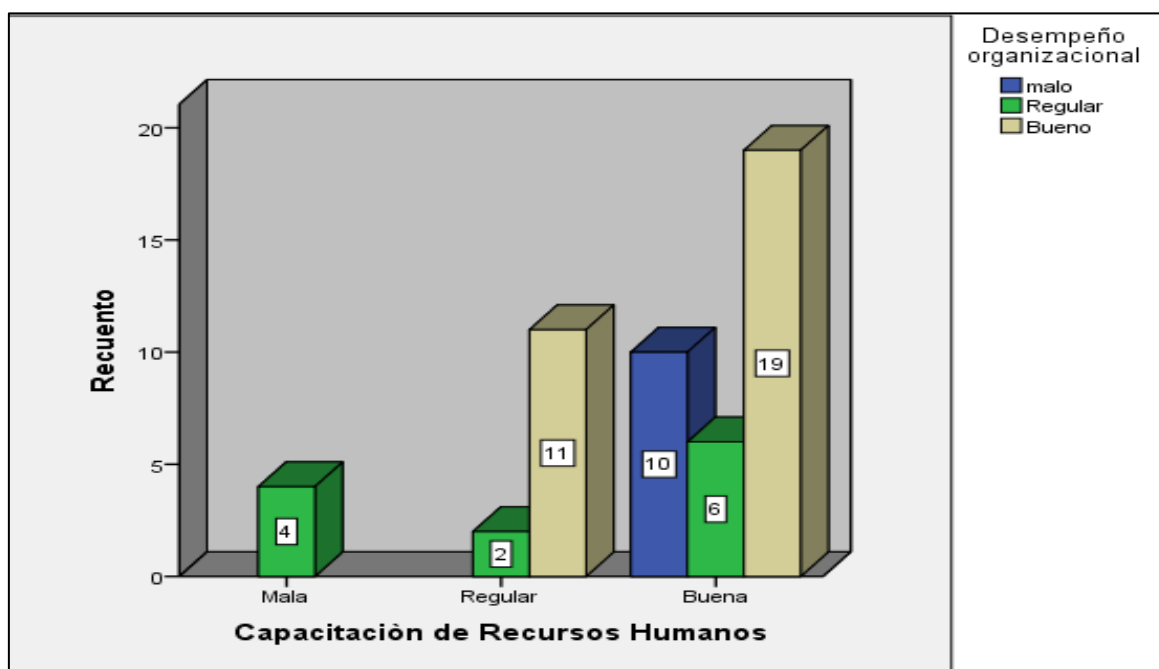
Nota: Extraído del SPSS.

Interpretación

Los resultados muestran que el porcentaje más significativo se sitúa en la escala de bueno en relación a la capacitación de RRHH y desempeño interpersonal, con un valor igual a 53,8%, sin embargo, el 19,2% explicó que a pesar de que la capacitación suele darse en un nivel regular, con el simple hecho de efectuarse logra fortificar los niveles de desempeño interpersonal, también se observó que el mínimo porcentaje fue de 0% tanto en malo para RRHH y bueno para desempeño interpersonal. Con ello se demuestra que cuando la capacitación de talento humano se da correctamente, los niveles de desempeño interpersonal suelen ser buenos, pero cuando estos se dan de forma negativa o simplemente no se efectúa, los resultados del desempeño se tornaron a ser bajos.

Tabla 16*Tabla cruzada entre desempeño organizacional y capacitación de RRHH*

			Desempeño organizacional			Total
			malo	Regular	Bueno	
Capacitación de Recursos Humanos	Mala	Recuento	0	4	0	4
		% del total	0,0%	7,7%	0,0%	7,7%
	Regular	Recuento	0	2	11	13
		% del total	0,0%	3,8%	21,2%	25,0%
	Buena	Recuento	10	6	19	35
		% del total	19,2%	11,5%	36,5%	67,3%
Total	Recuento	10	12	30	52	
	% del total	19,2%	23,1%	57,7%	100,0%	

Nota: Extraído del SPSS.**Figura 14***Desempeño organizacional y capacitación de RRHH**Nota:* Extraído del SPSS.

Interpretación:

Los resultados muestran que el porcentaje más significativo se sitúa en la escala de bueno en relación a la capacitación de RRHH y desempeño organizacional, alcanzando un 36,5%, sin embargo, el 21.2% demostró que a pesar de que la capacitación se da en un nivel regular, los resultados de desempeño logran mejorar alcanzando el nivel bueno, no obstante, el mínimo alcanzado fue 0% en el rango de malo para ambas variables. Con ello se demuestra que cuando la capacitación de talento humano se da correctamente, los niveles de desempeños suelen ser buenos, pero cuando estos se dan de forma negativa, los resultados son bajos.

Tabla 17

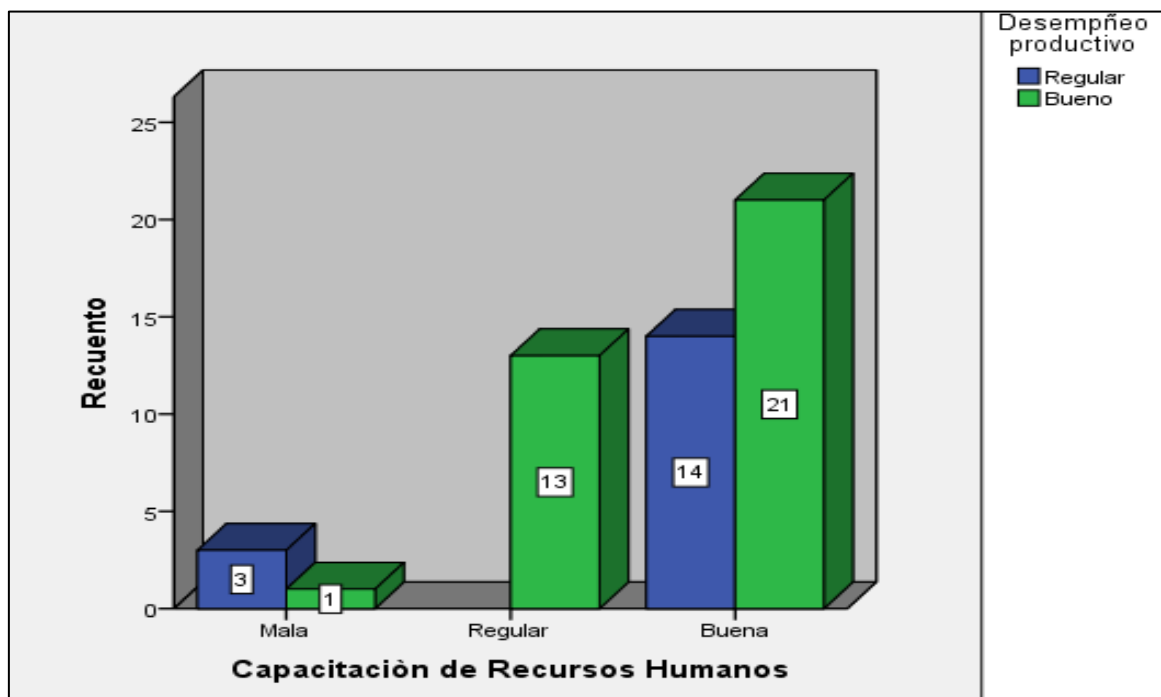
Tabla cruzada entre desempeño proactivo y capacitación de RRHH

			Desempeño proactivo		Total
			Regular	Bueno	
Capacitación de Recursos Humanos	Mala	Recuento	3	1	4
		% del total	5,8%	1,9%	7,7%
	Regular	Recuento	0	13	13
		% del total	0,0%	25,0%	25,0%
	Buena	Recuento	14	21	35
		% del total	26,9%	40,4%	67,3%
Total	Recuento	17	35	52	
	% del total	32,7%	67,3%	100,0%	

Nota: Extraído del SPSS.

Figura 15

Desempeño proactivo y la variable capacitación de RRHH



Nota: Extraído del SPSS.

Interpretación

Los resultados muestran que el porcentaje más significativo se sitúa en la escala de bueno en relación a la capacitación de RRHH y desempeño proactivo, alcanzando un 40.4%, sin embargo, el 25% demostró que a pesar de que la capacitación se da en un nivel regular, los resultados de desempeño proactivo logran mejorar alcanzando el nivel bueno, no obstante, el mínimo alcanzado fue 0% en el rango de regular para ambas variables. Con ello se demuestra que cuando la capacitación de talento humano se da correctamente, los niveles de desempeño proactivo suelen ser buenos, pero cuando estos se dan de forma negativa, o simplemente no se dan, los resultados son bajos.

Prueba de Normalidad

H0: Los datos proceden de distribuciones normales

H1: Los datos no proceden de distribuciones normales

Tabla 18*Prueba de Kolmogórov para una muestra*

	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño proactivo	,428	52	,000
Desempeño organizacional	,357	52	,000
Desempeño Interpersonal	,457	52	,000
Desempeño Laboral	,510	52	,000
Conocimiento	,389	52	,000
Actitudes	,369	52	,000
Habilidades	,447	52	,000
Capacitación de Recursos Humanos	,411	52	,000

Nota: Extraído del SPSS.

Se observa una significancia de 0,00 con un $p < 0,05$ indicando con ello que los datos no poseen una procedencia normal, asumiendo como consecuencia de ello que se debe emplear una prueba para muestras no paramétrica para verificar las hipótesis, siendo en este caso el uso de las pruebas de Rho de Spearman.

Resultados inferenciales

Reglas:

Si $p < \alpha$; se rechaza la H_0 - Si $p > \alpha$; se acepta la H_0

Contrastación de Hipótesis general

Ha. Existe relación entre la capacitación de recursos humanos y el desempeño laboral en la UE 108-PRONIED, 2017.

Ho. No existe relación entre la capacitación de recursos humanos y el desempeño laboral en la UE 108-PRONIED, 2017.

Tabla 19*Contrastación de Hipótesis general*

			Capacitación de Recursos Humanos	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Capacitación de Recursos Humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,485
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,485	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

*Nota: **.* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La tabla enuncia de forma concreta que si existe relación entre la capacitación de RRHH y el desempeño laboral en la UE 108-PRONIED, 2017, esto evidenciado en los resultados de $p = 0.000$ y $r_s = 0.485$, mostrándose correlaciones moderadas entre las variables nombradas.

Decisión estadística

Si existe relación entre ambas variables.

Hipótesis específica 1

He1: Existe relación entre la capacitación de recursos humanos y el desempeño interpersonal en la UE 108-PRONIED, 2017.

Ho: No existe relación entre la capacitación de recursos humanos y el desempeño interpersonal en la UE 108-PRONIED, 2017.

Tabla 20*Contrastación de Hipótesis específica 1*

			Capacitación de Recursos Humanos	Desempeño interpersonal
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,350*
	de Recursos	Sig. (bilateral)	.	,000
	Humanos	N	52	52
		Coeficiente de correlación	,350*	1,000
	Desempeño	Sig. (bilateral)	,000	.
	interpersonal	N	52	52

Nota: *. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

La tabla enuncia de forma concreta que si existe relación entre la capacitación de RRHH y el desempeño interpersonal en la UE 108-PRONIED, 2017, esto evidenciado en los resultados de $p = 0.000$ y $r_s = 0.350$, mostrándose correlaciones positivas pero débiles entre la variable y la dimensión nombrada.

Decisión estadística

Si existe correlación pero débil entre la capacitación de RRHH y el desempeño interpersonal.

Hipótesis específica 2

He2: Existe relación entre la capacitación de recursos humanos y el desempeño organizacional en la UE 108-PRONIED, 2017.

Ho: No existe relación entre la capacitación de recursos humanos y el desempeño organizacional en la UE 108-PRONIED, 2017.

Tabla 21*Contrastación de Hipótesis específica 2*

			Capacitación de Recursos Humanos	Desempeño organizacional
Rho de Spearman	Capacitación de	Coeficiente de correlación	1,000	,516**
	Recursos	Sig. (bilateral)	.	,000
	Humanos	N	52	52
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,516**	1,000
	organizacional	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La tabla enuncia de forma concreta que si existe relación entre la capacitación de RRHH y el desempeño organizacional en la UE 108-PRONIED, 2017, esto evidenciado en los resultados de $p = 0.000$ y $r_s = 0.516$, mostrándose correlaciones moderadas entre la variable y la dimensión nombrada.

Decisión estadística

Si existe correlación moderada entre la capacitación de RRHH y el desempeño organizacional.

Hipótesis específica 3

Ha: Existe relación entre la capacitación de recursos humanos y el desempeño proactivo en la UE 108-PRONIED, 2017.

Ho: No existe relación entre la capacitación de recursos humanos y el desempeño proactivo en la UE 108-PRONIED, 2017.

Tabla 22*Contrastación de Hipótesis específica 3*

			Capacitación de Recursos Humanos	Desempeño proactivo
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,385**.
	de Recursos	Sig. (bilateral)	.	,000
	Humanos	N	52	52
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,385**.	1,000
	proactivo	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La tabla enuncia de forma concreta que si existe relación entre la capacitación de RRHH y el desempeño proactivo en la UE 108-PRONIED, 2017, esto evidenciado en los resultados de $p = 0.000$ y $r_s = 0.385$, mostrándose correlaciones positivas pero débiles entre la variable y la dimensión nombrada.

Decisión estadística

Si existe correlación moderada entre la capacitación de RRHH y el desempeño proactivo.

V. DISCUSIÓN

En base a los objetivos propuestos se logró determinar que bajo la percepción de los 52 ingenieros civiles, el 67.31% expresó que la capacitación que se da en la UE 108 de PRONIED es buena, sin embargo el 25% la calificó como regular, llegando a ser percibida por el 7.69% como deficiente. Y en cuanto al desempeño laboral, el 86.54% alcanzó un nivel bueno, el 5.77% un nivel regular, y solo el 7.69% un nivel deficiente, lo que implica la necesidad de reforzar aspectos de la práctica mediante procesos de capacitación, a fin de mejorar las deficiencias existentes. Por tanto, si se evidenció la existencia de una asociación positiva pero moderada entre la capacitación de RRHH y el desempeño laboral en la UE 108-PRONIED, 2017 ($p = 0.000$ y $r_s = 0.485$). Bajo lo encontrado se logró coincidir con Sosa (2014) quien demostró la necesidad de crear y ejecutar un programa de capacitación docente que apunte a fortalecer las actitudes hacia el servicio, el trabajo en equipo y los conocimientos, capacitándolo en cuanto al uso de nuevas estrategias para la enseñanza, y reforzando la didáctica en dicho proceso.

Del mismo modo se coincide con Fuentes (2014) quien concluyó que aplicar de manera correcta un plan de capacitación va a permitir obtener mejoras en los resultados de los colaboradores, tanto en su desempeño laboral como en su rendimiento y productividad, en este sentido se demuestra que la aplicación correcta del Plan si influye efectivamente en el desempeño laboral del personal.

No obstante, se discrepa con la empresa analizada por Martínez (2001) en donde encontró que no brindan el apoyo necesario al personal, siendo esta la razón por la que los niveles de desempeño laboral son bajos, y a pesar de que la gerencia y jefaturas se encuentran en falta, exigen mejoras en sus colaboradores. Concordando con la recomendación a gerencia de implementar programas de apoyo en el que se cumpla con todos los procedimientos necesarios para impartir esta capacitación a fin de obtener mejoras en los resultados de desempeño y por ende en la productividad.

Concerniente al objetivo específico 1 se logró demostrar que el 73.08% de los ingenieros civiles alcanzó un nivel bueno en su desempeño interpersonal, no obstante, el 26.92% alcanzó solo un nivel regular, lo que implica la necesidad de reforzar aspectos de la práctica mediante talleres o planes de capacitación en cuanto a estrategias de comunicación, cooperación y participación, a fin de mejorar las deficiencias existentes. Por tanto, si se evidenció la existencia de una asociación positiva pero débil entre la capacitación de RRHH y el desempeño interpersonal en la UE 108-PRONIED, 2017 ($p = 0.000$ y $r_s = 0.350$). Bajo lo encontrado se logró coincidir con Sánchez y Martell (2013) quienes encontraron que el 50% del personal analizado no cuentan con un comportamiento adecuado, sintiendo que el 94% no se encuentra en condiciones de trabajar bajo presión, percibiendo como descortés al 63%, y el 96% no muestra iniciativa para ayudar al cliente a dar solución a algún problema. En cuanto a las instalaciones, el 96% afirmó que no se le da mantenimiento, razón por la cual calificaron el desempeño como regular, asignándole un puntaje de 6. Con la aplicación del plan, los resultados fueron distintos, logrando el 83% resolver las quejas de los clientes. Por tanto, al implementar el plan si se logra mejorar el desempeño de los colaboradores.

Analizando el objetivo específico 2 se demostró que el 57.69% de los ingenieros civiles alcanzó un nivel bueno en su desempeño organizacional, no obstante, el 23.08% alcanzó el nivel regular y el 19.23% el nivel bajo, lo que implica la necesidad de reforzar aspectos en la práctica de esta área, principalmente en cuanto al compromiso que asume el colaborador a fin de mejorar las deficiencias existentes. Por tanto, si se evidenció la existencia de una asociación positiva pero moderada entre la capacitación de RRHH y el desempeño organizacional en la UE 108-PRONIED, 2017 ($p = 0.000$ y $r_s = 0.516$). Bajo lo encontrado se logró coincidir con Vigo (2014) quien evidenció deficiencias en el desempeño organizacional de los colaboradores, es por esta razón que sugirió efectuar un estudio previo para identificar las deficiencias y necesidades, para con ello, diseñar y poner en marcha un programa de capacitación y desarrollo que permita contribuir en la mejora de los desempeños, efectuando luego de su aplicación, una evaluación para la medición de su eficacia y en base a ello, poder efectuar los ajustes pertinentes que garanticen el compromiso con la empresa.

Al mismo tiempo se coincide con Mayurí (2008) quien encontró que el 52% de los trabajadores analizados requiere de capacitaciones para mejorar su desempeño, principalmente en cuanto al planeamiento estratégico. Luego de aplicar los programas de capacitación, estos resultados cambiaron de forma positiva, obteniendo mejores resultados en las pruebas de salida. Por tanto, al obtener un $p = 0.00 < 0.05$ se demostró que ambas variables se encuentran asociadas.

Y también se coincide con Moreno (1999) quien resaltó la importancia de apoyar al personal que ingresa, puesto a que muchos de ellos requieren de capacitación para efectuar sus labores, debido a que no cuentan con los saberes esenciales para desempeñarse en su función. Por ello sugieren que el personal que se contrate sea preferiblemente de las carreras de sistemas, comunicaciones o electrónica a fin de disminuir las deficiencias en el desempeño organizacional, y las capacitaciones que se efectúen sean mayormente enriquecedoras.

Y Pérez y Sabia (2013) quienes demostraron que los colaboradores presentaron un bajo nivel de compromiso con su trabajo, sintiendo presión y estrés, considerando muy marcadas las reglas y el control, y siendo esta la razón por la que se encontraban incómodo laboralmente, quedando en evidencia las deficiencias en los 3 hoteles analizados, siendo esta la razón por la que el clima se tornó negativo. En este sentido, se sugiere tener mayor flexibilidad en el manejo de las condiciones de trabajo, a fin de mejorar el clima en la organización.

Finalmente, en base al objetivo específico 3 se concluyó que 67.31% de los ingenieros civiles logró alcanzar un nivel bueno en su desempeño proactivo, no obstante, el 32.69% alcanzó el nivel regular, lo que implica la necesidad de reforzar aspectos en la práctica del colaborador y el esfuerzo que le pone a fin de mejorar las deficiencias existentes. Por tanto, si se evidenció la existencia de una asociación positiva pero débil entre la capacitación de RRHH y el desempeño proactivo en la UE 108-PRONIED, 2017 ($p = 0.000$ y $r_s = 0.385$). Bajo lo encontrado se logró coincidir con Vigo (2014) quien evidenció deficiencias en el desempeño de los

colaboradores, no obstante, se descubrió que no contaban con programas que les permita capacitar sus conocimientos, siendo esta la razón por la que sus niveles de desempeño proactivo no eran los adecuados, y si se daban, se efectuaban sin una previa planificación, orden, ni coordinación, razón por la que carecían de estrategias, no se planteaban objetivos, ni mucho menos mediciones posteriores a su práctica, quedando sin efecto lo aplicado.

VI. CONCLUSIONES

- Primera.** Como conclusión principal se demostró que si existe asociación positiva pero moderada entre la capacitación de RRHH y el desempeño laboral en la UE 108-PRONIED, 2017, esto evidenciado en los resultados de $p = 0.000$ y $r_s = 0.485$.
- Segunda.** Del mismo modo se comprobó que si existe asociación positiva pero débil entre la capacitación de RRHH y el desempeño interpersonal en la UE 108-PRONIED, 2017, esto evidenciado en los resultados de $p = 0.000$ y $r_s = 0.350$.
- Tercera.** Así mismo se demostró que si existe asociación positiva pero moderada entre la capacitación de RRHH y el desempeño organizacional en la UE 108-PRONIED, 2017, esto evidenciado en los resultados de $p = 0.000$ y $r_s = 0.516$.
- Cuarta.** Finalmente se concluye que si existe asociación positiva pero débil entre la capacitación de RRHH y el desempeño proactivo en la UE 108-PRONIED, 2017, esto evidenciado en los resultados de $p = 0.000$ y $r_s = 0.385$.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

En vista de la existencia de una relación positiva entre las variables capacitación de Recursos Humanos y desempeño laboral existe una relación $r=0,485$ asimismo presenta una relación significativa se recomienda a las autoridades pertinentes de PRONIED, mantener y aumentar esas buenas relaciones, entre dicha variable.

Segunda

Según la existencia de un $r=0,350$ entre las variables: variables capacitación de Recursos Humanos y desempeño interpersonal este grado de correlación indica se recomienda a la jefatura de Recursos Humanos de PRONIED, capacitar con mayor énfasis en el área del desempeño interpersonal para elevar el coeficiente de correlación, el mismo que se traduce en una mayor relación directa.

Tercera

De acuerdo a los resultados de la capacitación de Recursos Humanos y desempeño organizacional, el cual existe una relación $r=0,516$ entre las variables: se observa una relación moderada, se le recomienda a las jefaturas de mando medio mantener y en algún momento mejorar dicha relación.

Cuarta

Se recomienda a los futuros investigadores hacer un estudio incluyendo otras variables, teniendo como referencia estos resultados, asimismo se recomienda profundizar el nivel de capacitaciones con temáticas más amplias que aborde otras dimensiones, de tal manera que se pueda tener mejores resultados

REFERENCIAS

- Aquino, J., Vola, R.; Arecco, M. y Aquino G. (2007). *Recursos Humanos*. Argentina: Ediciones Macchi.
- Araujo, M., y Guerra, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. *Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 4 (2), pp. 132-147.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (6ta Edic). Caracas: Episteme. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Arias, J., Villasís, M., y Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la Investigación: para Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales* (2° ed.). Ciudad de México. Ed. Pearson Education. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (3ª ed.). Colombia: Pearson. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bernal, C. (2012). *Metodología de la Investigación* (2da ed.). México: Pearson.
- Blake, O. (1997). *La capacitación: un recurso dinamizador de las organizaciones*. (2ª ed.). Argentina: Ediciones Macchi.
- Bolhander, G. y Snell, S. (2008). *Administración de recursos humanos*. (14ª. ed.). Méjico: Cengage Learning.

- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. 2da ed., México D.F.: Mc Graw Hill.
- Consuegra, N. (2010). *Diccionario de Psicología*. 2da ed., Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.
- Cosacov, E. (2007). *Diccionario de términos técnicos de la Psicología*. 3ra ed. Córdoba, Argentina: Editorial Brujas.
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson.
- Díaz, L., Díaz, D., Isla, R., Hernández, E. y Rosales, Ch. (2012). *Adaptación al español de la escala de desempeño cívico de Coleman y Borman (2000) y análisis de la estructura empírica del constructo*. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231325228001pdf>.
- Fuentes, I. (2014). *Plan de capacitación y el desempeño laboral de personal del proyecto especial Chavimochic en el año 2012*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de Trujillo, Perú]. Repositorio de la Universidad Nacional de Trujillo. http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/963/fuentesromero_in_gree.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gore, E. (1998). *La educación en la empresa*. Buenos Aires: Editorial Granica,
- Gracia, F. y Ramos, J. (2013). *Actividad Laboral y Desempeño (unidad 6) en Introducción a la Psicología del Trabajo (2013) de José María Peiró Silla*. Universidad a distancia de Madrid. España: Ediciones Centro de Estudios Financieros.
- Gutiérrez, M. y Dionicio, M. (2014). *Los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario 2013*. (Tesis para optar el grado de Magister en Gestión Pública), Universidad César Vallejo
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2015). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill.

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). México: Mc Graw-Hill Interamericana Editores.
- Ivancevich, J.M. (2005). *Administración de recursos humanos* (9ª ed.). México: Mc Graw-Hill Interamericana
- La Torre, M. (2011). *La Gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral*. (Tesis para obtener el grado de doctor), Universidad de Valencia, España.
- López, P., y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. <http://tecnicasavanzadas.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/156/2020/08/A04.02-Roldan-y-Fachelli.-Cap-3.6-Analisis-de-Tablas-de-Contingencia-1.pdf>
- Martínez, C. (2014). *Técnicas e instrumentos de recogida y análisis de datos*. Universidad nacional de educación a distancia, Madrid. https://www.google.com.pe/books/edition/T%C3%89CNICAS_E_INSTRUMENTOS_DE_RECOGIDA_Y_A/iTHAwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=tecnicas+de+instrumentos+de+recoleccion+de+datos&printsec=frontcover
- Martínez, J. (2001). *Capacitación del personal para las empresas del nuevo milenio*. [Universidad Autónoma de Nuevo León, San Nicolás de Garza]. Repositorio de la Universidad Autónoma de Nuevo León. <http://eprints.uanl.mx/6306/1/1080093854.PDF>
- Mayuri, J. (2008). *Capacitación empresarial y desempeño laboral en el Fondo de Empleados del Banco de La Nación - FEBAN, Lima 2006*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima]. Repositorio de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://core.ac.uk/download/pdf/323342796.pdf>

- Moreno, J. (1999). *Capacitación y adiestramiento de personal del departamento de sistemas de FIME*. [Universidad Autónoma de Nuevo León, San Nicolás de Garza]. Repositorio de la Universidad Autónoma de Nuevo León. <http://eprints.uanl.mx/7488/1/1020129252.PDF>
- Pedraza, E., Amaya, G. y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad laboral del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad de Zulia. *Revista de ciencias sociales* Vol XVI N° 3. Venezuela. www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttex&pid=s1315951820100030010.pdf.
- Pérez, M.; y Sabia, A. (2013). *Influencia de la Capacitación Laboral y la Evaluación de Desempeño en el Clima Organizacional de Hoteles 4 estrellas de Mar del Plata*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina]. Repositorio de la Universidad Nacional de Mar del Plata. <http://rpsico.mdp.edu.ar/bitstream/handle/123456789/30/087.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salas, R. (2012). *Los procesos formativos, la competencia profesional y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud de Cuba*. Cuba. http://www.scielo.sld.cu/scielo.php?pid=s086421412000200001&script=sci_arttex&tlng=en.pdf.
- Salgado, J. y Cabal, A. (2011). *Evaluación del desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las propiedades psicométricas*. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231322142001.pdf>.
- Sánchez, A, y Martell, B. (2013). *Plan de capacitación para mejorar el desempeño de los trabajadores operativos del gimnasio Sport Club de la ciudad de Trujillo – 2013*. [Tesis de grado, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo]. Repositorio de la Universidad Privada Antenor Orrego. https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/207/1/MARTELL_BEBETO_PLAN_CAPACITACION_DESEMPENO.pdf

- Siliceo, A. (1996). *Capacitación y Desarrollo del Personal*. México, Editorial Limusa.
- Sosa, Y. (2014). *Propuesta de un programa de capacitación y desarrollo para el Personal docente del Instituto Tecnológico del Nororiente (ITECNOR), ubicado en los Llanos de la Fragua, Zacapa*. [Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar, Guatemala]. Repositorio de la Universidad Rafael Landívar. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Sosa-Yadira.pdf>
- Vigo, J. (2014). *Propuesta de programa de desarrollo del capital humano para optimizar el desempeño laboral en el gobierno regional de Ancash*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio de la Universidad Nacional de Trujillo. <https://1library.co/document/wq24w8jy-propuesta-programa-desarrollo-capital-optimizar-desempeno-gobierno-regional.html>

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de la variable Capacitación de recursos humanos

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles y rangos
<p>Silíceo (2004) conceptualizó la capacitación de RRHH como una actividad que incluye una serie de acciones de la administración laboral, que busca identificar la condición real del desempeño humano en una entidad, y en base a ello, tomar medidas para reforzar sus conocimientos, actitudes, habilidades y destrezas a fin de mejorar sus resultados en cuanto al rendimiento.</p>	<p>Esta variable se encuentra conformada por 3 dimensiones, siendo estas el conocimiento, las habilidades y destrezas, y las actitudes. Fueron medidas desde la elaboración de un cuestionario que tiene 20 ítems.</p>	Conocimientos	Adquisición de conocimientos en cuanto a la actividad que realiza	1, 2, 3	Ordinal	Malo: [17 - 39]
			Adquisición de conocimientos en cuanto a las funciones que realizas	4, 5, 6 7,8, 9, 10		
		Habilidades y destrezas	Desarrollo de habilidades necesarias para desempeñar su labor	11,12, 13	Casi nunca=2 A veces=3	Regular: [40 - 62]
			Desarrollo de destrezas necesarias para desarrollar su labor	14, 15	Casi siempre=4	
		Actitudes	Seguridad	16,	Siempre=5	Bueno: [63 - 85]
			Empatía	17,18,19,20		
	Compromiso					

Adaptado de Silíceo (2004) Capacitación de Recursos Humanos

Anexo 02. Operacionalización de la variable 2 Desempeño laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
<p>Gracia y Ramos (2013) consideraron que el desempeño laboral se refiere: Al conjunto de conductas y acciones del individuo que resultan de mucho valor para los intereses y metas de la organización. Precisa que el desempeño se refiere a las acciones realizadas no a sus resultados. (p. 216).</p>	<p>Esta variable se encuentra conformada por 3 dimensiones, siendo estas: el desempeño interpersonal, el desempeño organizacional y el desempeño proactivo. Que fueron medidas desde la construcción de un cuestionario que consta de 22 ítems.</p>	Desempeño interpersonal	Cooperación	1, 2	Ordinal Nunca=1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5	Bajo [6 - 14]
			Participación	3, 4		Medio [15 - 23]
			Comunicación	5, 6		Alto [24 - 30]
		Desempeño organizacional	Compromiso con la organización	7, 8, 9		Bajo [6 - 14]
			Compromiso con las normas internas	10, 11, 12		Medio [15 - 23]
		Desempeño proactivo	Colaborador y esfuerzo personal	13 - 22		Alto [24 - 30]

Nota: adaptado de Coleman y Borman (2000) Desempeño Laboral

Anexo 3. Instrumentos

Cuestionario para medir la capacitación de los recursos humanos

Estimado(a) Colega:

La presente encuesta anónima tiene por objetivo recolectar datos para realizar una investigación con fines netamente académicos sobre la capacitación de los trabajadores de la institución. Para ello recurrimos a su valiosa colaboración y desde ya agradecemos su aporte que contribuirá a mejorar la calidad del servicio prestado por el área.

INSTRUCCIONES:

Marca un aspa (X) en una sola alternativa la que considera se acerque más a su criterio o grado de información. Por lo que le agradeceré que sea muy sincero en las respuestas.

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

N.º	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	CONOCIMIENTOS					
1	La capacitación que recibo en la organización está orientada a las funciones que realizo.					
2	Las capacitaciones que recibo están relacionadas con mi formación profesional.					
3	Los capacitadores son profesionales especializados en cada área de funciones.					
4	Las capacitaciones que se realizan son especializadas.					
5	Para Las funciones que realizo estoy capacitado.					
6	La capacitación que se da es para todo el equipo ejecutor.					

	HABILIDADES Y DESTREZAS					
7	La capacitación es sobre aspectos específicos de mis funciones.					
8	Me asignan material teórico para reforzar la capacitación					
9	Mantengo mis habilidades según la capacitación recibida para ejecutar mis funciones.					
10	Las habilidades que desarrollo en mi capacitación son aplicables en diferentes contextos laborales.					
11	Las destrezas de los colaboradores de la institución son consideradas por la institución.					
12	Mis destrezas, habilidades y conocimientos están relacionados con mis actividades que realizo.					
13	Me capacitan en mis destrezas específicas.					
	ACTITUDES					
14	Las capacitaciones que recibo me ayudan a desarrollar una actitud segura en mis funciones.					
15	Las capacitaciones que recibo desarrollan la empatía.					
16	Las capacitaciones nos motivan al compromiso personal en la institución.					
17	La capacitación orienta al compromiso del trabajo en equipo.					
18	Luego de las capacitaciones se impulsa al trabajo en equipo.					
19	Las cualidades del personal demuestran pro actividad, en cuanto al desarrollo de mis funciones se refiere.					
20	Mis actitudes concuerdan con mis conocimientos, habilidades y destrezas.					

Cuestionario para medir el desempeño laboral

Estimado(a) Colega:

La presente encuesta anónima que tiene por objetivo recolectar datos para realizar una investigación con fines netamente académicos, sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la institución. Para ello recurrimos a su valiosa colaboración y desde ya agradecemos su aporte que contribuirá a mejorar la calidad del servicio prestado por el área.

INSTRUCCIONES:

Marca un aspa (X) en una sola alternativa la que considera se acerque más a su criterio o grado de información. Por lo que le agradeceré que sea muy sincero en las respuestas.

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

N.º	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	DESEMPEÑO INTERPERSONAL					
1	Ayudo a mis compañeros de trabajo de manera desinteresada.					
2	Coopero con mis compañeros de trabajo cuando lo necesitan.					
3	Mantengo a todos informados sobre actividades y acciones relacionados con el trabajo.					
4	Mi participación logra la participación de mis compañeros de trabajo.					
5	Me ocupo de hacer cosas que benefician a mis compañeros de trabajo.					

6	Participo responsablemente en todas las reuniones y actividades de trabajo.						
	DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL						
7	Trato de resolver los problemas que se presentan en la oficina.						
8	Apoyo los objetivos de la oficina.						
9	Soy honesto y correcto en lo que tiene que ver con mi trabajo.						
10	Me siento positivo con respecto al trabajo en la oficina.						
11	Procuro no quejarme de las condiciones de trabajo.						
12	La evaluación que se realiza del trabajo, ayuda a mejorar las tareas.						
	DESEMPEÑO PROACTIVO						
13	Participo responsablemente en la institución.						
14	Soy fiel a los fines de la institución.						
15	Siempre evaluó si mi comportamiento va a beneficiar a la institución.						
16	Promuevo y defiendo ante terceros a la institución.						
17	Soy entusiasta y persistente en mi trabajo para la institución.						
18	Me esfuerzo más de lo que se pide en mi trabajo.						
19	Soy voluntario para hacer tareas que no son parte de mi trabajo.						
20	Me ocupo de trabajar duro y esforzarme algo más de lo que se espera de mí.						
21	Me ocupo de mi desarrollo profesional para mejorar mi efectividad.						
22	Me dedico a mi trabajo al máximo en la oficina.						

Anexo 4. Certificado de validación de instrumento



Cuestionario de Capacitación de los Recursos Humanos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Capacitación de los Recursos Humanos

Nº	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
CONOCIMIENTOS								
1	La capacitación que recibo en la organización está orientado a las funciones que realizo.	✓		✓		✓		
2	Las capacitaciones que recibo están relacionadas con mi formación profesional.	✓		✓		✓		
3	Los capacitadores son profesionales especializados en cada área de funciones.	✓		✓		✓		
4	Las capacitaciones que realizo son especializadas.	✓		✓		✓		
5	Para las funciones que realizo estoy capacitado.	✓		✓		✓		
6	La capacitación que se da es para todo el equipo ejecutor.	✓		✓		✓		
HABILIDADES Y DESTREZAS								
7	La capacitación es sobre aspectos específicos de mis funciones.	✓		✓		✓		
8	Me asignan material teórico para reforzar la capacitación.	✓		✓		✓		
9	Mantengo mis habilidades según la capacitación recibida para ejecutar mis funciones.	✓		✓		✓		
10	Las habilidades que desarrollo en mi capacitación son aplicables en diferentes contextos laborales.	✓		✓		✓		
11	Las destrezas de los colaboradores de la Institución son consideradas por la Institución.	✓		✓		✓		
12	Mis destrezas, habilidades y conocimientos están relacionados con mis actividades que realizo.	✓		✓		✓		
13	Me capacitan en mis destrezas específicas.	✓		✓		✓		
ACTITUDES								
14	Las capacitaciones que recibo me ayudan a desarrollar una actitud segura en mis funciones.	✓		✓		✓		
15	Las capacitaciones que recibo desarrollan la empatía.	✓		✓		✓		
16	Las capacitaciones nos motivan al compromiso personal en la Institución.	✓		✓		✓		
17	La capacitación orienta al compromiso del trabajo en equipo.	✓		✓		✓		

18	Luego de las capacitaciones se impulsa al trabajo en equipo.	✓		✓		✓	
19	Las cualidades del personal demuestran pro actividad, en cuanto al desarrollo de mis funciones se refiere.	✓		✓		✓	
20	Mis actitudes concuerdan con mis conocimientos, habilidades y destrezas.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Sanchez Díaz Sebastián DNI: 09834804

Especialidad del validador: Metodólogo

12 de 12 del 20 17


 Firma del experto informante
 especialidad

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Desempeño Laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DESEMPEÑO INTERPERSONAL							
1	Ayudo a mis compañeros de trabajo de manera desinteresada.	✓		✓		✓		
2	Coopero con mis compañeros de trabajo cuando lo necesitan.	✓		✓		✓		
3	Mantengo a todos informados sobre actividades y acciones relacionados con el trabajo.	✓		✓		✓		
4	Mi participación logra la participación de mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
5	Me ocupo de hacer cosas que benefician a mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
6	Participo responsablemente en todas las reuniones y actividades de trabajo.	✓		✓		✓		
	DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL							
7	Trato de resolver los problemas que se presentan en la oficina.	✓		✓		✓		
8	Apoyo los objetivos de la oficina.	✓		✓		✓		
9	Soy honesto y correcto en lo que tiene que ver con mi trabajo.	✓		✓		✓		
10	Me siento positivo con respecto al trabajo en la oficina.	✓		✓		✓		
11	Procuro no quejarme de las condiciones de trabajo.	✓		✓		✓		
12	La evaluación que se realiza del trabajo, ayuda a mejorar las tareas.	✓		✓		✓		

DESEMPENO PROACTIVO		Si	No	Si	No	Si	No
13	Participo responsablemente en la institución.	✓		✓		✓	
14	Soy fiel a los fines de la institución.	✓		✓		✓	
15	Siempre evaluó si mi comportamiento va a beneficiar a la institución.	✓		✓		✓	
16	Promuevo y defiendo ante terceros a la institución.	✓		✓		✓	
ESFUERZO PERSONAL		Si	No	Si	No	Si	No
17	Soy entusiasta y persistente en mi trabajo para la institución.	✓		✓		✓	
18	Me esfuerzo más de lo que se pide en mi trabajo.	✓		✓		✓	
19	Soy voluntario para hacer tareas que no son parte de mi trabajo.	✓		✓		✓	
20	Me ocupo de trabajar duro y esforzarme algo más de lo que se espera de mí.	✓		✓		✓	
21	Me ocupo de mi desarrollo profesional para mejorar mi efectividad.	✓		✓		✓	
22	Me dedico a mi trabajo al máximo en la oficina.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador/ Dr/ Mg: Sebastián Sánchez Díaz DNI: 09874807

Especialidad del validador: Psicólogo

12 de 12 del 20 17


Firma del experto informante
especialidad

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Anexo 5. Base de datos en SPSS

*Base de Datos Irma Padilla .sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: Visible: 18 de 18 variables

	CAP RR HH	Co noc imi.	Ha bil idad	Act itud es	de em peñ	De se mp.	D e s.	D e s.	De se mp.	V1 ca p	D2 V1 H.	D3 V1 ac	DD V1 C.	des em pe	d 1v 2	d 2v 2	d 4v 2	d 3v 2	var	var	var	var	var	var	var	var	var
1	94	28	33	33	107	28	29	20	30	2	3	3	3	3	3	3	1	3									
2	94	28	34	32	105	29	29	19	28	2	3	3	3	3	3	3	1	3									
3	94	29	33	32	104	29	27	19	29	2	3	3	2	3	3	3	1	3									
4	96	29	34	33	102	28	28	19	27	2	3	3	2	3	2	3	1	3									
5	93	27	34	32	105	28	29	19	29	2	3	3	2	3	2	2	1	3									
6	94	28	33	33	100	27	27	18	28	2	3	2	2	3	2	2	3	3									
7	93	28	32	33	105	28	29	19	29	1	2	2	2	3	2	2	3	3									
8	94	28	33	33	104	27	28	20	29	1	2	2	2	3	2	2	3	2									
9	95	29	32	34	105	29	28	19	29	1	2	2	2	3	2	2	3	2									
10	93	28	31	34	103	28	28	19	28	1	2	2	2	3	2	2	3	2									
11	94	29	31	34	104	28	29	18	29	3	2	2	2	3	2	1	3	2									
12	94	27	32	35	103	27	28	19	29	3	2	2	2	3	3	1	3	2									
13	94	27	34	33	104	28	28	19	29	3	2	3	2	3	3	1	1	2									
14	96	29	34	33	102	27	28	19	28	3	2	3	3	3	3	1	1	2									
15	95	28	33	34	106	29	29	19	29	3	3	3	3	3	3	1	1	2									
16	96	29	34	33	106	29	29	19	29	3	3	3	3	3	3	1	1	2									
17	96	29	34	33	104	29	28	19	28	3	3	3	3	3	3	2	3	2									
18	95	29	33	33	104	28	28	20	28	3	3	3	3	3	3	3	3	2									
19	95	28	34	33	101	27	27	18	29	3	3	3	3	3	3	2	3	2									
20	96	29	34	33	107	29	29	20	29	3	3	3	2	3	3	2	3	2									
21	95	29	33	33	105	28	29	19	29	3	3	3	2	3	3	2	3	2									
22	93	28	33	32	104	27	29	19	29	3	3	3	2	3	3	2	3	2									
23	95	29	33	33	100	28	27	18	27	3	3	3	2	3	3	2	3	2									
24	94	27	33	34	101	26	28	19	28	3	3	3	2	3	3	1	3	2									
25	96	29	33	34	105	28	28	19	30	3	3	3	2	3	3	1	3	3									
26	92	26	33	33	104	27	29	19	29	3	3	3	2	3	3	3	3	3									

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode.ON

15:00 17/03/2018



	Nom...	Tipo	Anch...	Deci...	Etiqu...	Valores	Perdi...	Colu...	Aline...	Medida	Rol
1	CAP...	Num...	8	0	Capa...	Ning...	Ning...	5	D...	O...	E...
2	Cono...	Num...	8	0	Cono...	Ning...	Ning...	4	D...	O...	E...
3	Habil...	Num...	8	0	Habil...	Ning...	Ning...	4	D...	O...	E...
4	Actit...	Num...	8	0	Actit...	Ning...	Ning...	4	D...	O...	E...
5	dese...	Num...	8	0	Dese...	Ning...	Ning...	4	D...	O...	E...
6	Dese...	Num...	8	0	Dese...	Ning...	Ning...	4	D...	O...	E...
7	Dese...	Num...	8	0	Dese...	Ning...	Ning...	3	D...	O...	E...
8	Dese...	Num...	8	0	Dese...	Ning...	Ning...	3	D...	O...	E...
9	Dese...	Num...	8	0	Dese...	Ning...	Ning...	4	D...	O...	E...
10	V1_c...	Num...	8	0	Capa...	{1, M...	Ning...	4	D...	O...	E...
11	D2V...	Num...	8	0	Habil...	{1, M...	Ning...	4	D...	O...	E...
12	D3V...	Num...	8	0	Actit...	{1, M...	Ning...	4	D...	O...	E...
13	DDV...	Num...	8	0	Cono...	{1, M...	Ning...	4	D...	O...	E...
14	dese...	Num...	8	0	Dese...	{1, m...	Ning...	4	D...	O...	E...
15	d1v2	Num...	8	0	Dese...	{1, m...	Ning...	3	D...	O...	E...
16	d2v2	Num...	8	0	Dese...	{1, m...	Ning...	3	D...	O...	E...
17	d4v2	Num...	8	0	Dese...	{1, m...	Ning...	3	D...	O...	E...
18	d3v2	Num...	8	0	Dese...	{1, m...	Ning...	3	D...	O...	E...
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											
26											
27											
28											
29											

Declaratoria de Autenticidad del Asesor


Yo, Sánchez Díaz Sebastián, docente de la Escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo con sede en San Juan de Lurigancho, asesor de tesis, titulada: “Capacitación de los recursos humanos y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 108-Pronied-2017”, del autor Padilla Pinedo Irma, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el artículo de revisión de literatura científica / trabajo académico / proyecto de investigación / tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.



En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha,

Sánchez Díaz, Sebastián	
DNI:09834807	Firma 
ORCID: orcid.org/0000-0002-0099-7694	