



Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima 2017.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Rina Mercedes Rengifo Maco

ASESOR:

Dr. Noel Alcas Zapata

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ - 2018

Página del jurado

Dr. Chantal Jara Aguirre
Presidente

Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales
Secretario

Dr. Noel Alcas Zapata
Vocal

Dedicatoria

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

Agradecimiento

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

Declaración de Autoría

Yo, Rina Mercedes Rengifo Maco, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima 2017” presentada, en 96 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 03 de marzo del 2018

Firma
Rina Mercedes Rengifo Maco

DNI: 42601712

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de PosGrado de la Universidad César Vallejo, Filial Los Olivos presento la Tesis titulada: "Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima 2017"; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para optar el grado de: Magister en Gestión Pública.

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

Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I Introducción	
1.1 Realidad Problemática	14
1.2 Trabajos previos	15
1.3 Teorías relacionadas al tema	22
1.4. Formulación del problema	35
1.5 Justificación del estudio	36
1.6 Hipótesis	37
1.7 Objetivos	38
II Método	
2.1 Diseño de investigación	41
2.2 Variables, operacionalización	43
2.3 Población y muestra	45
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	46
2.5 Métodos de análisis de datos	50
2.6 Aspectos éticos	51
III Resultados	52
IV Discusión	72
V Conclusiones	76
VI Recomendaciones	78
VII Referencias	80

Anexos

Anexo 1: Artículo Científico	89
Anexo 2. Matriz de Consistencia	98
Anexo 3. Instrumentos de investigación	100
Anexo 4. Base de datos	106
Anexo 5. Validez de los instrumentos de confiabilidad	110
Anexo 6. Permiso de la institución donde se aplicó el estudio	122

Índice de Tablas

Tabla	1	Operacionalización de la variable Capacitación	44
Tabla	2	Operacional de la variable Desempeño laboral	45
Tabla	3	Validez del instrumento Capacitación y desempeño laboral	49
Tabla	4	Resultado del análisis de fiabilidad de las variables	50
Tabla	5	Frecuencias de los niveles de la variable proceso capacitación	53
Tabla	6	Frecuencias de los niveles de las necesidades de capacitación	54
Tabla	7	Frecuencias de los niveles del plan de desarrollo de personas	54
Tabla	8	Frecuencias de los niveles de las acciones de capacitación	55
Tabla	9	Frecuencias de los niveles del desempeño laboral	56
Tabla	10	Frecuencias de los niveles de la capacidad cognitiva	57
Tabla	11	Frecuencias de los niveles de la capacidad afectiva	58
Tabla	12	Frecuencias de los niveles de la capacidad psicomotora	59
Tabla	13	Frecuencias de los niveles de la motivación profesional	60
Tabla	14	Tabla de contingencia entre las variables capacitación y desempeño laboral	61
Tabla	15	Tabla de contingencia entre la capacitación y la capacidad cognitiva	62
Tabla	16	Tabla de contingencia entre la capacitación y la capacidad afectiva	63
Tabla	17	Tabla de contingencia entre la capacitación y la capacidad psicomotora	64
Tabla	18	Tabla de contingencia entre la capacitación y la motivación Profesional	65
Tabla	19	Correlación de Spearman entre el proceso capacitación y el desempeño laboral	66
Tabla	20	Correlación de Spearman entre el proceso capacitación y la capacidad cognitiva	67
Tabla	21	Correlación de Spearman entre el proceso capacitación y la capacidad afectiva	68
Tabla	22	Correlación de Spearman entre el proceso capacitación y la capacidad psicomotora	69
Tabla	23	Correlación de Spearman entre el proceso capacitación y la motivación profesional	70

Índice de Figuras

Figura 1	Niveles de la variable capacitación	53
Figura 2	Niveles de las necesidades de capacitación	54
Figura 3	Niveles del plan de desarrollo de las personas	55
Figura 4	Niveles de las acciones de capacitación	56
Figura 5	Niveles del desempeño laboral	57
Figura 6	Niveles de la capacidad cognitiva	58
Figura 7	Niveles de la capacidad afectiva	59
Figura 8	Niveles de la capacidad psicomotora	60
Figura 9	Niveles de la motivación profesional	60
Figura 10	Niveles de las variables capacitación y desempeño laboral	61
Figura 11	Niveles de la capacitación y la capacidad cognitiva	62
Figura 12	Niveles de la capacitación y la capacidad afectiva	63
Figura 13	Niveles de la capacitación y la capacidad psicomotora	64
Figura 14	Niveles de la capacitación y la motivación profesional	65

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar qué relación existe entre el "Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima 2017"; constituido por 120 trabajadores Administrativos, la muestra probabilística consideró 92 trabajadores administrativos, en los cuales se ha empleado las variables: Capacitación y Desempeño Laboral.

En el presente estudio se aplicó el enfoque cuantitativo, dado que se tiene como procedimiento general y unitario al método científico. El diseño es no experimental, correlacional, transversal. La población estuvo constituida por 120 trabajadores y la muestra empírica de 92 trabajadores del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, el muestreo fue aleatorio. Para la validez de los instrumentos de investigación se aplicó la validez de contenido, mediante el juicio de expertos y para la fiabilidad de los mismos se utilizó el estadístico Alfa de Cronbach.

En la investigación se determinó, que existe relación positiva y significativa entre el proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017. Lo cual se demuestra con el coeficiente de correlación de Spearman (sig. (bilateral o p_valor) = 0,000 < 0,05; Rho = 0,707**).

Palabras clave: Capacitación y Desempeño Laboral.

Abstract

The present research had as general objective to determine the relationship between the training and the job performance of the administrative staff of the Organism of Evaluation and Environmental Inspection, Lima 2017; Constituted by 120 administrative workers, the probabilistic sample considered 92 administrative workers, in which the following variables were used: Training and Job Performance.

In the present study the quantitative approach was applied, provided that it is had as general and unitary procedure to the scientific method. The design is non-experimental, correlacional, transverse. The population was constituted by 120 workers and the empirical sample of 92 workers of the Organism of Evaluation and Environmental Inspection, the sampling was random. For the validity of the instruments of investigation the validity of content was applied, by means of the experts judgment and for the reliability of the same ones there was in use the statistical Alpha of Cronbach.

In the investigation it was determined, that exists positive and significant relation between the process of training and the labor performance of the Organism of Evaluation and Environmental Inspection, Lima 2017. This is proven by the coefficient of Spearman's correlation (sig. (Bilateral or p_valor) = 0,000 <0,05; Rho = 0,707 **).

Key words: Training and Job Performance.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

Es importante indicar que a nivel internacional entre las tendencias de la década, referidas a los aspectos organizacionales, una de las más importantes es la relacionada al aprendizaje organizacional, desde las interpretaciones más sencillas, referidas esencialmente al aprendizaje dentro de las organizaciones y que enfatizan el trabajo como origen fundamental del conocimiento de los propios ejecutantes de las labores, incluso las definiciones confusas, que plasman a la organización como un técnica idónea, el mismo, de aprender, no solo en base de lo que cada uno de sus miembros logre aprender a nivel individual, sino a través de la integración de procesos y tecnologías cuya operatividad se asemeja, más allá de la estabilidad de los individuos que fomentaron su creación; para aquellos que trabajan en el área extensa del aprendizaje, estas perspectivas resultan alentadoras, y se vuelven cada vez de mayor utilidad, ubicando como centro de interés ya no solamente los aspectos andragógicos y operantes de la misma, sino sobre todo los componentes referentes a la dirección de la capacitación. (Minsa, 1988, p.2).

En el territorio las empresas y las organizaciones dependen del desempeño de las personas y su desarrollo en sus áreas de trabajo para lograr los objetivos esperados por los altos mandos, es por ello que una mejor capacitación del personal el desempeño de estos incurre en el alto porcentaje de su rendimiento lo cual abarca las expectativas de los gerentes o directores.

Igualmente respecto al desempeño, la capacitación del personal es de gran importancia dentro de las organizaciones ya que este es el factor principal en el desempeño de los trabajadores, dentro de las empresas hay una poca contribución y respuesta positiva ante las necesidades de la institución, sea esta pública o privada; en este sentido capacitación significa entrenar a la persona de acuerdo al área en la que se encuentre para prepararlo ante cualquier circunstancia que se pueda presentar a la hora de realizar su trabajo, esto nos llevara a crear personas autosuficientes.

Actualmente no se logra en la institución que los colaboradores tengan un desempeño laboral acorde a los propósitos de la dirección por falta de capacidades cognitivas, debido al ingreso del nuevo personal que no se encuentra capacitado, y por ende no cuenta con el aprendizaje necesario para rendir en el trabajo; así mismo no se logra tener buenas capacidades afectivas debido a que no hay empatía entre los trabajadores, puesto que la asignación de funciones no es equitativa, es por ello que existe poca comunicación entre las áreas, lo que implica una baja en el desempeño laboral, en la capacidad psicomotora del personal que no está desarrollando sus actividades correctamente por no contar con habilidades que ayuden a lograr las metas propuestas, sumándose la falta de motivación del personal que incurre en el rendimiento y su desempeño diario en sus labores encomendadas, porque existe una escasa motivación como por ejemplo no hay buena remuneración por el trabajo realizado, tampoco capacitaciones constantes, y se realizan las labores en un ambiente desagradable.

Siendo así el propósito de la presente investigación es establecer el proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima 2017.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 trabajos previos internacionales

La importancia de la capacitación en cómo influye al desempeño laboral surge desde que al colaborador le hacen falta las herramientas para poder lograr los objetivos que la entidad requiere alcanzar es por ello que se tomó en cuenta a:

Según Álava (2013) elaboró su tesis "*Programa de Capacitación dirigido a la Unión de Asociaciones de Prestadores de Servicios Turísticos del Cantón Playas Provincia de Guayas*", obtuvo el grado de magister en Administración de Empresas en el año 2013, Universidad Estatal Península de Santa Elena Libertad, Ecuador. Su objetivo de la exploración fue el esquema de un evento de entrenamiento para potencializar el desarrollo del sector turístico en Cantón

Playas de la Provincia de Guayas-Ecuador. De otro lado, adiciona el objetivo de realizar un diagnóstico del grado de estudio y conocimiento de los trabajadores para el progreso de destrezas y aptitudes para los líderes del sector público. La presente actividad de exploración es de tipo cualitativo-cuantitativo, en él se manejó el nivel descriptivo y de evaluación el equivalente que es factible debido a que está encaminado a la parte del turismo en lo que atañe a los asistentes del turismo. Entre las técnicas seleccionadas se contó con la observación, entrevista, encuesta y cuestionario, así como la investigación bibliográfica. Concluyó que es muy importante elaborar un programa de capacitación, toda vez que ello permitirá un mejor desempeño de los trabajadores en el sector del turismo. Define en relación a lo investigado, como la formación interviene en el desempeño de los colaboradores, con la finalidad de mejorar su atención al cliente. En consecuencia, el presente antecedente guarda relación con la variable capacitación.

Del mismo modo, Ramírez (2014) elaboró su tesis "*Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la universidad linda vista de la unión mexicana de Chiapas*", obtuvo el grado de Magíster en administración, Universidad de Morelos, México. Su objetivo principal fue investigar la función de las sucesivas variables: capacitación, edad y antigüedad sobre el desempeño laboral, valorar las variables capacitación y desempeño laboral, crear una contribución de indagación de las variables a los mandos pedagógicos de la Universidad Linda Vista. Se trató de una investigación descriptiva, explicativa, cuantitativa de campo y transversal. Llegando a las siguientes conclusiones: Con las consultas de indagación se intentó estar al tanto de la capacitación laboral y el desempeño laboral vistos por los colaboradores de la Universidad Linda Vista. En correlación con el aprendizaje, los colaboradores descubren, describir con un valor que va entre muy bueno y excelente. La dimensión que posee la autopercepción del desempeño laboral, los practicantes igualmente acertaron entre muy bueno y excelente.

Por otra parte, Valencia (2014) elaboró su tesis "*Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal de los laboratorios Ecu – American*", obtuvo el grado de Magister en desarrollo del talento humano, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. Su objetivo principal fue el de ejecutar un análisis del bienestar laboral en los Recintos Ecu-American, para determinar el nivel de influencia en el desempeño en base a la evaluación de los contextos que encuadra el conocimiento organizacional. Se trató de una investigación de enfoque cuantitativo, el método utilizado fue deductivo, descriptiva y correlacional. Llegando a las siguientes conclusiones: A través del procedimiento del chi cuadrado se evidenció que la satisfacción laboral influye en el desempeño de los empleados de los Laboratorios Ecu-American, ya que se determinó que la insatisfacción de los empleados incide en su rendimiento, generando un bajo desempeño debido a la inconformidad de los procesos administrativos que se desarrollan en la empresa. El Calcular el desempeño a través de la agrado profesional causa consecuencias de provecho para la organización, la equivalente que poseen como gestión fundamental el de proponer productos de estudios de laboratorio clínico, histopatología, perfil detalla y con una dirección integral y arbitraria exactitud, en pro del resignado y el médico, por lo que al ser una compañía que se orienta hacia la complacencia de sus consumidor, debe orientar todos sus energías al capacidad de las personas ya que es el primordial elemento de cálculo a la sociedad.

Así mismo lo comentó, Moreira (2013) elaboró su tesis titulada "*Necesidades de capacitación profesional del personal administrativo de la universidad cristiana latinoamericana extensión Guayaquil para mejorar la calidad de servicio*", obtuvo el grado de Magister en docencia y gerencia en educación superior. Universidad de Guayaquil, Ecuador. Su objetivo principal fue determinar las insuficiencias de capacitación competitiva del Particular Productor de la Universidad Cristiana Latinoamericana extensión Guayaquil, valorar la disposición de favor que brinda el particular secretario de la Universidad Cristiana Latinoamericana extensión Guayaquil, trazar una medida versado de capacitación competitivo del particular. Se trató de una investigación que fue descriptivo de enfoque cuantitativo. Llegando a las siguientes conclusiones: El 91% del particular

administrativo declaran que al tomar una medida versado de capacitación en cuidado al consumidor estaría un elemento significativo para optimar el atributo de asistencia. En consiguiente el 99% del particular dependiente reflexionan que al haber capacitación perenne se optimizaría la disposición de asistencia en el cuidado al consumidor. El 100% de los educativos y alumnos declaran que los manejos de cuidado al consumidor tanto céntrico como exterior son endeblés, cedido que la universidad no ha ofrecido la capacitación constante al personal funcionario. Instructivos y alumnos con el 93% reflexiona que el particular administrativo de la UCL no ha sido justamente capacitado, ni ha admitido la elaboración conveniente y de modo pertinente, declara que no reconoce a los avisos de los beneficiarios pertinentemente. La colectividad universitaria con un 97% está de alianza que tomen talleres de capacitación para optimar la asistencia de cuidado al consumidor.

Del mismo modo, Alava y Gómez (2016), elaboraron su tesis titulada *“Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014, diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de Capacitación y Selección”*, obtuvieron el grado de Magister en Administración de empresas. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Su objetivo principal fue Proporcionar una estrategia administrativa que permita mediante el seguimiento de procesos optimizar el cometido de los asistentes gubernamentales de la institución en estudio. Se trató de una investigación de método cuantitativo, de estudio descriptivo, manipulo la habilidad de la encuesta y el instrumento del cuestionario para recolectar datos. Llegando a las sucesivas soluciones: se concluye que en la investigación cuantitativa de clima laboral, evaluación desempeño y evaluación de conocimientos técnicos e institucionales, correspondiente al año 2014, se evidencia una ligera insatisfacción, lo cual repercute en el desempeño del personal. El presente análisis demuestra que las evaluaciones de desempeño realizadas en esta Institución Pública en estudio no se realizan a conciencia, pese a que se les comunica a los servidores que la información que coloquen en estos estudios será absolutamente conservada en el anonimato.

1.2.2 trabajos previos nacionales

Por otra parte, Vergara (2015), en la tesis titulada "*Propuesta metodológica de indicadores del impacto de la capacitación en programas formativos por competencias en una organización de servicios*". Obtuvo el grado de magister scientiae en administración, Universidad Agraria la Molina, Perú. El objetivo general planteado fue trazar y aplicar itinerarios para calcular la señal de la capacitación en el personal de una sociedad de productos, con la intención de estar al tanto para ver las consecuencias obtenidas en el transcurso de enseñanza a fin de conseguir la seguridad de los eventos de capacitación por capacidades, manejando el piloto de los cuatro niveles de valoración de Donald Kirkpatrick. Se trató de una investigación cuantitativa, ha sido definida como un trabajo descriptivo explicativo, de diseño no experimental de corte transversal. Llegando a las siguientes conclusiones: En ese sentido de las consecuencias obtenidas es posible calificar a medir el impacto por los indicadores de la capacitación como una herramienta cuantitativa para ubicar, con un alto nivel de confidencialidad y imparcialidad en, el asunto en tomar una decisión respecto a las capacitaciones dadas, alrededor de la oportunidad financiera de ejecutar un trabajo y/o programa de formación en base a competencias. en los trabajadores de la empresa Clínica Internacional S.A. Las efectividades de los programas de capacitación por competencias han sido obtenidas en una situación real de aprendizaje y están referidas al desarrollo de competencias que forman parte de un programa de capacitación en base a competencias.

Así mismo, Cisneros (2015) elaboró su tesis titulada "*Evaluación de los cursos de capacitación y su impacto en el desempeño policial en la dirección de policía fiscal de la policía nacional del Perú, efectuado por la escuela de educación continua – dirección ejecutiva de educación y doctrina pnp, durante el primer semestre del año 2013*", tesis que optó el grado de magister en Ciencia política y gobierno, en la Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú. Su objetivo general estuvo concerniente al espacio formativo, es expresar a la valoración de los itinerarios de capacitación policial, se trató de una exploración cualitativa, de prototipo descriptiva, no experimental de corte transversal.

Llegando a las siguientes conclusiones: Sobre valoración de la organización se logra constatar que los talleres de capacitación que ejecuta la pnp a sus efectivos policiales, con la intención de optimar el desempeño laboral, son mostrados por un procedimiento curricular, por cada mecanismo operadora a escedcon – direed pnp para su conformidad, acorde a lo ordenado en el manual de políticas educativas de la escedcon, para la producción de la programación del modo curricular de los estudios de capacitación no se fijó un particular técnico que refiera con la práctica y sepa sobre aspectos didácticos: capacidades, índices, sistemática a ampliar, técnicas e instrumentos de valoración. El deterioro de una estimación de desempeño a los integrantes de la institución son los mejores en las ilustraciones de capacitación coloca en peligro la inversión del estado en planes de fortalecimiento al colaborador y impide ofrecer una excelente asistencia de aprensión, indagación, ofensiva y/o expulsión de las contravenciones frente a los derechos intelectuales, el patrimonio, la economía y la propiedad industrial del Estado.

Del mismo modo, Martell y Sanchez (2013) elaboraron su tesis titulada “*Plan de Capacitación para Mejorar el Desempeño de los Trabajadores Operativos del Gimnasio Sport Club-2013*”, Tesis para optar el grado de Magister en Administración, de la Universidad Privada Antenor Orrego, Perú. Obtuvo como objetivo principal manifestar que el desempeño laboral del personal operativo del gimnasio Sport Club de la ciudad de Trujillo mejora con la ejecución de un plan de capacitación. Se utilizó la técnica de la encuesta cuya herramienta fue cuestionario. Tuvo un enfoque cualitativo, de diseño no experimental. Concluyen en su investigación que al determinar el contexto del desempeño laboral de los colaboradores activos del gimnasio Sport Club antes de la ejecución del plan de capacitación, hallaron que este era competente por los consumidores con un puntaje intermedio de 3.39 en una escala de 0 a 10 donde 0 simbolizaba lo más contiguo desempeño y 10 el óptimo desempeño, así mismo constataron que el manifestado del inconveniente trazado para la actual exploración tuvo soporte existente, ya que el desempeño laboral no se daba a notar por los consumidores y asumió que trazar una postura para restituir el escenario, que en este asunto fue la ejecución de un procedimiento de capacitación. Al examinar los primordiales

patrocinios de la ejecución del procedimiento de Capacitación, como también consumaron en que no solo impactan en el contorno financiero, al optimizar la satisfacción del consumidor con el desempeño de los colaboradores y fidelizarlos con la sociedad, sino que además tienen señal en el progreso particular de cada colaborador quienes observan la discrepancia en sus capacidades para enfrentar desemejantes dificultades, para innovar su labor y comunicarse con los consumidores.

Como también, Larico (2015) en su tesis "*Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de san román – juliaca 2014*", de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", Perú. Para optar el grado de Magister en Administración. Tuvo como objetivo general Determinar la influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral a los trabajadores de la Municipalidad de San Román - Juliaca en el 2014. Se trató de una investigación de enfoque cuantitativo, empleó el método hipotético deductivo, diseño descriptivo correlacional. Llegando a las siguientes conclusiones: Se evidenció la presencia del vínculo revelador entre los elementos motivadores y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipio de San Román. Se demostró la analogía indicadora entre las retribuciones del mínimo vital con el desempeño de responsabilidades porque eso interviene de modo indicadora en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román. Se halló analogía indicadora entre los incentivos que se les concede para los colaboradores como los valores, esquila de saludo y becas de capacitación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román. Se demostró un vínculo directo entre las situaciones del cercano material y aprecio como el amor al trabajo, autorrealización sitio que influye de modo distinguido en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román.

Finalizando con Ortiz (2013) elaboró su tesis "*La Nueva Gestión de Personal y su Evaluación de Desempeño en Empresas Competitivas*", para optar el Grado de Magíster en Administración, de la Universidad Mayor de San Marcos, Perú. Tuvo como el objetivo primordial de la indagación el de examinar las

hipótesis y orientaciones sobre la idea de la función de recursos humanos y su relación con la gestión de evaluación de su desempeño en la organización. Las técnicas manejadas yacieron por la entrevista, encuesta y análisis documental; en relación a los instrumentos, manipuló la guía de exámenes fundamentados. Concluyó en su estudio que las técnicas de encargo de valoración de desempeño existen soportando magnas reformas a fin de acomodar a los hechos por requerimientos de los espacios actuales. La exposición del puesto del talento humano y por el procedimiento del desempeño en gestión, asimismo hubo ajuste a los primeros hechos, compone un gran reto que en las instituciones el cual corresponderán enfrentar evidentemente en los contextos de clientes globalizados si anhelan ser competidores. La desconocida dirección reside en la exploración de las excelentes destrezas organizacionales y en el ejercicio de examinar el cambio de los recursos humanos y del procedimiento de encargo de estimación de su desempeño, fundamentalmente en tres espacios: financiero, nacional y técnico. El actual dato guarda correlación con la variable Evaluación de Desempeño Laboral.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Bases teóricas de la variable Capacitación

Teorías relacionadas a la variable capacitación

La teoría del aprendizaje, permite interpretar, predecir y regular la conducta humana mediante estrategias de aprendizajes para acceder al conocimiento de las destrezas y habilidades en el desarrollo de las conductas. En ese sentido Gore (2010), afirmó que es un alcance de competencias designadas a las facultades de las organizaciones que resultan firmes para el establecimiento, cuya clave es poco común, valiosa para clientes y establecida al contexto organizativo. Así mismo hace referencia a capacidades propias de las personas, asociadas a una capacidad superior, que nos une con los valores y patrones mentales y que a su vez están ligados a los conocimientos y habilidades relacionadas con el trabajo.

Importancia de la capacitación

En toda organización es importante capacitar al personal de una manera constante y eficaz para que puedan proyectar, conocer, y efectuar sus actividades simultáneamente con los demás trabajadores para la toma de buenas decisiones. Al respecto, Díaz (2011) afirmó que la capacitación es la información de actividades planeadas de las necesidades reales de una organización o institución, con la finalidad de contar con un equipo de trabajo calificado y provechoso con formación teórica y práctica que potenciarán el desempeño y la productividad del equipo en beneficio de las mismas.

Características de la variable capacitación

Morales (2013), refiriéndose a la capacitación precisó que es una inversión productiva, a través del cual se obtienen resultados positivos para beneficio de la organización y el trabajador, donde se establecen patrones de manera que la acción sea homogénea y proyectada, logrando desarrollar actitudes y habilidades concretas en los recursos humanos involucrados al proceso productivo y así obtener resultados positivos en beneficio de la organización.

Hellriegel et al. (2005), afirmó que a través de la capacitación se logra mejorar el rendimiento y elevar la moral de los colaboradores en su desempeño laboral.

Mondy y Noé (2005), sostuvieron que la capacitación es un aprendizaje que permitirá a los colaboradores de la organización adquirir destrezas, valores y conocimientos teóricos para lograr un excelente desempeño.

Definiciones de la variable capacitación

Según Guglielmetti (1996), refiriéndose a la capacitación, precisó es un conjunto de procedimientos en el cual se desarrolla en los colaboradores o se potencializan sus habilidades cognitivas, procedimentales y actitudinales en función a los

objetivos de la organización. Dicha capacitación debe ser sistemática y debe estar asociada a la misión y visión de la organización, elevándose los niveles de productividad, de desempeño laboral y el posicionamiento de la empresa en el contexto en el cual se desarrolla.

Chiavenato (2002), afirmó que la capacitación es una herramienta que tiene como propósito transmitir conocimientos y actitudes necesarias de acuerdo a un plan para lograr solucionar problemas y tomar decisiones en el ámbito laboral. Así mismo contribuye a la eficiencia y eficacia de la organización, optimizando la mejora personal y profesional del colaborador.

Dolan (2003), expresó que la capacitación conlleva al mejoramiento constante de las actividades a través del tiempo, desarrollando sus conocimientos, de manera que los colaboradores puedan ofrecer un mejor desempeño y cumplir con las expectativas de la organización.

Parisi y Chibbaro (1998), sostuvieron que la capacitación es un procedimiento formativo de corto tiempo, orientado a potenciar dentro del ámbito del conocimiento actitudes, comportamientos y destrezas para mejorar el progreso personal y profesional del colaborador.

Bohlander, Snell y Sherman (2001), refiriéndose a la capacitación, indicaron que se entiende que es una técnica planificada, por medio del cual se aprovecha óptimamente los recursos como experiencia formativa para entender y resolver los retos presentados en el camino.

Según Dessler (2004) definió que: “la capacitación se basa en otorgar las habilidades necesarias y el desarrollo de su puesto al personal nuevo, a través de un programa de inducción”. (p.120).

Es decir, la capacitación es un método a través del cual se logra mejorar las actitudes, conductas y destrezas de los colaboradores para un buen desempeño en sus lugares de trabajo y lograr las metas de la organización.

Para Acevedo, Ibáñez y López (1998) definieron que: “la capacitación es un procedimiento de corto plazo en el que se emplea determinados criterios que permiten una serie de acciones en conjunto orientadas al buen desempeño del puesto del trabajo”. (p.64).

En referencia a la clasificación anterior, la capacitación es un entrenamiento de corto tiempo, desarrollado de forma sistematizada, a través del cual los individuos obtienen conocimientos y amplían destrezas en función de objetivos determinados por la organización.

Álvarez (2011), refiriéndose a la capacitación, indicó que en las entidades gubernamentales debe ser regularizada bajo ciertas medidas institucionales, a fin que el colaborador pueda aprovechar este beneficio dentro de su jornada de trabajo y no se viera perjudicado en su entorno laboral y relación familiar.

Dimensiones de la variable capacitación

Primera dimensión: Necesidades de capacitación

Guglielmetti (1996), afirmó que las necesidades de capacitación, responden a la insuficiencia o escasez de conocimientos necesarios, actitudes y habilidades que una persona debe adquirir para desempeñar adecuadamente las funciones correctas de su puesto. Así mismo las necesidades de capacitación se determinan a través de un análisis preciso y minucioso del desempeño laboral, esta actividad nos presentará un modelo de un período definido de la gestión y mostrará el esquema de un contexto real, que deberá compararse con un contexto ideal establecido.

Camacho (2015), precisó que la detección adecuada de las necesidades de capacitación, contribuirá a mejorar el desempeño de los colaboradores, a través de programas y planes que fortalecerán los conocimientos, destrezas y actitudes y en efecto se verá favorecida la gestión.

Flores (2009), afirmó que una necesidad de capacitación es la falta o escasez de conocimientos, destrezas y cualidades que requieren los

colaboradores para desempeñarse positivamente en sus vigentes y futuros puestos de trabajo.

Segunda dimensión: Plan de desarrollo de personas

Guglielmetti (1996), refiriéndose al plan de desarrollo de personas señaló que es la manera de supervisar y registrar las necesidades de aprendizaje, en consecuencia es un indicador útil para reflexionar sobre los objetivos personales y profesionales y para considerar que cualidades o habilidades necesita desarrollar para alcanzar las metas establecidas.

Celis (2011), estableció que: “Un plan de desarrollo de personas es básicamente una guía que te lleva directamente al éxito. Y lo hace mejorando diferentes aspectos de tu vida por medio de ciertas estrategias”. (p.1).

Cabe decir que, un plan de desarrollo de personas, es un indicador para reflexionar sobre los objetivos personales y profesionales, considerando que habilidades se necesitan para alcanzar dichas metas.

Pimentel (2015), precisó que:

Un plan de desarrollo de personas, es un escrito formal que sirve de puente móvil, entre lo que uno es hoy y lo que desea llegar a ser en el futuro. En consecuencia hablamos de un “puente móvil” porque el plan debe ser flexible y adaptable, para que cada persona lo pueda ir modificando y afinando, conforme avance en su cumplimiento. (p.1).

En otras palabras, un plan de desarrollo de personas, es el camino a través del puente. Son los recursos de apoyo que se debe tener, para garantizar que se llegará al otro lado seguro y en el tiempo previsto.

Tercera dimensión: Acciones de capacitación

Guglielmetti (1996), indicó que una organización que conduce a las acciones de capacitación en base a contextos enfocados hacia la transformación de los conocimientos, destrezas y actitudes de los colaboradores, no solamente va a

mejorar el ambiente laboral, sino que también conseguirá un capital humano más competitivo.

Martínez (2009), precisó que las organizaciones favorecen las acciones de capacitación con enfoque de corto plazo, a fin de solucionar las dificultades que sitúan en peligro su capacidad. Una restricción de este enfoque es solucionar las necesidades inmediatas de la gestión y carencias específicas de los colaboradores, más que de sus necesidades de conocimiento y habilidades.

Ventura (2015), en referencia a las acciones de capacitación señaló que las gestiones de la organización deberán enfocarse a determinar el aprendizaje alcanzado por el personal, así como la tarea efectuada por los educadores, con el objeto de precisar si se han logrado los objetivos de cada evento de capacitación, identificar las desviaciones y plantear acciones correctivas.

1.3.2 Bases teóricas de la variable desempeño laboral

Teorías relacionadas a la variable desempeño laboral

El desempeño laboral es el procedimiento que establece qué tan triunfante ha sido una organización en el beneficio de sus funciones y propósitos laborales. Al respecto, Davis y Newstrom (1993), sostuvieron en su teoría de las expectativas que un colaborador tiene la confianza en su propia capacidad y habilidades para lograr recompensas que van a satisfacer sus metas personales y así lograr un mejor desempeño en la organización.

Fernández (2002), afirmó en su teoría de alineamiento estratégico que las personas se implican directamente en alcanzar objetivos a través de la retribución, ya que los colaboradores se vinculan apropiadamente al beneficio de las metas comunes de la organización y así obtener los resultados esperados.

Robbins (2007), al respecto se basó en la teoría de las expectativas como la perspectiva de que los colaboradores logren los resultados anhelados, mediante el uso de los recursos físicos para lograr un mejoramiento en su

condición laboral y poder demostrar su capacidad de liderazgo y trabajo en equipo.

Importancia de la variable desempeño laboral

Nieto (2012), afirmó que la importancia del desempeño laboral reside en su carácter trascendental al permitirle al nivel directivo, adquirir información que le permitirá efectuar técnicas de mejora continua, respecto a las estrategias y objetivos que planeará a la organización a niveles de desarrollo y competencia.

Barroso (2011), indicó que el desempeño laboral permite analizar el rendimiento individual, de modo que establece los objetivos estratégicos y alinea las funciones de los colaboradores. Además, reconoce las fortalezas y debilidades y establece medidas entre desempeño y resultado deseado.

Características de la variable desempeño laboral

Cristancho (2016), refiriéndose al desempeño laboral afirmó que es de vital importancia mantener un compromiso con los colaboradores de eficaz desempeño que permita lograr los objetivos esperados por la organización. Las cuales indican varias características como saber escuchar, positivismo, responsabilidad, manejo del tiempo, objetivos propios, desafíos y compromiso con el personal.

Chiavenato (2007), precisó que el administrador debe ser maestro y consejero, preocupado por la promoción y mantenimiento de los usuarios, así como proporcionar los servicios necesarios. Esto conlleva a tomar decisiones en la gestión del servicio y permite conocer el desempeño laboral; con una idea mucho más exacta o precisa que cada profesional, el cual permite observar la calidad de trabajo de cada profesional en su práctica diaria.

Definiciones de la variable desempeño laboral

Martínez y Martínez (2009), indicaron que el desempeño laboral es el beneficio y la acción que presenta el colaborador al desarrollar las responsabilidades que requiere su puesto, en un entorno laboral determinado, donde el personal declara las capacidades laborales logradas en las que se constituyen como un método, conocimientos, destrezas, cualidades y valores que ayudan a alcanzar los resultados esperados por la organización.

Álvarez (2008), precisó que el servicio que debe brindar el colaborador debe ser de una actitud positiva en el ambiente donde se desenvuelve, que le permita sentirse realizado en su vida laboral y así poder contribuir con la productividad de la organización.

Gutiérrez (2006), afirmó que el desempeño laboral es aquella herramienta utilizada por las organizaciones para medir en el ámbito individual el cumplimiento de los fines u objetivos organizacionales.

Mateo (2007), comentó que el desempeño laboral en una organización es la base para el desarrollo de la misma, por ello el interés de las organizaciones por optimizar el desempeño de los colaboradores a través de la continua capacitación.

El desempeño laboral se consolida en la estudio de teorías que permitan salvaguardar la calidad; en este sentido Vergara (2009), manifestó que al medir el desempeño laboral, se debe tener en cuenta criterios para evaluar el resultado del trabajo, toda organización debe definir qué es lo más relevante para ellos, considerando el desempeño de la tarea y el comportamiento laboral.

Robbins (2007), precisó que las metas definidas acrecientan el desempeño y las metas complicadas, cuando son admitidas, desarrolla aún más el desempeño, esto debido a que los estudios sobre la aplicación de las metas han

manifestado predominio de los objetivos específicos y desafiantes como fuerzas alentadoras.

Al respecto Toro (2009), afirmó que el término desempeño laboral, señala lo que hace un colaborador en una organización, teniendo en cuenta aspectos como eficiencia, calidad y productividad que ayudan a lograr los resultados esperados.

Guerra (2007) definió que: “El desempeño laboral es el nivel de realización logrado por el colaborador en el beneficio de las metas dentro de la organización en un periodo determinado”. (p.1).

Se puede afirmar que el desempeño laboral es la forma como los colaboradores de una organización trabajan eficientemente, para alcanzar los propósitos y objetivos trazados.

Dimensiones de la variable desempeño laboral

Primera dimensión: Capacidad cognitiva

Martínez y Martínez (2009), expresaron:

La capacidad cognitiva tiene que ver con la obtención del conocimiento y el progreso de las destrezas intelectuales. En esta área se muestran seis niveles de desarrollo intelectual, que pueden ordenarse en una escala de dificultad creciente. Eso implica que, para efectos de aprendizaje, la influencia de un nivel exige el dominio del nivel anterior. (p.126).

Cabe precisar que las capacidades cognitivas están relacionadas con el proceso de la información, por ejemplo la percepción, memoria, esmero, comprensión entre otras.

Urbina y Barazal (2002), señalaron:

La competencia profesional está vigente en los procedimientos de atención al público y se desarrollan en los diferentes servicios de las instituciones públicas, siendo la capacidad cognitiva, “el conocimiento de un profesional

que ha sido instruido verificados y su aptitud y experiencia ha sido demostrado.” (p.2),

Partiendo de lo anteriormente señalado la capacidad cognitiva en los profesionales es la base inicial para el análisis en las situaciones que enfrentan diariamente con la interpretación del razonamiento crítico para solucionar los problemas del servicio.

Kron, (2011), precisó:

En cuanto a la función de servicio, se hace necesario promover el afianzamiento de las competencias cognitivas del profesional para su desenvolvimiento laboral, mediante acciones individuales y colectivas desarrolladas con el usuario. “El hecho de que los trabajadores reciban su licenciatura, al aprobar exámenes comunes a nivel nacional, implica que todas ellas tienen una experiencia educativa similar” (p.15).

En lo referido el gremio que laboran en una organización se encargan de la preparación académica y profesionalización para mejorar en la sociedad la visión de los servicios, atención al usuario mediante el cumplimiento de los diversos deberes, normas, estatutos y todo el andamio legal y ético que rige a esta profesión.

Segunda dimensión: Capacidad afectiva

Martínez y Martínez (2009), comentaron que: “El adiestramiento en el área afectiva tienen que ver con la formación de sentimientos, motivaciones, intereses, cualidades, como origen de la conducta”. (p.128).

Con referencia a lo anterior, las capacidades afectivas son las reacciones que presenta el individuo frente a los estímulos que provienen del ámbito interno o externo, cuyas expresiones serán las emociones y los sentimientos.

Stoner, Freedman, y Gílibert, (2003), consideraron: “la muestra de afecto usualmente subconscientes, directamente comunican las emociones del individuo” (p.45).

Es decir que interviene en la prosperidad y bienestar general, en el caso de una persona enfadada, pesimista y resentida, pero a pesar de ello obtiene un buen desarrollo técnico, aunque notoriamente las relaciones con sus compañeros de trabajo no sean las más óptimas.

Herzberg (1990), definió que:

La Responsabilidad es el último indicador de la capacidad afectiva y se considera dentro de la teoría bifactorial de las necesidades de motivación e higiene “que puede motivarse a los colaboradores proporcionándoles tareas competitivas en las que ellos puedan atribuirse la responsabilidad”. (p. 81).

En la relación profesional tiene que ver con el puesto a desempeñar las labores y los deberes al ejercer el puesto en si, además incluyen los sentimientos de realización, crecimientos y si función pública recibe reconocimientos por las tareas y actividades en su trabajo.

Tercera dimensión: Capacidad psicomotora

Martínez y Martínez (2009), comentó que las:

Las enseñanzas en el área psicomotora están vinculadas con el desarrollo de habilidades y combinación de movimientos físicos, y físico-sensoriales. El desarrollo de estas habilidades requiere fundamentalmente práctica y se evalúa en términos de velocidad, precisión, resistencia físico-sensorial y dominio de las técnicas y herramientas para la ejecución de las tareas. (p.127).

Como puede observarse las capacidades psicomotoras son el conjunto de destrezas que se van obteniendo a lo largo de la vida. Habilidades que desde el principio comienzan a proporcionar autonomía.

Garza (2000), comentó que: “Los funcionarios(as) “poseen la capacidad y los conocimientos necesarios y son proactivos en demostrárselo a los usuarios. Tienen experiencia y asumen la responsabilidad de satisfacer a los usuarios con la más alta calidad posible” (p. 154).

De igual forma la capacidad psicomotora es la conducta que se asienta en una concepción exhaustiva del sujeto y se ocupa de la interrelación que se constituye entre el conocimiento y su facultad para expresarse y relacionarse con el medio que lo rodea.

Bateman, y Snell (2003), indicaron: “Es la capacidad que proporciona a los trabajadores (os) las habilidades y perspectivas que necesitan para trabajar en colaboración con los demás”. (p. 372).

La capacidad psicomotora, desempeña un rol fundamental en las personas para expresarse y relacionarse en el ambiente laboral.

Cuarta dimensión: Motivación profesional

Martínez y Martínez (2009), comentaron que las:

El pensamiento moderno sobre el papel fundamental en la conducta humana tiene sus orígenes principales en las doctrinas de la motivación planteadas por Abraham Maslow, Frederick Herzberg, Victor Vroom y Stacy Adams en la segunda mitad del siglo pasado. Maslow diseña una jerarquización de las exigencias humanas que incluye: necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, autorrealización y estima. Según esta doctrina, sólo las carencias insatisfechas crean motivaciones de conducta. A su vez, Herzberg se orienta en los factores externos de la conducta organizacional, y diferencia dos tipos de factores: factores higiénicos, que evitan la insatisfacción, por ejemplo, salario base, beneficios sociales y relaciones con jefes y compañeros; y factores motivacionales, que inducen a mejorar el desempeño, por ejemplo, autonomía, incentivos, oportunidades de progreso y reconocimiento. (p.155).

En ese mismo sentido, se define a la motivación profesional como la facultad que tienen las organizaciones para conservar el estímulo efectivo de sus colaboradores en relación a las actividades que efectúan y alcanzar los objetivos esperados.

Según Gibson, Ivancevich y Donnelly, (2003), comentaron que “La motivación se define para el estudio como factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta humana y por lo tanto se relacionan con el desempeño laboral.” (p.145).

Las personas tienen un comportamiento que rige los objetivos hacia sus metas, las mismas pueden ser organizacionales o personales en objeciones a estímulos internos y externos que percibe La motivación.

Garza (2000), en referencia a la motivación profesional señaló que es la mejor manera donde los colaboradores desarrollan sus actitudes y relaciones interpersonales dentro de la organización.

Motivación intrínseca

Gibson, Ivancevich, Donnelly, (2003), señalaron que “las personas motivadas por destacadas necesidades de logro desean escenarios con riesgo prudente y retroalimentación rauda y precisa acerca de su desempeño” (p.795).

La motivación intrínseca impulsa al colaborador a lograr un mejor desempeño laboral por responsabilidades asumidas a su liderazgo.

Garza (2000), definió que el personal de una organización debe comportarse de manera que ante establecidas circunstancias se sitúen hacia un mejor triunfo en las relaciones profesionales, manifestándose en la organización el logro con un espíritu dinámico.

Motivación extrínseca

Gibson, Ivancevich y Donnelly (2003), precisaron que los colaboradores desempeñan un rol importante en su centro de trabajo y la retribución del personal de las organizaciones por los puestos ocupantes en correlación a su profesión sirven de motivadores extrínsecos.

Dessler (2011), indicó que la motivación extrínseca es el último indicador en la seguridad laboral “No solo para los funcionarios que tienen seguridad en sus

ambientes de trabajo, sino que los propios bienes elaborados deben ser fiables e inocuos para los usuarios". (p. 595).

Es decir, el ambiente donde se desarrolla debe ser estable para los funcionarios (as) sin tener intimidación ni correr riesgo; los profesionales de la organización deben perdurar en ambientes seguros, con luz adecuada, en circunstancias óptimas.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre el proceso de capacitación y la capacidad cognitiva del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre el proceso de capacitación y la capacidad afectiva del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación entre el proceso de capacitación y la capacidad psicomotora del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación entre el proceso de capacitación y la motivación profesional del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017?

1.5. Justificación del estudio

1.5.1 Justificación Teórica

El presente trabajo de investigación es necesario, ya que se requiere tener un marco de referencia o punto de partida con la presente investigación. En este sentido, esta investigación se propone aportar un conjunto de actividades, objetivos y metas que permitan establecer la relación significativa entre la Capacitación y el Desempeño Laboral de los trabajadores.

En conclusión, determinar la relación entre la Capacitación y el Desempeño Laboral permitirá potenciar las actividades laborales de los trabajadores administrativos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental.

Para dicho estudio se ha tomado en cuenta la aplicación de dos variables con sus correspondientes dimensiones: Capacitación y Desempeño Laboral. Debido a las debilidades que se manifiestan en la institución, la actual investigación incurre en registros teóricos, definiciones básicas y antecedentes de la capacitación y el desempeño laboral, es por ello que la presente investigación brindará nuevos conocimientos para mejorar el desempeño de las personas y la eficiencia de la organización.

1.5.2 Justificación Práctica

La presente investigación va a contribuir con el conocimiento en el desarrollo de otras investigaciones que se presenten en instituciones públicas y privadas; igualmente los resultados obtenidos, como diagnóstico del desempeño actual de los trabajadores, así como de la adecuada capacitación realizada, permitirán tomar una serie de acciones y decisiones que permitan mejorar la gestión de los mismos.

1.5.3 Justificación Metodológica

Metodológicamente esta investigación quedará como referencia o herramienta para futuros trabajos descriptivos en el campo de la administración pública y el recurso humano y demás ciencias sociales, de manera tal que sea accesible y facilite material bibliográfico e instrumentos de medición a toda investigación que así lo requiera o amerite.

La técnica empleada en la presente investigación fue la encuesta, que es el procedimiento adecuado para la recolección de datos a grandes muestras en un determinado tiempo, siendo estas de corte transversal, así mismo se empleó como instrumento el cuestionario el cual fue aplicado a la muestra para medir las variables.

1.6. Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Existe relación entre el proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017.

1.6.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación entre el proceso de capacitación y la capacidad cognitiva del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre el proceso de capacitación y la capacidad afectiva del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017.

Hipótesis específica 3

Existe relación entre el proceso de capacitación y la capacidad psicomotora del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017.

Hipótesis específica 4

Existe relación entre el proceso de capacitación y la motivación profesional del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017.

1.7. Objetivos**1.7.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre el proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017.

1.7.2 Objetivos específicos**Objetivo específico 1**

Determinar la relación entre el proceso de capacitación y la capacidad cognitiva del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre el proceso de capacitación y la capacidad afectiva del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre el proceso de capacitación y la capacidad psicomotora del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017.

Objetivo específico 4

Determinar la relación entre el proceso de capacitación y la motivación profesional del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

Enfoque

La investigación se desarrolló con un enfoque cuantitativo, debido a que se van a realizar datos estadísticos para determinar los resultados.

De acuerdo con Hernández, Fernández, y Baptista (2014, p. 34) la investigación sigue el método científico de investigación en su modalidad descriptiva de enfoque cuantitativo dado que se rige en una prueba estadística, para el análisis de la información del marco teórico (análisis, síntesis) así como los métodos empíricos para la recolección de datos numéricos a través de los instrumentos.

Tipo de estudio

La presente investigación es de tipo básica, sustentada teóricamente por: De acuerdo con Bernal (2000, p. 19), es una investigación básica en la medida que el objetivo del estudio es analizar las variables en su misma condición sin buscar modificarla, en este tipo de estudio se “busca establecer una realidad en concordancia con el marco teórico” en ese mismo sentido, se acota que el estudio es de nivel descriptivo de grado correlacional.

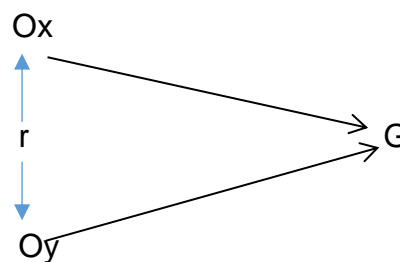
Diseño correlacional

Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio relaciones entre tres, cuatro o más variables. Los estudios correlacionales, al evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y, después, cuantifican y analizan la vinculación. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba. (Hernández, *et al*, 2014, p. 81).

No experimental

Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlo. (Hernández, *et al*, 2014, p. 149.).

El diseño no experimental seguido fue:



Donde:

Ox= Capacitación Oy= Desempeño Laboral

r = Coeficiente de Correlación

G= personal de la OEFA

Transeccional o Transversal

Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. (Hernández, *et al*, 2014, p.151).

Metodología

Hernández, *et al* (2014), señala que una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse. Las variables adquieren valor para la investigación científica cuando llegan a relacionarse con otras variables, es decir forman parte de una hipótesis o una teoría (p.93). Mejía,

Novoa y Villagómez (2014, p.136) el método hipotético deductivo consiste en ir de la hipótesis a la deducción para determinar la verdad o falsedad de los hechos, procesos o conocimientos mediante el principio de falsación.

2.2 Variables, operacionalización

2.2.1 Variables

Definición conceptual de la variable capacitación

Para Zaccarelli (1998, p.21), toda acción de capacitación que se emprenda, debe responder a las necesidades identificadas. Se debe recordar que la capacitación sólo cobra sentido en el contexto de los objetivos de la organización y de los grupos.

Definición operacional de la variable capacitación

Operacionalmente la variable capacitación se mide o define mediante tres dimensiones, necesidades de capacitación, plan de desarrollo de personas y acciones de capacitación, la cuales contienen tres indicadores y treinta ítems.

Para Bohlander, Snell y Sherman (2001, p.61), la capacitación es una gestión estratégica planificada que debe centrarse en varios criterios: reacciones de los participantes, aprendizaje, cambio del comportamiento en el trabajo y el logro de los resultados proyectados.

Definición conceptual de la variable desempeño laboral

El desempeño se puede definir como el cumplimiento del deber como algo o alguien que funciona, el cumplimiento de las obligaciones inherentes a la profesión, cargo u oficio, actuar, trabajar y dedicarse a una actividad satisfactoriamente. Son múltiples las definiciones que se podrían hacer al respecto. (Álvarez, 2008, p.112).

Definición operacional de la variable desempeño laboral

Operacionalmente la variable desempeño laboral se mide o define mediante cuatro dimensiones, capacidad cognitiva, capacidad afectiva, capacidad psicomotora y motivación profesional, las cuales contienen tres indicadores y treinta ítems.

Para Mateo (2007) el desempeño laboral de los servidores públicos debe incluir las siguientes exigencias profesionales, conocimiento de la materia, buenas credenciales, capacidad de seleccionar los materiales curriculares más adecuados, diseñar la instrucción y planificar las sesiones de aprendizaje, monitorización y evaluación de los aprendizajes de los alumnos, conocimiento de la normatividad legal relacionada con adecuación, participación en servicios profesionales y en actividades en desarrollo del personal (p. 276).

2.2.2 Operacionalización de la variable

Tabla 1

Operacionalización de la variable Capacitación

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Necesidades de Capacitación	Habilidades y destrezas Personas que acceden a la capacitación	Del 1 al 10	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Inadecuada (30- 70) Regular (71- 110) Adecuada (111- 150)
Plan de desarrollo de las personas	Presupuestos Aprendizajes para el logro de metas	Del 11 al 19		
Acciones de Capacitación	Cursos Horas de capacitación	Del 20 al 30		

Tabla 2

Operacionalización de la variable Desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Capacidades cognitivas	Atención al público Resolución de problemas Función asistencial	Del 1 al 6		
Capacidad afectiva	Nivel de comunicación Nivel de empatía Respeto y responsabilidad	Del 7 al 11	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Alto (111- 150) Medio (71- 110) Bajo (30- 70)
Capacidad psicomotora	Habilidades y perspectivas Especialización en la practica Funcionalidad operativa	Del 12 al 17		
Motivación Profesional	Motivación intrínseca Motivación Extrínseca Trabajo en si	Del 18 al 30		

2.3. Población y muestra

2.3.1 Población

Hernández, *et al* (2014), dice que, “población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones, las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (p.174).

La población para la presente investigación está conformada por 120 trabajadores del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017.

Muestreo

Se realizó mediante el procedimiento de muestreo probabilístico, el tamaño muestral de acuerdo a lo expresado por Hernández *et al* (2014) fue determinado estadísticamente y calculado mediante la aplicación de la fórmula:

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

Dónde:

e = Margen de error permitido (5%)

Z = 1.96; Nivel de confianza (95%)

p = Probabilidad de ocurrencia del evento (0.05)

q = Probabilidad de no ocurrencia del evento (0.05)

N = Tamaño de la población (120)

n= Tamaño óptimo de la muestra (92)

2.3.2 Muestra

Hernández, et al (2014), dice que muestra es “Es un subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de ésta” (p.173).

La muestra es la cantidad significativa que se extrae de la totalidad de la población.

En este estudio la muestra que se calculó fue de 92 administrativos en el organismo de evaluación y fiscalización ambiental.

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

2.4.1 Técnica

En el estudio se hizo uso de la técnica de la Encuesta, por la modalidad de estudio y el tiempo de aplicación, al respecto se utilizó el instrumento cuestionario.

En tal sentido, de acuerdo con Hernández, et al (2014) la encuesta es el procedimiento adecuado para recolectar datos a grandes muestras en un solo momento, de ahí que en este estudio se asume dicha técnica ya que como muestra se trabajó con un total de 92 administrativos.

En base a la técnica definida se empleó dos instrumentos denominados cuestionario tipo escala con ítems a ser respondido de acuerdo a sus percepciones dichos instrumentos se construyen en relación con los procedimientos de Operacionalización de las variables. El instrumento de medición de Capacitación fue aplicado a los sujetos de la muestra y el otro instrumento Desempeño laboral fue aplicado a los mismos sujetos.

Instrumento

Hernández, et al (2014), establece, Tal vez el instrumento más utilizado para recolectar los datos es el cuestionario. Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis (Brace, 2008). Comentaremos primero sobre las preguntas y luego sobre las características deseables de este tipo de instrumento, así como los contextos en los cuales se pueden administrar los cuestionarios (p. 217).

Ficha técnica del instrumento que mide la capacitación

Instrumento: Capacitación

Nombre de técnica: Encuesta

Autor: Rina Rengifo

Año: 2017

Tipo de Instrumento: Cuestionario

Objetivo: Determinar la relación entre el proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017.

Lugar de aplicación: Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental

Forma de aplicación: Directa

Duración de la Aplicación: 30min.

Descripción del instrumento: Para la variable Capacitación, el cuestionario está constituido por 30 preguntas, distribuidas en 10 preguntas para la dimensión necesidades de capacitación, 10 preguntas para la dimensión plan de desarrollo de las personas, 10 preguntas para la dimensión acciones de capacitación; la

medición se realizó con la escala Likert, del 1 al 5, considerando cinco categorías como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)

Procedimiento de puntuación:

Niveles de Capacitación

Inadecuado 30 -70

Regular 71 - 110

Adecuado 111 – 150

Ficha Técnica del instrumento que mide el desempeño laboral

Instrumento: Desempeño laboral

Nombre de técnica: Encuesta

Autor:

Año: 2017

Tipo de instrumento: Cuestionario

Objetivo: Determinar la relación entre el proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017.

Población: personal administrativo

Número de ítem: 30

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 30 minutos

Normas de aplicación: El trabajador marcará en cada ítem la alternativa de acuerdo lo que considere respecto a lo observado en el desempeño laboral

Escala: de Likert, considerando cinco categorías como: Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi siempre, Siempre.

Niveles del desempeño laboral

Bajo 30 -70

Moderado 71 - 110

Alto 111 – 150

2.4.2 Validez y Fiabilidad

Validez del instrumento

“Validación de la herramienta se dio mediante el juicio de expertos. Es por ello que la validez consiste en el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende medir”. (Hernández, et al 2014, p.201).

Tabla 3

Validez del instrumento capacitación y desempeño laboral

Expertos	Especialidad	Resultado
Dr. Noel Alcas Zapata	Metodólogo	Aplicable
Dra. Luzmila Garro Aburto	Temático	Aplicable
Mg. Santiago Gallarday Morales	Temático	Aplicable

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

Confiabilidad

“La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales”. (Hernández, et al 2014, p.200).

Para determinar la fiabilidad de los instrumentos de medición de las variables se consideró una prueba piloto de 20 trabajadores que no participaron en la muestra.

La confiabilidad se calculó con el alfa de Cronbach, la escala de valores por la confiabilidad será:

No es confiable -1 a 0

Baja confiabilidad 0.01 a 0.49

Moderada confiabilidad 0.5 a 0.75

Fuerte confiabilidad 0.76 a 0.89

Alta confiabilidad 0.9 a 1

Tabla 4

Resultado del análisis de fiabilidad de las variables

Variables	Alfa de Cronbach	Nº de ítems
Capacitación	0,935	30
Desempeño laboral	0,946	30

Como se observa en la tabla 4, las variables capacitación y desempeño laboral presentan alta confiabilidad. Por lo tanto, los instrumentos que miden dichas variables son confiables.

2.5 Método de análisis de datos

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

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

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

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

El estadístico ρ viene dado por la expresión:

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

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

2.6 Aspectos éticos

En el presente estudio, se han obtenido los datos a partir del consentimiento de los encuestados y en forma anónima. Asimismo, la información utilizada de otras fuentes se evidencia en el texto de la tesis y en las referencias. Finalmente, no se ha utilizado información falsa para el procesamiento de los datos.

III. Resultados

3.1 Descripción de resultados

Descripción de la variable proceso de capacitación

Tabla 5

Frecuencias de los niveles de la variable proceso capacitación

Niveles	Frecuencia	Porcentajes
Inadecuada	2	2,2
Regular	66	71,7
Adecuada	24	26,1
Total	92	100,0

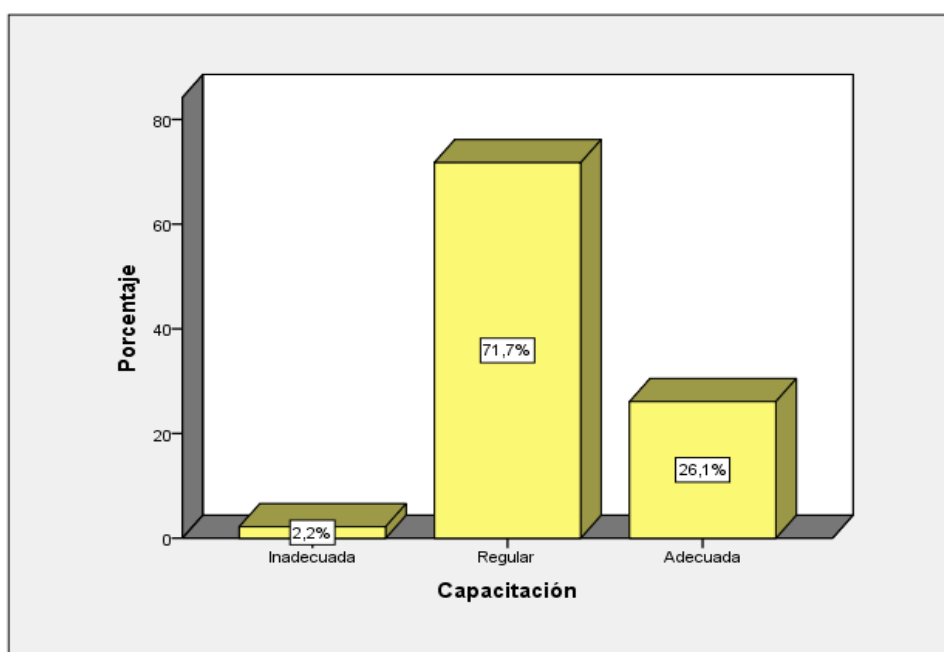


Figura 1. Niveles de la variable capacitación

En la tabla 5 y figura 1, se observa que el proceso de capacitación está en el nivel regular y representa el 71,7% de la percepción de los trabajadores administrativos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental.

Descripción de las dimensiones de la variable proceso de capacitación

Tabla 6

Frecuencias de los niveles de las necesidades de capacitación

Niveles	Frecuencia	Porcentajes
Inadecuada	21	22,8
Regular	43	46,7
Adecuada	28	30,4
Total	92	100,0

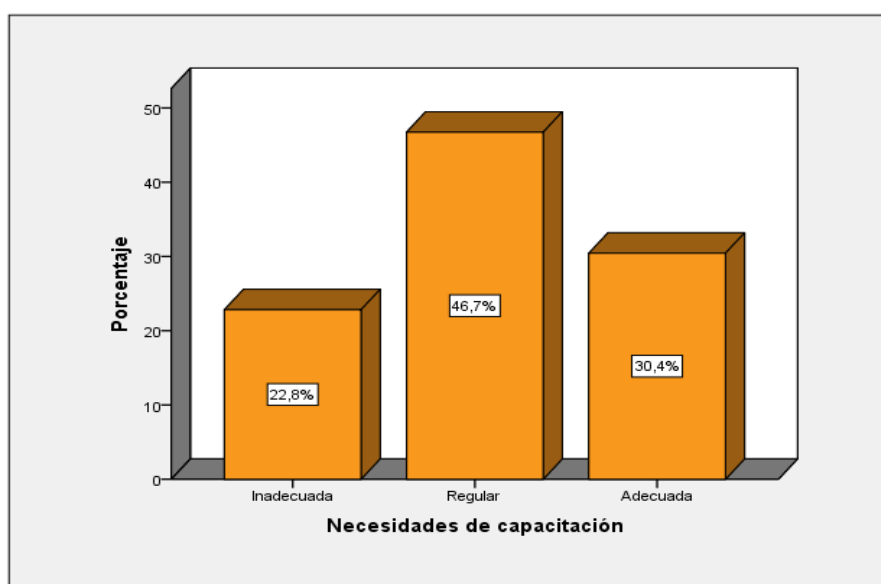


Figura 2. Niveles de las necesidades de capacitación

En la tabla 6 y figura 2, se observa que las necesidades de capacitación está en el nivel regular y representa el 46,7% de la percepción de los trabajadores administrativos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental

Tabla 7

Frecuencia de los niveles del Plan de desarrollo de las personas

Niveles	Frecuencia	Porcentajes
Inadecuada	31	33,7
Regular	37	40,2
Adecuada	24	26,1
Total	92	100,0

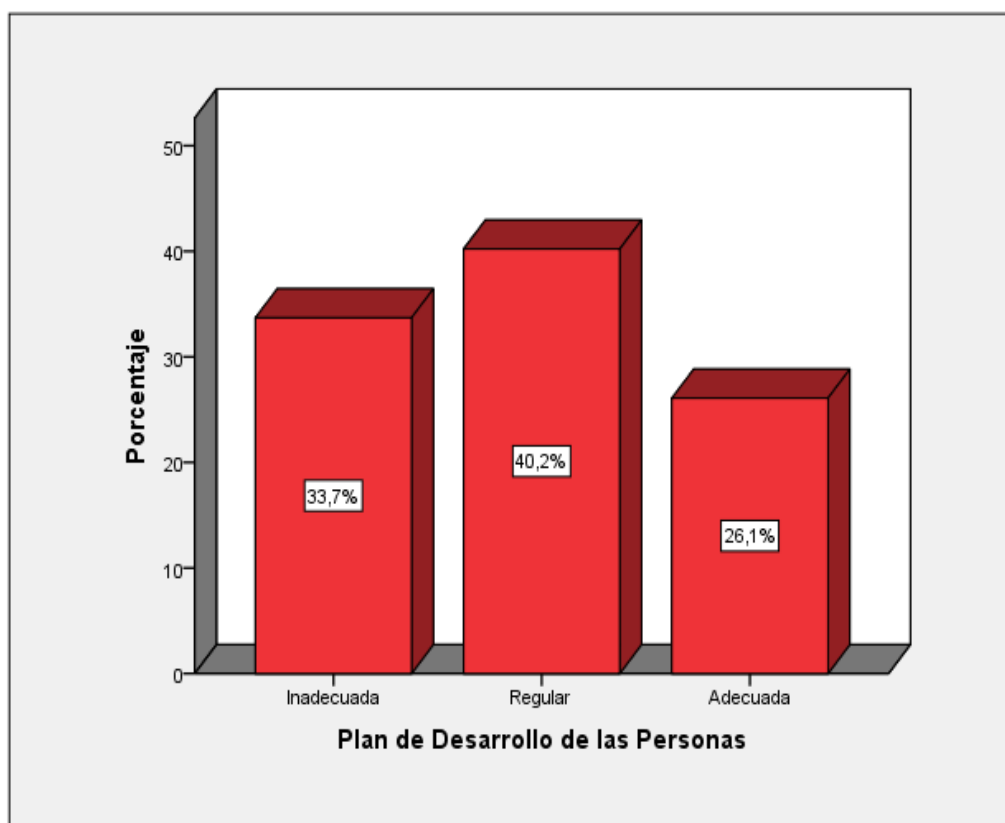


Figura 3. Niveles del plan de desarrollo de las personas

En la tabla 7 y figura 3, se observa que el plan de desarrollo de las personas está en el nivel regular, y representa el 40,2% de la percepción de los trabajadores administrativos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental.

Tabla 8

Frecuencia de los niveles de las acciones de capacitación

Niveles	Frecuencia	Porcentajes
Inadecuada	48	52,2
Regular	20	21,7
Adecuada	24	26,1
Total	92	100,0

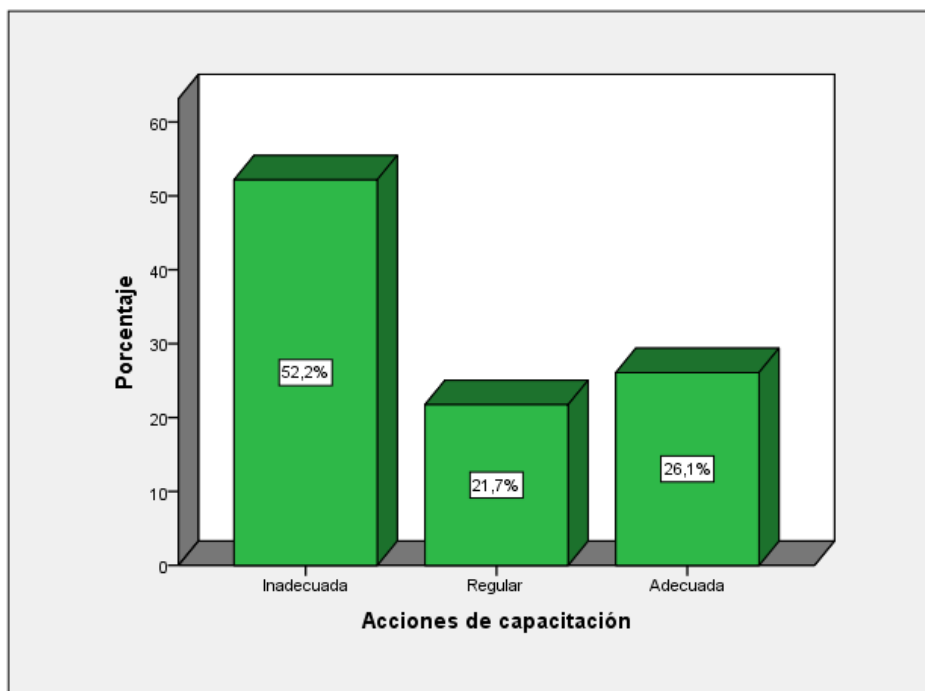


Figura 4. Niveles de las acciones de capacitación

En la tabla 8 y figura 4, se observa que las acciones de capacitación están en el nivel inadecuado, y representan el 52,2% de la percepción de los trabajadores administrativos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental.

Descripción de la variable desempeño laboral

Tabla 9

Frecuencias de los niveles del desempeño laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentajes
Bajo	0	0,0
Medio	75	81,5
Alto	17	18,5
Total	92	100,0

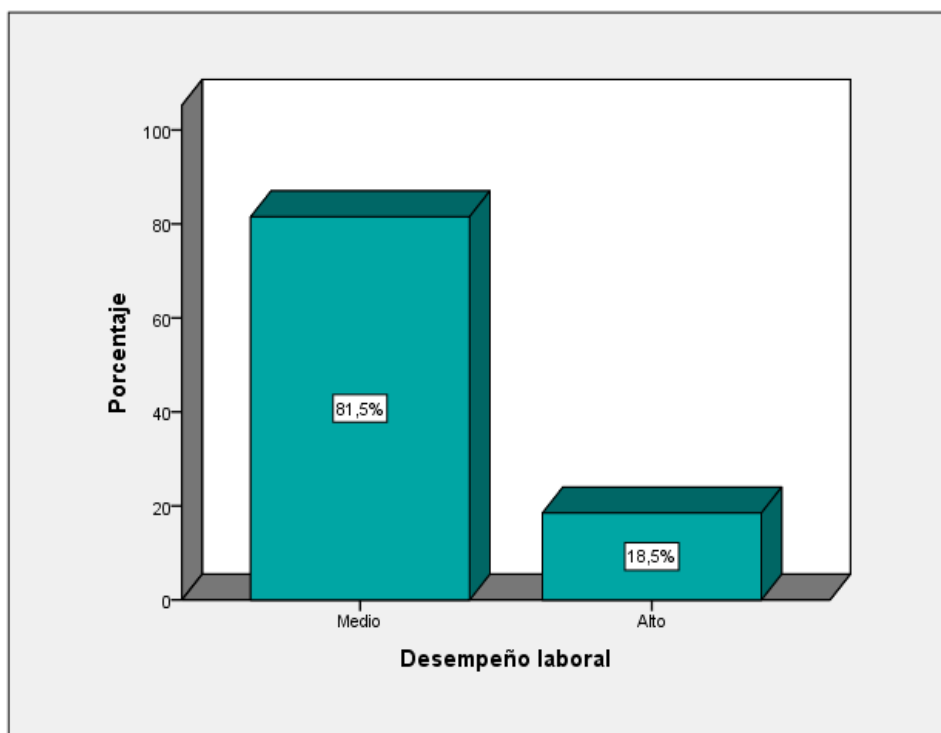


Figura 5. Niveles del desempeño laboral

En la tabla 9 y figura 5, se observa que el desempeño laboral está en el nivel medio, y representa el 81,5% de la percepción de los trabajadores administrativos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental.

Descripción de las dimensiones del desempeño laboral

Tabla 10

Frecuencias de los niveles de la capacidad cognitiva

Niveles	Frecuencia	Porcentajes
Bajo	7	7,6
Medio	60	65,2
Alto	25	27,2
Total	92	100,0

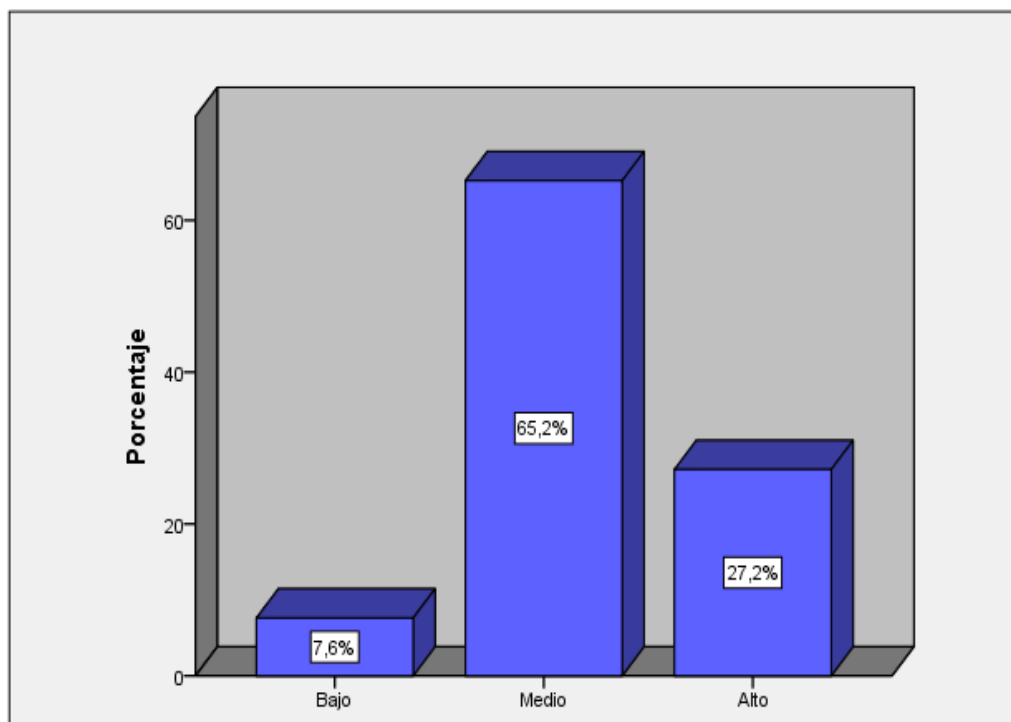


Figura 6. Niveles de la capacidad cognitiva

En la tabla 10 y figura 6, se observa que la capacidad cognitiva está en el nivel medio, y representa el 65,2% de la percepción de los trabajadores administrativos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental.

Tabla 11

Frecuencias de los niveles de la capacidad afectiva

Niveles	Frecuencia	Porcentajes
Bajo	8	8,7
Medio	60	65,2
Alto	24	26,1
Total	92	100,0

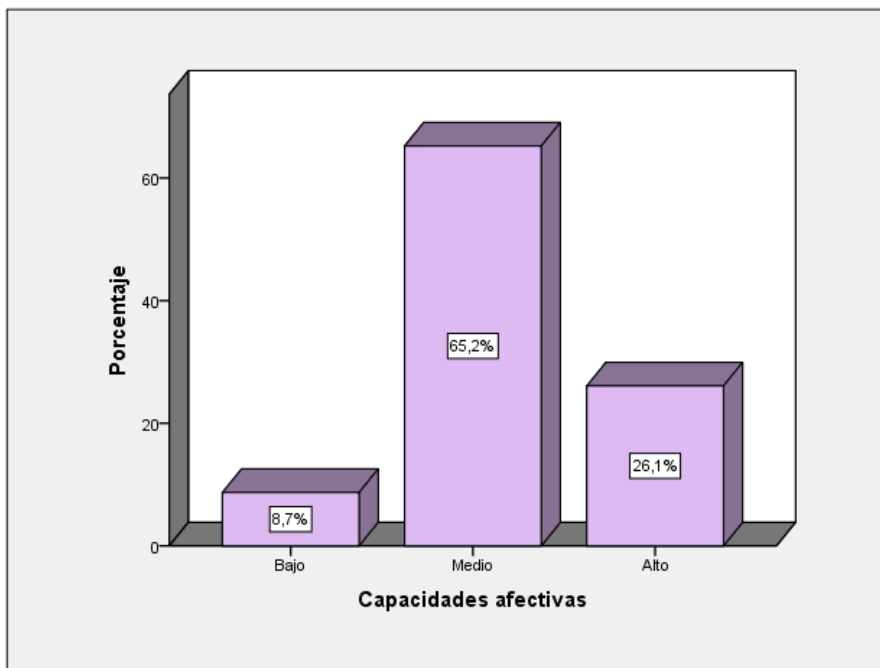


Figura 7. Niveles de la capacidad afectiva

En la tabla 11 y figura 7, se observa que la capacidad afectiva está en el nivel medio, y representa el 65,2% de la percepción de los trabajadores administrativos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental.

Tabla 12

Frecuencias los niveles de la capacidad psicomotora

Niveles	Frecuencia	Porcentajes
Bajo	19	20,7
Medio	73	79,3
Alto	0	0,0
Total	92	100,0

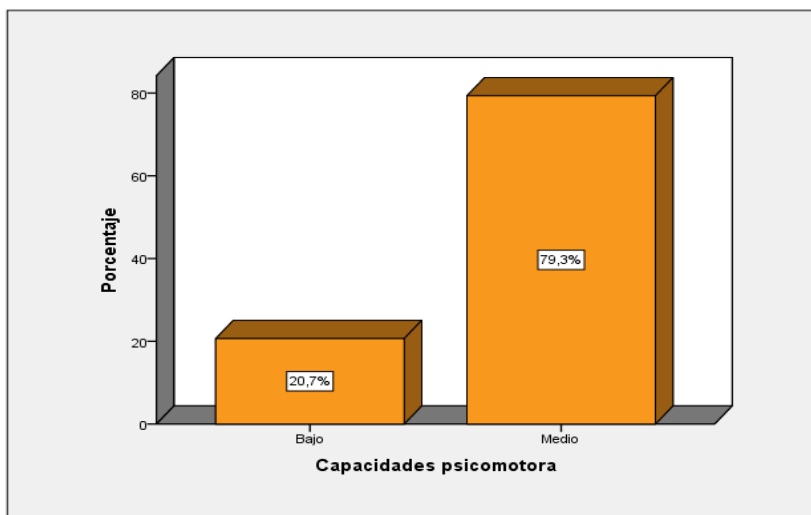


Figura 8. Niveles de la capacidad psicomotora

En la tabla 12 y figura 8, se observa que la capacidad psicomotora está en el nivel medio, y representa el 79,3% de la percepción de los trabajadores administrativos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental.

Tabla 13

Frecuencias de los niveles de la motivación profesional

Niveles	Frecuencia	Porcentajes
Bajo	1	1,1
Medio	63	68,5
Alto	28	30,4
Total	92	100,0

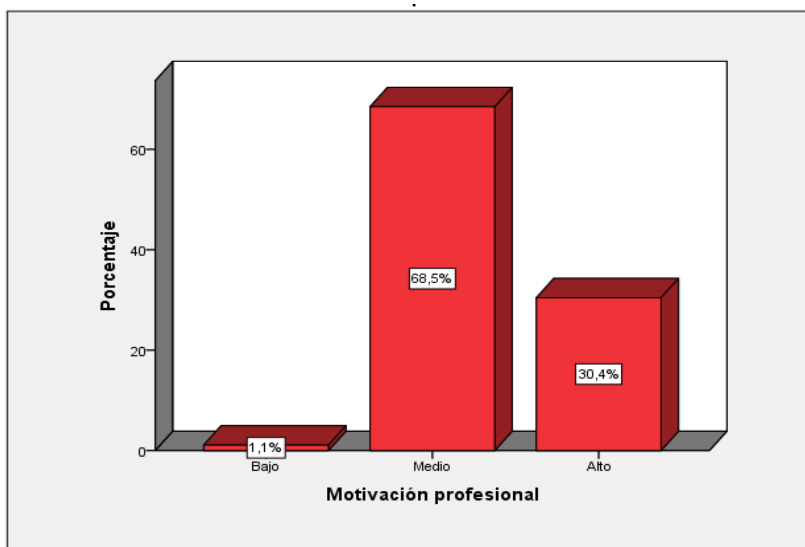


Figura 9. Niveles de la motivación profesional

En la tabla 13 y figura 9, se observa que la motivación profesional está en el nivel medio, y representa el 68,5% de la percepción de los trabajadores administrativos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental.

Tabla 14

Tabla de contingencia entre las variables capacitación y desempeño laboral

		Desempeño laboral			
		Medio	Alto	Total	
Capacitación	Inadecuada	Recuento	2	0	2
		% del total	2,2%	0,0%	2,2%
Regular	Recuento	64	2	66	
	% del total	69,6%	2,2%	71,7%	
Adecuada	Recuento	9	15	24	
	% del total	9,8%	16,3%	26,1%	
Total	Recuento	75	17	92	
	% del total	81,5%	18,5%	100,0%	

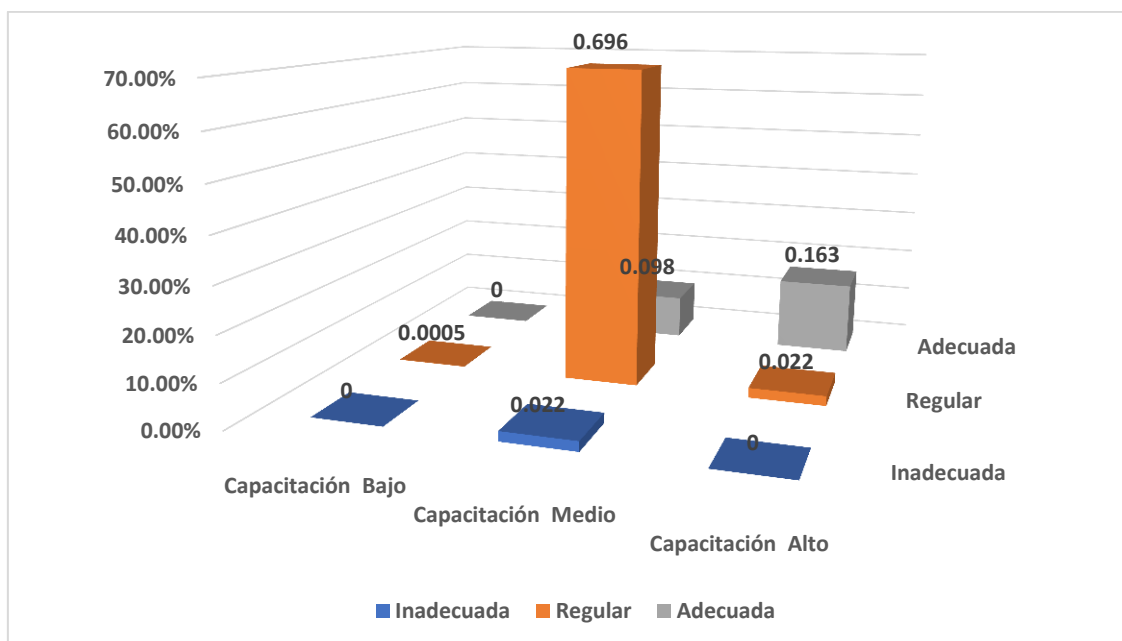


Figura 10. Niveles de las variables capacitación y desempeño laboral

En la tabla 14 y figura 10, se observa que el 2,2% de los trabajadores administrativos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental afirmaron que el proceso de capacitación está en el nivel medio y el desempeño laboral es inadecuado. Asimismo, el 69,6% opinaron que el proceso de capacitación está en

el nivel medio y su desempeño laboral es regular. Finalmente, el 16,3% afirmaron que el proceso de capacitación está en el nivel alto y el desempeño es adecuado.

Tabla 15

Tabla de contingencia entre la capacitación y la capacidad cognitiva

		Capacidad cognitiva				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Capacitación	Inadecuada	Recuento	2	0	0	2
		% del total	2,2%	0,0%	0,0%	2,2%
Regular	Recuento	4	60	2	66	
	% del total	4,3%	65,2%	2,2%	71,7%	
Adecuada	Recuento	1	0	23	24	
	% del total	1,1%	0,0%	25,0%	26,1%	
Total		Recuento	7	60	25	92
		% del total	7,6%	65,2%	27,2%	100,0%

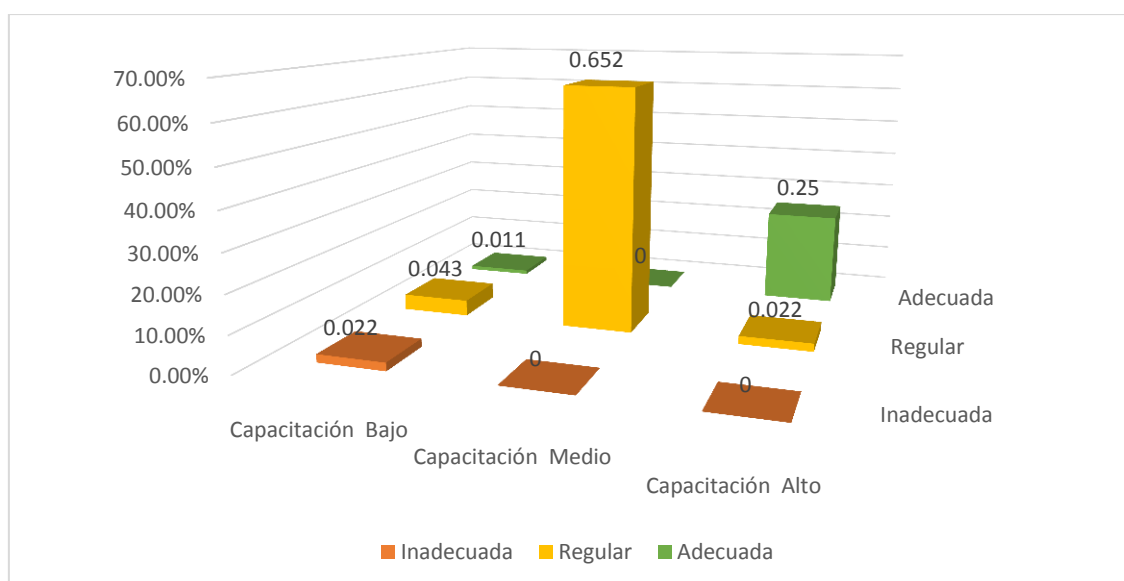


Figura 11. Niveles de la capacitación y la capacidad cognitiva

En la tabla 15 y figura 11, se observa que el 2,2% de los trabajadores administrativos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental afirmaron que el proceso de capacitación está en el nivel bajo y la capacidad cognitiva es inadecuada. Asimismo, el 65,2% opinaron que el proceso de capacitación está en el nivel medio y la capacidad cognitiva es regular. Finalmente, el 25,00%

afirmaron que el proceso de capacitación está en el nivel alto y la capacidad cognitiva es adecuada.

Tabla 16

Tabla de contingencia entre la capacitación y la capacidad afectiva

		Capacidad afectiva			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Capacitación	Inadecuada	Recuento	2	0	0	2
		% del total	2,2%	0,0%	0,0%	2,2%
	Regular	Recuento	4	60	2	66
		% del total	4,3%	65,2%	2,2%	71,7%
	Adecuada	Recuento	2	0	22	24
		% del total	2,2%	0,0%	23,9%	26,1%
Total		Recuento	8	60	24	92
		% del total	8,7%	65,2%	26,1%	100,0%

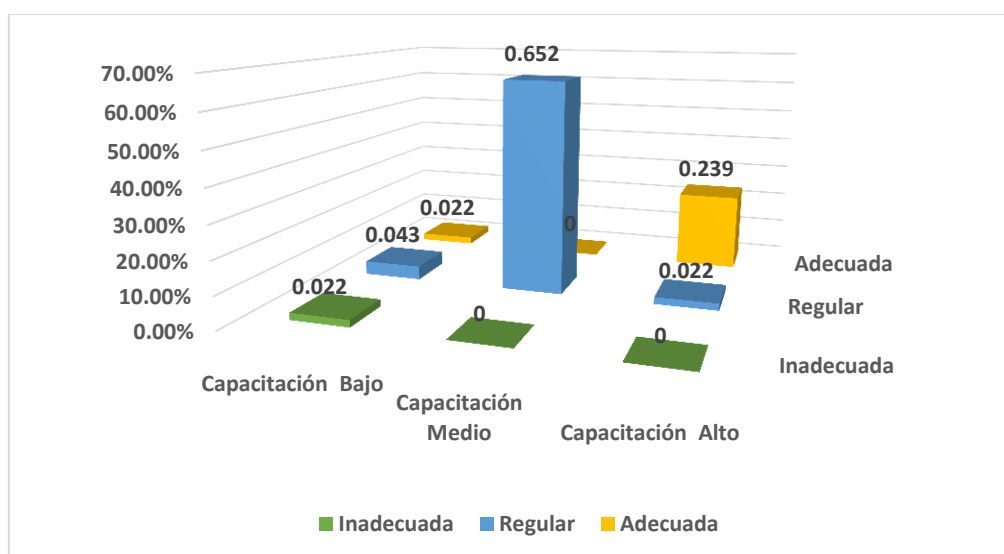


Figura 12. Niveles de la capacitación y la capacidad afectiva

En la tabla 16 y figura 12, se observa que el 2,2% de los trabajadores administrativos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental afirmaron que el proceso de capacitación está en el nivel bajo y la capacidad afectiva es inadecuada. Asimismo, el 65,2% opinaron que el proceso de capacitación está en el nivel medio y la capacidad afectiva es regular. Finalmente, el 23,9% afirmaron que el proceso de capacitación está en el nivel alto y la capacidad afectiva es adecuada.

Tabla 17

Tabla de contingencia entre la capacitación y la capacidad psicomotora

			Capacidad psicomotora		
			Bajo	Medio	Total
Capacitación	Inadecuada	Recuento	1	1	2
		% del total	1,1%	1,1%	2,2%
Regular	Regular	Recuento	15	51	66
		% del total	16,3%	55,4%	71,7%
Adecuada	Adecuada	Recuento	3	21	24
		% del total	3,3%	22,8%	26,1%
Total		Recuento	19	73	92
		% del total	20,7%	79,3%	100,0%

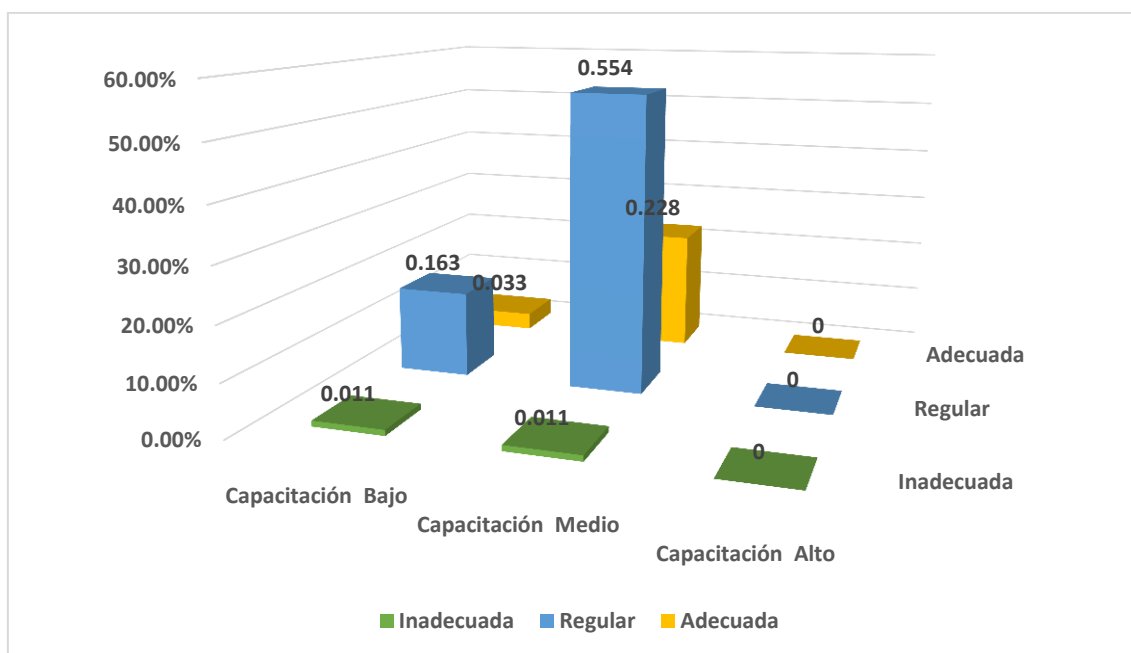


Figura 13. Niveles de la capacitación y la capacidad psicomotora

En la tabla 17 y figura 13, se observa que el 1,10% de los trabajadores administrativos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental afirmaron que el proceso de capacitación está en el nivel bajo y medio respectivamente y la capacidad psicomotora es inadecuada. Asimismo, el 54,4% opinaron que el proceso de capacitación está en el nivel medio y la capacidad psicomotora es regular. Finalmente, el 22,8% afirmaron que el proceso de capacitación está en el nivel alto y la capacidad psicomotora es adecuada.

Tabla 18

Tabla de contingencia entre la capacitación y la motivación profesional

			Motivación profesional			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Capacitación	Inadecuada	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0,0%	2,2%	0,0%	2,2%
	Regular	Recuento	1	43	22	66
		% del total	1,1%	46,7%	23,9%	71,7%
	Adecuada	Recuento	0	18	6	24
		% del total	0,0%	19,6%	6,5%	26,1%
Total	Recuento	1	63	28	92	
	% del total	1,1%	68,5%	30,4%	100,0%	

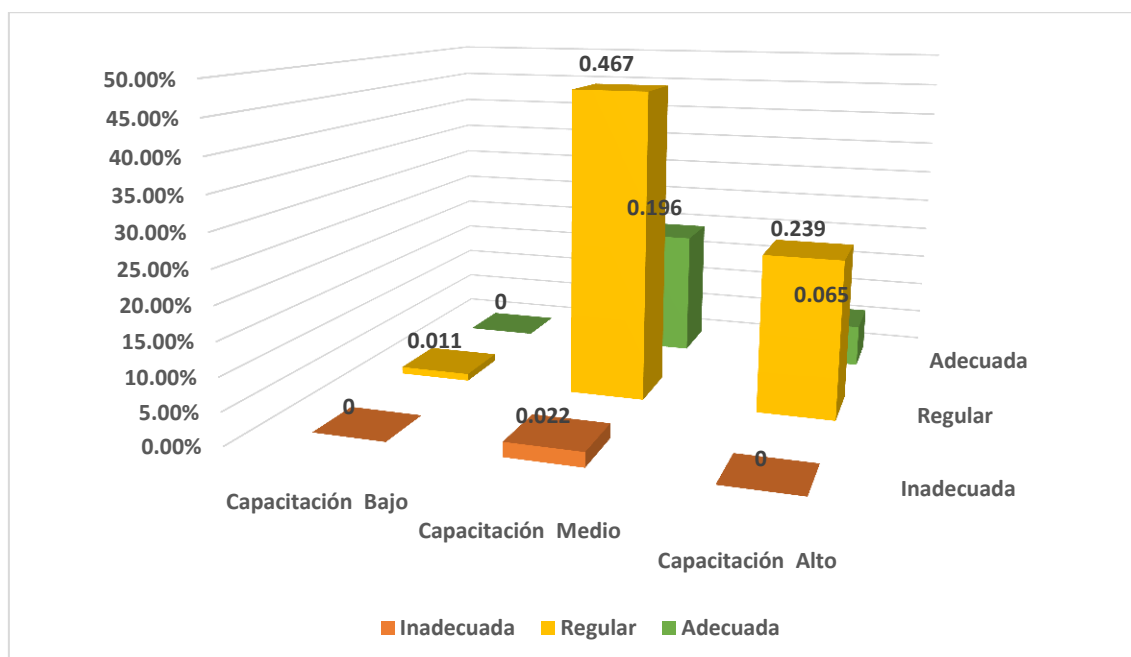


Figura 14. Niveles de la capacitación y la motivación profesional

En la tabla 18 y figura 14, se observa que el 2,2% de los trabajadores administrativos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental afirmaron que el proceso de capacitación está en el nivel bajo y la motivación profesional es inadecuada. Asimismo, el 46,7% opinaron que el proceso de capacitación está en el nivel medio y la motivación profesional es regular. Finalmente, el 19,6%%

afirmaron que el proceso de capacitación está en el nivel alto y la motivación profesional es adecuada.

3.2 Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H₀: No existe relación entre el proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017.

H₁: Existe relación entre el proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017.

Significancia: 0.05

Regla de decisión:

Si $p_valor < 0.05$, rechazar H₀

Si $p_valor > 0.05$, aceptar H₀

Tabla 19

Correlación de Spearman entre el proceso de capacitación y el desempeño laboral

Correlaciones				
		Desempeño laboral		
		Capacitación		
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,707**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
Desempeño laboral	Desempeño	Coeficiente de correlación	,707**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

En la tabla 19, se observa que la sig. (bilateral o p_valor) = 0,000 < 0,05, lo cual indica que existe relación entre el proceso de capacitación y el desempeño

laboral. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0,707**, lo cual indica que la relación es positiva y significativa. Estos resultados indican que se rechace la hipótesis nula. Por lo tanto, se concluye que existe relación positiva y significativa entre el proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación entre el proceso de capacitación y la capacidad cognitiva del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017.

H₁: Existe relación entre el proceso de capacitación y la capacidad cognitiva del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017.

Significancia: 0.05

Regla de decisión:

Si $p_valor < 0.05$, rechazar H₀

Si $p_valor > 0.05$, aceptar H₀

Tabla 20

Correlación de Spearman entre el proceso de capacitación y la capacidad cognitiva

Correlaciones				
			Capacitación	Capacidad cognitiva
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,823**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Capacidades cognitivas	Coeficiente de correlación	,823**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

En la tabla 20, se observa que la sig. (bilateral o p_valor) = 0,000 < 0,05, lo cual indica que existe relación entre el proceso de capacitación y la capacidad cognitiva. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0,823**, lo cual indica que la relación es positiva y altamente significativa. Estos resultados indican que se rechace la hipótesis nula. Por lo tanto, se concluye que existe relación positiva y altamente significativa entre el proceso de capacitación y la capacidad cognitiva del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación entre el proceso de capacitación y la capacidad afectiva del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017.

H₁: Existe relación entre el proceso de capacitación y la capacidad afectiva del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017.

Significancia: 0.05

Regla de decisión:

Si p_valor < 0.05, rechazar H₀

Si p_valor > 0.05, aceptar H₀

Tabla 21

Correlación de Spearman entre el proceso de capacitación y la capacidad afectiva

Correlaciones				
		Capacitación		Capacidad afectiva
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,747**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
Capacidades afectivas	Capacidades	Coeficiente de correlación	,747**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

En la tabla 21, se observa que la sig. (bilateral o p_valor) = 0,000 < 0,05, lo cual indica que existe relación entre el proceso de capacitación y la capacidad afectiva. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0,747**, lo cual indica que la relación es positiva y significativa. Estos resultados indican que se rechace la hipótesis nula. Por lo tanto, se concluye que existe relación positiva y significativa entre el proceso de capacitación y la capacidad afectiva del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación entre el proceso de capacitación y la capacidad psicomotora del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017.

H₁: Existe relación entre el proceso de capacitación y la capacidad psicomotora del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017.

Significancia: 0.05

Regla de decisión:

Si p_valor < 0.05, rechazar H₀

Si p_valor > 0.05, aceptar H₀

Tabla 22

Correlación de Spearman entre el proceso de capacitación y la capacidad psicomotora

Correlaciones				
			Capacitación	Capacidad psicomotora
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,275**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	92	92
	Capacidades psicomotora	Coeficiente de correlación	,275**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	92	92

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

En la tabla 22, se observa que la sig. (bilateral o p_valor) = 0,008 < 0,05, lo cual indica que existe relación entre el proceso de capacitación y la capacidad psicomotora. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0,275**, lo cual indica que la relación es positiva baja y significativa. Estos resultados indican que se rechace la hipótesis nula. Por lo tanto, se concluye que existe relación positiva baja y significativa entre el proceso de capacitación y la capacidad psicomotora del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017.

Hipótesis específica 4

H₀: No existe relación entre el proceso de capacitación y la motivación profesional del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017.

H₁: Existe relación entre el proceso de capacitación y la motivación profesional del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017.

Significancia: 0.05

Regla de decisión:

Si p_valor < 0.05, rechazar H₀

Si p_valor > 0.05, aceptar H₀

Tabla 23

Correlación de Spearman entre el proceso de capacitación y la motivación profesional

		Correlaciones		
			Capacitación	Motivación profesional
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,324**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	92	92
	Motivación profesional	Coeficiente de correlación	,324**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	92	92

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

En la tabla 23, se observa que la sig. (bilateral o p_valor) = 0,000 < 0,05, lo cual indica que existe relación entre el proceso de capacitación y la motivación profesional. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0,324**, lo cual indica que la relación es positiva baja y significativa. Estos resultados indican que se rechace la hipótesis nula. Por lo tanto, se concluye que existe relación positiva baja y significativa entre el proceso de capacitación y la motivación profesional del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017.

IV. Discusión

En el presente estudio tiene como objetivo general determinar la posible relación entre el proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017.

En relación al objetivo general los resultados indican que la sig. (bilateral o p_valor) = 0,000 < 0,05, lo cual indica que existe relación entre el proceso de capacitación y el desempeño laboral. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0,707**, lo cual indica que la relación es positiva y significativa. Por lo tanto, se concluye que existe relación positiva y significativa entre el proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017. Un resultado similar fue el de Ramírez (2014), el mismo que refiere, en relación con la capacitación laboral, los empleados perciben contar con un grado que va entre bueno y excelente. Para la dimensión que tiene que ver con la autopercepción del desempeño laboral, los empleados también se encontraron ubicados entre bueno y excelente. Asimismo, Vergara (2015) afirmó que en virtud de los resultados obtenidos es posible calificar a los indicadores de medición de impacto de la capacitación como una herramienta cuantitativa capaz de orientar, con un alto grado de confiabilidad y objetividad en, el proceso de toma de decisiones en torno a la pertinencia económica de realizar una acción y/o programa de formación en base a competencias en los trabajadores de la empresa Clínica Internacional S.A. Las efectividades de los programas de capacitación por competencias han sido obtenidas en una situación real de aprendizaje y están referidas al desarrollo de competencias que forman parte de un programa de capacitación en base a competencias.

Sobre el primer objetivo específico, los resultados indican que la sig. (bilateral o p_valor) = 0,000 < 0,05, lo cual indica que existe relación entre el proceso de capacitación y la capacidad cognitiva. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0,823**, lo cual indica que la relación es positiva y altamente significativa. Por lo tanto, se concluye que existe relación positiva y altamente significativa entre el proceso de capacitación y la capacidad cognitiva del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización

Ambiental, Lima 2017. Un resultado similar fue el de Ortiz (2013), concluyo que en el análisis de las mejores prácticas organizacionales y en la acción de revisar el cambio de los recursos humanos y del proceso de gestión de evaluación de su desempeño, especialmente en tres dimensiones: económico, social y tecnológico. El presente antecedente guarda relación con la variable Evaluación de Desempeño Laboral.

En referencia al segundo objetivo específico, los resultados indican que la sig. (bilateral o p_valor) = $0,000 < 0,05$, lo cual indica que existe relación entre el proceso de capacitación y la capacidad afectiva. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman es igual a $0,747^{**}$, lo cual indica que la relación es positiva y significativa. Por lo tanto, se concluye que existe relación positiva y significativa entre el proceso de capacitación y la capacidad afectiva del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017. Un resultado parecido fue el de Larico (2015), en el sentido que Se evidenció relación significativa entre las remuneraciones del mínimo vital con el cumplimiento de responsabilidades porque eso influye de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román. Se encontró relación significativa entre los incentivos que se les otorga a los trabajadores como las resoluciones, carta de felicitación y becas de capacitación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad.

En relación, al tercer objetivo general, los resultados indican que la sig. (bilateral o p_valor) = $0,000 < 0,05$, lo cual indica que existe relación entre el proceso de capacitación y la capacidad psicomotora. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman es igual a $0,275^{**}$, lo cual indica que la relación es positiva baja y significativa. Por lo tanto, se concluye que existe relación positiva baja y significativa entre el proceso de capacitación y la capacidad psicomotora del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017. Estos resultado son similares al de Martell y Sanchez (2013), en el sentido que Al analizar los principales beneficios de la implementación del plan de Capacitación, como también concluyeron en que no solo impactan en el ámbito económico, al mejorar la satisfacción del cliente con el desempeño de los trabajadores y fidelizarlos con la empresa, sino que también tienen impacto en el desarrollo personal de cada trabajador quienes notan la

diferencia en sus capacidades para afrontar diversos problemas, para ejecutar su trabajo y relacionarse con los clientes.

Sobre el cuarto objetivo general, los resultados indican que la sig. (bilateral o p_valor) = 0,000 < 0,05, lo cual indica que existe relación entre el proceso de capacitación y la motivación profesional. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0,324**, lo cual indica que la relación es positiva baja y significativa. Por lo tanto, se concluye que existe relación positiva baja y significativa entre el proceso de capacitación y la motivación profesional del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017. En este sentido, Moreira (2013) concluyó que el 91% del personal administrativo manifiestan que al recibir un módulo práctico de capacitación en atención al cliente sería un factor importante para mejorar la calidad de servicio. Así mismo el 99% del personal administrativo consideran que al tener capacitación continua se mejoraría la calidad de servicio en la atención al cliente.

V. Conclusiones

Primera:

En relación al objetivo general, se concluye que existe relación positiva y significativa entre el proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017. Lo cual se demuestra con el coeficiente de correlación de Spearman (sig. bilateral o p_valor) = 0,000 < 0,05; Rho = 0,707**).

Segunda:

Sobre el primer objetivo específico, se concluye que, existe relación positiva y altamente significativa entre el proceso de capacitación y la capacidad cognitiva del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017. Lo cual se verifica con el coeficiente de correlación de Spearman (sig. bilateral o p_valor = 0,000 < 0,05; Rho = 0,823*).

Tercera:

En referencia al segundo objetivo específico, se concluye que existe relación positiva y significativa entre el proceso de capacitación y la capacidad afectiva del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017. Lo cual se evidencia con el coeficiente de correlación de Spearman (sig. bilateral o p_valor = 0,000 < 0,05; Rho = 0,747**).

Cuarta:

En relación, al tercer objetivo específico, se concluye que existe relación positiva baja y significativa entre el proceso de capacitación y la capacidad psicomotora del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017. Lo cual se verifica, con el coeficiente de correlación de Spearman (sig. bilateral o p_valor = 0,000 < 0,05; Rho = 0,275**).

Quinta:

Sobre el cuarto objetivo específico, se concluye que existe relación positiva baja y significativa entre el proceso de capacitación y la motivación profesional del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017. Este resultado se comprueba con el coeficiente de correlación de Spearman (sig. bilateral o p_valor = 0,000 < 0,05; Rho = 0,324**).

VI. Recomendaciones

Primera:

Se recomienda a los directores del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, promover la capacitación del personal con el propósito de mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.

Segunda:

Se recomienda a los directores del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, realizar convenios estratégicos con instituciones educativas para la formación continua del personal.

Tercera:

Se recomienda a los directores del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, aprovechar las experiencias exitosas de otras instituciones nacionales y extranjeras, sobre aspectos asociados a las capacitaciones y desempeño del personal.

Cuarta:

Se recomienda a los directores del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, establecer y aplicar estrategias institucionales referidas a la mejora continua de los procesos inherentes a la Institución.

Quinta:

Se recomienda a los directores del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, que se establezcan lineamientos para lograr mayores capacitaciones a los colaboradores y lograr un mejor desempeño en sus actividades.

VII. Referencias

- Alvarado, O. (2008). *Administración de empresas*. Lima, Perú: Mantaro Editores
- Álvarez, I. (2011). *Planeamiento Estratégico Plan de Desarrollo Concertado y Plan Operativo*. Lima: Editorial Pacifico Editores.
- Álvarez M. (2008). *Perfil profesional del desempeño laboral de los servidores públicos*. Barcelona, España: Paidós
- Argyris, C. (1999). *Conocimiento para la acción. Una guía para superar los obstáculos del cambio en la organización*. Buenos Aires: Editorial Granica.
- Arias, F. (1989). *Administración de Recursos Humanos*. México: Editorial Trillas.
- Arias, L., Heredia, F. y Espinosa, F. (2004). *Administración de Recursos Humanos para el Alto Desempeño*. México: Editorial Trillas.
- Alles, M. (2004). *Desempeño por competencias: evaluación de 360*. México: Editorial Granica.
- Bacal, P. (2002). *Desempeño laboral de los servidores públicos. Enfoques y procesos*. Lima, Perú: Fondo de desarrollo editorial Universidad de Lima.
- Bateman, P. y Snell, R. (2003) *Transmisiones organizacionales*. México: Fondo Educativo Interamericano.
- Beckhard, F. (2005). *Administración una ventaja competitiva*. México: Mc Graw Hill Interamericana Editores S.A.
- Bedodo, V. y Giglio, C. (2006). *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica*. Recuperado desde goo.gl/rx3H2N
- Benis, K. (2004). *La estrategia para el cambio organizacional*. Washington: Diana

- Bisquerra, G. (2002). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid: La muralla
- Blake, O. (1997). *La capacitación un recurso dinamizador de las organizaciones*. Argentina: Ediciones Macchi
- Bitell, L. (2000). *Administración de personal*. Traducción José Real Gutiérrez. Recuperado desde <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/REDHECS/rt/printerFriendly/617/1569>
- Bohlander, G., Snell, S. y Sherman, A. (2001). *Administración de recursos humanos*. México: Editorial Thomson.
- Bohlander, G., Sherman, A., Snell, S. y Nova, M. P. (2003). *Administración de recursos humanos*. Madrid: Editorial Thomson.
- Bohlander, G. W., Snell, S., y Herrero, D. M. J. (2008). *Administración de recursos humanos*. México: Editorial Cengage Learning.
- Bounds, G. M. y Woods. J. A. (1999). *Supervisión*. México: Editorial Thomson.
- Chiavenato I. (2002). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, A. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Editorial McGraw Hill.
- Chiavenato I. (2000). *Administración de recursos humanos*. México: McGRAW-HILL Interamericana, S.A.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2000). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Editorial McGraw Hill.
- Dessler, G. (2001). *Administración de Personal*. México: Pearson Education
- Díaz, A. (2014). *Importancia de la capacitación de personal*. Recuperado desde goo.gl/kVm5hs

- Dueñas, F.C. (2016). *Características de un colaborador de alto desempeño*. Recuperado desde goo.gl/ez6AcJ
- Fernández, B. (2010). *Las organizaciones. Comportamiento, Estructura, Procesos*. (Décima Edición). Colombia: Editorial Mc Graw Hill Interamericana
- García, F.J. (2004). *La capacitación en Dirección. Herramienta para el cambio estratégico en las organizaciones: un sistema para la formación y superación de los cuadros y sus reservas*. Recuperado desde <http://folletosg.mes.gob.cu/Base%20electronica/2001/9/48801902.pdf>
- García, G. y Morales, B. (2008) *Diagnostico de necesidades de Capacitación*. México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- García, S. (2010). *Administración Contemporánea*. (Segunda Edición). México: Mc Graw Hill Interamericana editores S. A de C.V
- García, D. y Blanco, H. (2003). *Administración de personal*. (Cuarta Edición). Colombia: Editorial Prentice Hispanoamericano, S.A
- George L. (2007) *Organizaciones: Estructuras, Procesos y Resultados*. México: Prentice Hall
- Gildemeister, D. (2005). *Gestión calidad y competitividad*. (Primera edición). México: Editorial Mc Graw Hill. Interamericana.
- Gore, E. (2010). *Capacitación y teorías de aprendizaje*. Recuperado desde goo.gl/HzP9Z8
- Gutiérrez, H. (2006). *Discursos y nociones sobre el desempeño laboral de los servidores públicos: Diálogo con maestros*". En Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño laboral de los servidores públicos. Lima: Consejo Nacional de Educación/Fundación SM, 2011

- Hellriegel, D., Slocum, J. y Woodman, R. (1998). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial International Thomson Editores.
- Hernández, S. Fernández, C. Baptista, P. (1996). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial McGraw Hill.
- Hernández, S. Fernández, C. Y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. 4ª. Edición. Editorial Mc Grawn Hill
- Hesselbein, F. Goldsmith, H. y Beckhard, R. (2006). *El funcionario del Futuro*. 2006: Ediciones Deusto
- Herzberg, L. (1990). *Conceptos de la Administración Estratégica*. México: Prentice Hall Interamericana S.A
- Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca - I.T.S.TA. (2005). *Manual de Calidad -M-CCA-01*. México: I.T.S.T.A.
- Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca -I.T.S.TA. (2005). *Manual de Funciones*. México: I.T.S.T.A.
- Kanawaty, G. (1998). *Introducción al Estudio del Trabajo*. Edición Español. México: Editorial McGraw Hill.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (1998). *Administración, Una Perspectiva Global*. México: Editorial Mc Graw Hill. México.
- Kron, W. (2011). *Principios de la Administración*. México: Editorial Mc.Graw-Hill
- Leithwood, K. (1999). *Introducción a la Teoría Administrativa*. Valencia: Edic. UC.
- Marriner, G, y Tomey, O. (2007). *Diagnóstico Organizacional. Seis lugares en dónde buscar con o sin una teoría*. USA: Group Organizational Studios
- Maquera, H. (2011). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Mc.Graw-Hill.

- Martínez, E. y Martínez, F. (2009). *Capacitación por Competencia. Chile*. Recuperado desde: http://www.sence.cl/601/articulos-5675_archivo_01.pdf
- Martins, I. (2009). *En prensa desarrollo y motivación en el análisis infantil en el contexto escolar*. Argentina: Paidós
- Millan, A. (2009). *Calidad y efectividad en las Instituciones públicas*. México: Talleres gráficos de cultura S.A. de CV
- Minsa. (1988). Gestión de la capacitación en las organizaciones. Recuperado desde: <http://www.minsa.gob.pe/publicaciones/pdf/capacitacion.pdf>
- Minsa (1996). *La gestión de la capacitación en las organizaciones*. Recuperado desde: <http://www.minsa.gob.pe/publicaciones/pubs/Gescap/0c.htm>
- Newstrom, J. (2007). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. (Décimo Tercera Edición). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Nieto, B. (2012). *La gestión en la institución pública*. Oficina de apoyo de la administración de las entidades públicas, Lima, Perú: Impresiones kinkos impresores SAC. Perú
- Palma, A. Y. (2012). *Evaluación de la calidad del desempeño profesional de los servidores públicos y funcionario en las entidades públicas básica y bachillerato del colegio nacional "Salustio Giler Álava provincia de Manabí, del Cantón de Santa Ana, sitio chamucame, periodo 2011-2012*. Recuperado desde <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/5837/1/Palma%20Moreira%20Ana%20Yaneth.pdf>
- Pillaca, E. L. (2017). Motivación y desempeño laboral de trabajadores administrativos del Hospital Sergio E. Bernales, Comas, 2017. (Tesis de maestría). Recuperado desde goo.gl/ebyCe

- Presidencia del Consejo de Ministros (2010). *Reglamento del Decreto Legislativo 1025 Aprobado el 17 de enero de 2010 mediante Decreto Supremo 009-2010-PCM*. Recuperado desde http://www2.pcm.gob.pe/Transparencia/Resol_ministeriales/2010/DS-009-2010-PCM.pdf
- Rivera, R. (2013). *Glosario de términos y expresiones de la gestión de Recursos Humanos del Régimen de Servicio Civil de Costa Rica Área de Gestión de Recursos Humanos*. San José de Costa Rica. Recuperado desde http://cidseci.dgsc.go.cr/datos/Oficio_Circular_Gestion_006_13.pdf
- Robbins, P. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Pearson Prentice Hall.
- Rodríguez, J. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Internacional Thomson Editores.
- Robbins, S. (2007). *Comportamiento Organizacional: Teoría y práctica*. (7ª edición). México: Editorial Prentice Hall
- Salazar G. (2008). Transformational Leadership and Organizational Culture. *International Journal of Public Administration*. 17(3), 541-555
- Sanmarti, N. (2007). *Evaluar para aprender*. Barcelona: Editorial Grao.
- Silíceo, A. (2008). *Capacitación y desarrollo de personal México: Editorial Limusa*.
- Solana, R. (1993). *Administración de Organizaciones*. Buenos Aires: Ediciones Interoceánicas S.A.
- Stoner, J., Freeman, R. y Gilbert, D. (1996). *Administración*. México: Editorial Pearson.
- Tamayo, M. & Tamayo, H. (2002). *El proceso de la investigación científica*. Limusa editores

- Toro, J. (2009). *Relaciones Humanas*. México: Internacional Thomson Cengage Learning
- Vega, C. (2007). *El poder del funcionario*. Lima, Perú: Libtotext
- Werther, W. y Davis, K. (1991). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. Mexico: Editorial Mac Graw Hill.
- Werther, W. B., Davis, K., Mejía, G. J., y Sánchez, B. G. (2000). *Administración de personal y recursos humanos*. México: Editorial McGraw-Hill.
- Werther, W. y Davis, K. (2000). *Administración de personal y recursos humanos* México: Editorial McGraw Hill.
- Werther, W. B., Davis, K., Mejía, G. J. y Guzmán, B. M. P. (2008). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las empresas*. México: Editorial McGraw-Hill.
- Zaccarelli, H. E. (1998). *Entrenamiento de gerentes como capacitadores: Guía para mejorar el rendimiento de los empleados, estrategias y técnicas eficaces en la capacitación*. México: Editorial Iberoamérica.

Anexos

Anexo 1: Artículo científico

Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima 2017.

Br. Rina Mercedes Rengifo Maco
Universidad Cesar Vallejo Filial Lima

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar qué relación existe entre el "Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima 2017"; se basó en el enfoque cuantitativo. El diseño es no experimental, correlacional, transversal. La población estuvo constituida por 120 trabajadores y la muestra empírica de 92. Los resultados mostraron que existe relación positiva y significativa entre el proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del OEFA.

Palabras claves: Capacitación y Desempeño Laboral.

Abstract

The present research had as general objective to determine the relationship between the training and the job performance of the administrative staff of the Organism of Evaluation and Environmental Inspection, Lima 2017; It was based on the quantitative approach was applied. The design is non-experimental, correlational, transverse. The population was constituted by 120 workers and the empirical sample of 92. The results showed that exists positive and significant relation between the process of training and the labor performance of the OEFA.

Keywords: Training and Job Performance.

Introducción

En el territorio las empresas y las organizaciones dependen del desempeño de las personas y su desarrollo en sus áreas de trabajo para lograr los objetivos esperados por los altos mandos, es por ello que una mejor capacitación del personal el desempeño de estos incurre en el alto porcentaje de su rendimiento lo cual abarca las expectativas de los gerentes o directores.

Actualmente no se logra en la institución que los colaboradores tengan un desempeño laboral acorde a los propósitos de la dirección por falta de capacidades cognitivas, debido al ingreso del nuevo personal que no se encuentra capacitado, y por ende no cuenta con el aprendizaje necesario para rendir en el trabajo; así mismo no se logra tener buenas capacidades afectivas debido a que no hay empatía entre los trabajadores, puesto que la asignación de funciones no es equitativa, es por ello que existe poca comunicación entre las áreas, lo que implica una baja en el desempeño laboral, en la capacidad psicomotora del personal que no está desarrollando sus actividades correctamente por no contar con habilidades que ayuden a lograr las metas propuestas, sumándose la falta de motivación del personal que incurre en el rendimiento y su desempeño diario en sus labores encomendadas, porque existe una escasa motivación como por ejemplo no hay buena remuneración por el trabajo realizado, tampoco capacitaciones constantes, y se realizan las labores en un ambiente desagradable. Siendo así el propósito de la presente investigación es establecer el proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima 2017.

Ramírez (2014) elaboró su tesis "*Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la universidad linda vista de la unión mexicana de Chiapas*", obtuvo el grado de Magíster en administración, Universidad de Montemorelos, México. Su objetivo principal fue investigar la función de las sucesivas variables: capacitación, edad y antigüedad sobre el desempeño laboral, valorar las variables capacitación y desempeño laboral, crear una contribución de indagación de las variables a los mandos pedagógicos de la Universidad Linda Vista. Se trató de una investigación descriptiva, explicativa, cuantitativa de campo y transversal.

Llegando a las siguientes conclusiones: Con las consultas de indagación se intentó estar al tanto de la capacitación laboral y el desempeño laboral vistos por los colaboradores de la Universidad Linda Vista. En correlación con el aprendizaje, los colaboradores descubren, describir con un valor que va entre muy bueno y excelente. La dimensión que posee la autopercepción del desempeño laboral, los practicantes igualmente acertaron entre muy bueno y excelente.

Martell y Sanchez (2013) elaboraron su tesis titulada "*Plan de Capacitación para Mejorar el Desempeño de los Trabajadores Operativos del Gimnasio Sport Club-2013*", Tesis para optar el grado de Magister en Administración, de la Universidad Privada Antenor Orrego, Perú. Obtuvo como objetivo principal manifestar que el desempeño laboral del personal operativo del gimnasio Sport Club de la ciudad de Trujillo mejora con la ejecución de un plan de capacitación. Se utilizó la técnica de la encuesta cuya herramienta fue cuestionario. Tuvo un enfoque cualitativo, de diseño no experimental. Concluyen en su investigación que al determinar el contexto del desempeño laboral de los colaboradores activos del gimnasio Sport Club antes de la ejecución del plan de capacitación, hallaron que este era competente por los consumidores con un puntaje intermedio de 3.39 en una escala de 0 a 10 donde 0 simbolizaba lo más contiguo desempeño y 10 el óptimo desempeño, así mismo consumaron que el manifestado del inconveniente trazado para la actual exploración tuvo soporte existente, ya que el desempeño laboral no se daba a notar por los consumidores y asumió que trazar una postura para restituir el escenario, que en este asunto fue la ejecución de un procedimiento de capacitación. Al examinar los primordiales patrocinios de la ejecución del procedimiento de Capacitación, como también consumaron en que no solo impactan en el contorno financiero, al optimizar la satisfacción del consumidor con el desempeño de los colaboradores y fidelizarlos con la sociedad, sino que además tienen señal en el progreso particular de cada colaborador quiénes observan la discrepancia en sus capacidades para enfrentar desemejantes dificultades, para innovar su labor y comunicarse con los consumidores.

Metodología

La investigación se desarrolló con un enfoque cuantitativo, debido a que se van a realizar datos estadísticos para determinar los resultados. De acuerdo con Hernández, Fernández, y Baptista (2014, p. 34) la investigación sigue el método científico de investigación en su modalidad descriptiva de enfoque cuantitativo dado que se rige en una prueba estadística. El método es hipotético deductivo, sustentado por Mejía, Novoa y Villagómez (2014, p.136) el método hipotético deductivo consiste en ir de la hipótesis a la deducción para hallar la verdad o falsedad de los hechos, procesos o conocimientos mediante el principio de falsación.

La presente investigación es de tipo básica, sustentada teóricamente por: De acuerdo con Bernal (2000, p. 19), es una investigación básica en la medida que el objetivo del estudio es analizar las variables en su misma condición sin buscar modificarla.

El estudio es correlacional, al evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, se miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y, después, cuantifican y analizan la vinculación. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba. (Hernández, *et al*, 2014, p. 81).

El diseño de investigación es transeccional o transversal puesto que recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. (Hernández, *et al*, 2014, p.151).

La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario, un conjunto de interrogaciones en enlace de una o más variables a medir. Es por ello que la confiabilidad obtenida fue alta confiabilidad para ambas variables. A los colaboradores de Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental se les aplicó los cuestionarios. El análisis estadístico se dio con un nivel de significancia del 0.05 dado por Spearman.

Resultados

En la tabla 5 y figura 1 se aprecia los niveles del proceso de capacitación según la percepción de los trabajadores del OEFA, donde el 2.20% indicó que era inadecuada, el 71.70% regular y solo el 26.10% adecuada.

Tabla 5

Frecuencias de los niveles de la variable proceso capacitación

Niveles	Frecuencia	Porcentajes
Inadecuada	2	2,2
Regular	66	71,7
Adecuada	24	26,1
Total	92	100,0

En la tabla 5 y figura 1, se observa que el proceso de capacitación está en el nivel regular y representa el 71,7% de la percepción de los trabajadores administrativos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental.

En la tabla 9 y figura 5, se observa que el desempeño laboral está en el nivel medio, y representa el 81,5% de la percepción de los trabajadores administrativos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental.

Frecuencias de los niveles del desempeño laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentajes
Bajo	0	0,0
Medio	75	81,5
Alto	17	18,5
Total	92	100,0

En la tabla 19, se observa que la sig. (bilateral o p_valor) = 0,000 < 0,05, lo cual indica que existe relación entre el proceso de capacitación y el desempeño laboral. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0,707**, lo cual indica que la relación es positiva y significativa. Estos resultados indican que se rechace la hipótesis nula. Por lo tanto, se concluye que existe relación positiva y significativa entre el proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017.

Tabla 19

Correlación de Spearman entre el proceso de capacitación y el desempeño laboral

Correlaciones				
		Desempeño		
		Capacitación		laboral
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,707**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
Desempeño laboral	Desempeño	Coeficiente de correlación	,707**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

Discusión

En relación al objetivo general los resultados indican que la sig. (bilateral o p_valor) = 0,000 < 0,05, lo cual indica que existe relación entre el proceso de capacitación y el desempeño laboral. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0,707**, lo cual indica que la relación es positiva y significativa. Por lo tanto, se concluye que existe relación positiva y significativa entre el proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017.

Un resultado similar fue el de Ramírez (2014), el mismo que refiere, en relación con la capacitación laboral, los empleados perciben contar con un grado que va entre bueno y excelente. Para la dimensión que tiene que ver con la autopercepción del desempeño laboral, los empleados también se encontraron ubicados entre bueno y excelente. Asimismo, Vergara (2015) afirmó que en virtud de los resultados obtenidos es posible calificar a los indicadores de medición de impacto de la capacitación como una herramienta cuantitativa capaz de orientar, con un alto grado de confiabilidad y objetividad en, el proceso de toma de decisiones en torno a la pertinencia económica de realizar una acción y/o programa de formación en base a competencias en los trabajadores de la empresa Clínica Internacional S.A. Las efectividades de los programas de capacitación por competencias han sido obtenidas en una situación real de aprendizaje y están referidas al desarrollo de competencias que forman parte de un programa de capacitación en base a competencias.

Conclusiones

En relación al objetivo general, se concluye que existe relación positiva y significativa entre el proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017. Lo cual se demuestra con el coeficiente de correlación de Spearman (sig. (bilateral o p_valor) = 0,000 < 0,05; Rho = 0,707**).

Referencias

- Álvarez, I. (2011). *Planeamiento Estratégico Plan de Desarrollo Concertado y Plan Operativo*. Lima: Editorial Pacifico Editores.
- Chiavenato, A. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Editorial McGraw Hill.
- Chiavenato I. (2000). *Administración de recursos humanos*. México: McGRAW-HILL Interamericana, S.A.

- Davis, K. y Newstrom, J. (2000). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Editorial McGraw Hill.
- Dessler, G. (2001). *Administración de Personal*. México: Pearson Education
- Díaz, A. (2014). *Importancia de la capacitación de personal*. Recuperado desde goo.gl/kVm5hs
- Hernández, S. Fernández, C. Y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. 4ª. Edición. Editorial Mc Grawn Hill
- Martínez, E. y Martínez, F. (2009). *Capacitación por Competencia*. Chile. Recuperado desde: http://www.sence.cl/601/articles-5675_archivo_01.pdf
- Minsa (1996). *La gestión de la capacitación en las organizaciones*. Recuperado desde: <http://www.minsa.gob.pe/publicaciones/pubs/Gescap/0c.htm>
- Newstrom, J. (2007). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. (Décimo Tercera Edición). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Nieto, B. (2012). *La gestión en la institución pública*. Oficina de apoyo de la administración de las entidades públicas, Lima, Perú: Impresiones kinkos impresores SAC. Perú
- Pillaca, E. L. (2017). *Motivación y desempeño laboral de trabajadores administrativos del Hospital Sergio E. Bernales, Comas, 2017*. (Tesis de maestría). Recuperado desde goo.gl/ebyCe
- Toro, J. (2009). *Relaciones Humanas*. México: Internacional Thomson Cengage Learning
- Vega, C. (2007). *El poder del funcionario*. Lima, Perú: Libtotext

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

Yo, Rina Mercedes Rengifo Maco, estudiante (), egresado (x), docente (), del Programa Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N°42601712, con el artículo titulado

“Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima 2017”.

declaro bajo juramento que:

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

Lima, 03 de marzo de 2018

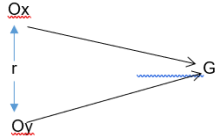
Rina Mercedes Rengifo Maco

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES																																		
<p>Problemas General</p> <p>¿Cuál es la relación entre el proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre el proceso de capacitación y la capacidad cognitiva del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el proceso de capacitación y la capacidad afectiva del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el proceso de capacitación y la capacidad psicomotora del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el proceso de capacitación y la motivación profesional del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017?</p>	<p>Objetivos General</p> <p>Determinar la relación entre el proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre el proceso de capacitación y la capacidad cognitiva del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017</p> <p>Determinar la relación entre el proceso de capacitación y la capacidad afectiva del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017</p> <p>Determinar la relación entre el proceso de capacitación y la capacidad psicomotora del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017</p> <p>Determinar la relación entre el proceso de capacitación y la motivación profesional del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación entre el proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación entre el proceso de capacitación y la capacidad cognitiva del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017</p> <p>Existe relación entre el proceso de capacitación y la capacidad afectiva del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017</p> <p>Existe relación entre el proceso de capacitación y la capacidad psicomotora del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017</p> <p>Existe relación entre el proceso de capacitación y la motivación profesional del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017.</p>	<p>VARIABLE 1: CAPACITACION</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems / Índices</th> <th>Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Necesidades de Capacitación</td> <td>Habilidades y destrezas Personas que acceden a la Capacitación</td> <td>1-10</td> <td rowspan="3">Inadecuada (30- 70) Regular (71- 110) Adecuada (111- 150)</td> </tr> <tr> <td>Plan de Desarrollo de las Personas</td> <td>Presupuesto Aprendizajes para el logro de metas</td> <td>11-19</td> </tr> <tr> <td>Acciones de Capacitación</td> <td>Cursos Horas de capacitación</td> <td>20-30</td> </tr> </tbody> </table> <p>VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems / Índices</th> <th>Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Capacidad cognitiva</td> <td>Atención al público Resolución de problemas Función asistencial</td> <td>1-6</td> <td rowspan="5">Alto (111- 150) Medio (71- 110) Bajo (30- 70)</td> </tr> <tr> <td>Capacidad afectiva</td> <td>Nivel de comunicación Nivel de empatía Respeto y responsabilidad</td> <td>7-11</td> </tr> <tr> <td>Capacidad psicomotora</td> <td>Habilidades y perspectivas Especialización en la práctica Funcionabilidad operativa</td> <td>12-17</td> </tr> <tr> <td>Motivación profesional</td> <td>Motivación intrínseca Motivación extrínseca Trabajo en si</td> <td>18-39</td> </tr> </tbody> </table>				Dimensiones	Indicadores	Ítems / Índices	Niveles o rangos	Necesidades de Capacitación	Habilidades y destrezas Personas que acceden a la Capacitación	1-10	Inadecuada (30- 70) Regular (71- 110) Adecuada (111- 150)	Plan de Desarrollo de las Personas	Presupuesto Aprendizajes para el logro de metas	11-19	Acciones de Capacitación	Cursos Horas de capacitación	20-30	Dimensiones	Indicadores	Ítems / Índices	Niveles o rangos	Capacidad cognitiva	Atención al público Resolución de problemas Función asistencial	1-6	Alto (111- 150) Medio (71- 110) Bajo (30- 70)	Capacidad afectiva	Nivel de comunicación Nivel de empatía Respeto y responsabilidad	7-11	Capacidad psicomotora	Habilidades y perspectivas Especialización en la práctica Funcionabilidad operativa	12-17	Motivación profesional	Motivación intrínseca Motivación extrínseca Trabajo en si	18-39
Dimensiones	Indicadores	Ítems / Índices	Niveles o rangos																																		
Necesidades de Capacitación	Habilidades y destrezas Personas que acceden a la Capacitación	1-10	Inadecuada (30- 70) Regular (71- 110) Adecuada (111- 150)																																		
Plan de Desarrollo de las Personas	Presupuesto Aprendizajes para el logro de metas	11-19																																			
Acciones de Capacitación	Cursos Horas de capacitación	20-30																																			
Dimensiones	Indicadores	Ítems / Índices	Niveles o rangos																																		
Capacidad cognitiva	Atención al público Resolución de problemas Función asistencial	1-6	Alto (111- 150) Medio (71- 110) Bajo (30- 70)																																		
Capacidad afectiva	Nivel de comunicación Nivel de empatía Respeto y responsabilidad	7-11																																			
Capacidad psicomotora	Habilidades y perspectivas Especialización en la práctica Funcionabilidad operativa	12-17																																			
Motivación profesional	Motivación intrínseca Motivación extrínseca Trabajo en si	18-39																																			

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION

TIPO Y DISEÑO DE ESTUDIO	POBLACION Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADISTICA DESCRIPTIVA - INFERENCIAL
<p>3.3. Metodología 3.3.1. Tipo de investigación La presente investigación sustantiva es de tipo descriptiva correlacional. Hernández et al (2014, p. 100)</p> <p>3.3.2. Diseño de la investigación El Diseño del estudio es no experimental y transversal o transeccional. En concordancia con Hernández et al (2014) es Diseño no experimental, transeccional o transversal: Según la recolección de los datos de la presente investigación, el diseño adecuado para el estudio es transeccional correlacional debido a que los datos obtenidos son recogidos en un solo momento y en un tiempo único.</p> <p>El diseño no experimental seguido fue:</p>  <p>Donde: Ox= Capacitación Oy= Desempeño Laboral r = Coeficiente de Correlación G= personal de la OEFA</p>	<p>Población La poblacional está conformado por 120 trabajadores administrativos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017.</p> <p>Muestra Conformada por 92 trabajadores administrativos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, la cual ha sido determinada en base a la aplicación de la siguiente fórmula:</p> $n = \frac{(pq)Z^2 N}{(EE)^2 (N-1) + (pq)Z^2}$ <p>n: es el tamaño de la muestra p y q: es la probabilidad de la población de estar o no incluidas en la muestra, se asume que p y q tiene el valor de 0.5 cada uno. Z =1.96, representa las unidades de desviación estándar que en la curva normal definen una probabilidad de error =0.05, lo que equivale a un intervalo de confianza del 95 % en la estimación de la muestra. N = 120, tamaño de la población EE= 0.05 =error estándar de la estimación</p>	<p>Nombre del instrumento: Cuestionario para medir el Capacitación Autor: Objetivo: Determinar la relación entre el proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017. Lugar de aplicación: Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental Forma de aplicación: Directa Duración de la Aplicación: 30 min. Descripción del instrumento: Para la variable Capacitación, el cuestionario está constituido por 30 preguntas, distribuidas en 10 preguntas para la dimensión necesidades de capacitación, 9 preguntas para la dimensión plan de desarrollo de las personas, 11 preguntas para la dimensión Acciones de capacitación, la medición se realizó con la escala Likert, del 1 al 5, considerando cinco categorías como: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre.</p> <p>Instrumento 2: Desempeño laboral Nombre del Instrumento: Encuesta Desempeño laboral Autor: Objetivo: Determinar la relación entre el proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, Lima 2017. Lugar de aplicación: Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental Forma de aplicación: Directa Duración de la Aplicación: 30 min. Descripción del instrumento: Para la variable desempeño laboral, el cuestionario está constituido por 30 preguntas distribuidas en 6 preguntas para la dimensión capacidad cognitiva, 5 preguntas para la dimensión capacidad afectiva, 6 preguntas para la dimensión capacidad psicomotora y 13 preguntas para la dimensión motivación profesional; la medición se realizó con la escala Likert, del 1 al 5, considerando cinco categorías como: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre.</p>	<p>Este estudio permite determinar si la frecuencia observada de un fenómeno es significativamente igual a la frecuencia teórica prevista, o sí, por el contrario, estas dos frecuencias muestran una diferencia significativa, como por ejemplo, un nivel de significación del 0,05. Asimismo, este estadístico sirve para establecer el grado asociación o correlación entre dos variables.</p> <p>La hipótesis se demuestra mediante los procedimientos de estadística descriptiva en razón al objetivo planteado para este estudio.</p> <p>La relación será cuantificada mediante el coeficiente de</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$

Anexo 3: Instrumentos de investigación

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO CAPACITACIÓN

Instrucciones:

Estimado Señor/a (ita), el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre la Capacitación en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA, organismo público, adscrito al Ministerio del Ambiente en el cual usted labora, agradeceré seleccionar la opción y marcar con una "X" dentro del recuadro, según su criterio. Sus respuestas, serán de carácter ANÓNIMO y su procesamiento reservado, por lo que se solicita sinceridad al marcar todas las respuestas.

ESCALA VALORATIVA

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

VARIABLE 1: CAPACITACIÓN

N	ITEMS	ES CA LA				
		S (5)	CS (4)	AV (3)	CN (2)	N (1)
	DIMENSION 1: Necesidades de Capacitación					
1	Considera Ud. que sus habilidades y destrezas son tomadas en cuenta en las decisiones de la institución					
2	Considera Ud. que su jefe coordina con usted sus requerimientos de capacitación					
3	Considera Ud. que los Directivos conocen las habilidades y destrezas de los trabajadores					
4	Considera Ud. que para lograr sus metas profesionales requiere capacitación especializada					
5	Considera Ud. que la necesidad de capacitación identificadas por usted mejoraría su desempeño					
6	Considera Ud. que los trabajadores deben participar en la planificación de las capacitaciones					

7	Considera Ud. que un trabajador capacitado realizará mejor sus tareas asignadas.					
8	Considera Ud. Que los colaboradores requieran de solicitar capacitaciones					
9	Considera Ud. Que la administración no quiera capacitar a sus colaboradores					
10	Considera Ud. Que no todo el personal está siendo capacitado eficientemente por no ser cas					
	DIMENSION 2: Plan de Desarrollo de las Personas					
11	Considera Ud. que el Plan de desarrollo de las personas de la institución refleja necesidades de capacitación					
12	Considera Ud. que la programación del plan de capacitaciones es adecuada en fechas, lugar y costos					
13	Considera Ud. que recibe información a través de medios formales (memorándum, comunicados, etc.)					
14	Considera Ud. que la comunicación recibida por sus jefes es clara y llega oportunamente a usted					
15	Considera Ud. que recibe usted información del plan de desarrollo de las personas.					
16	Considera Ud. que la entidad cuenta con un plan de desarrollo profesional para sus colaboradores					
17	Considera Ud. que las capacitaciones recibidas mejoran su calidad profesional					
18	Considera Ud. Que hace falta de presupuesto para realizar capacitaciones al colaborador					
19	Considera Ud. Que no se destina parte del presupuesto a capacitaciones constantes en la OEFA					
	DIMENSION 3: Acciones de capacitación					
20	Considera Ud. que los programas de capacitación contribuirán a perfeccionar su desempeño					
21	Considera Ud. que el buen cumplimiento de su labor, es consecuencia de su preocupación por actualizarse permanentemente					
22	Considera Ud. que sus compañeros se benefician con más capacitaciones que usted					
23	Considera Ud. que la institución se preocupa por realizar actividades de capacitación de calidad					
24	Considera Ud. que la infraestructura donde se imparten las acciones de capacitación son adecuadas.					

25	Considera Ud. que las instituciones que ofrecen las capacitaciones son de primer nivel.					
26	Considera Ud. Que el personal requiere de horas de capacitación en instituciones particulares					
27	Considera Ud. Que hay convenios con instituciones para llevar cursos que ayuden al rendimiento del trabajador					
28	Considera Ud. Que solo se requiere de pocas horas de capacitación para los colaboradores					
29	Considera Ud. Que no hay cursos adecuados para capacitarse					
30	Considera Ud. Que la administración proporciona cursos eficientes para poder capacitarse dentro de la institución					

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones:

Estimado Señor/a (ita), el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre el Desempeño laboral en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA, organismo público, adscrito al Ministerio del Ambiente en el cual usted labora, agradeceré seleccionar la opción y marcar con una "X" dentro del recuadro, según su criterio. Sus respuestas, serán de carácter ANÓNIMO y su procesamiento reservado, por lo que se solicita sinceridad al marcar todas las respuestas.

ESCALA VALORATIVA

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

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

N	ITEMS	ES CA LA				
		S (5)	CS (4)	AV (3)	CN (2)	N (1)
	DIMENSION 1: Capacidad cognitiva					
1	Considera Ud. que los conocimientos de los trabajadores son satisfactorios					
2	Considera Ud. que los conocimientos técnicos son competencias exigidas para el cargo.					
3	Considera Ud. que existen trabajadores que deben ser capacitados en temas específicos.					
4	Considera Ud. que los trabajadores cuentan con amplia experiencia en los cargos que tienen asignados					
5	Considera Ud. que se evidencia experiencia en el puesto de trabajo de los funcionarios.					
6	Considera Ud. que la entidad ha programado cursos que permiten mejorar el desempeño de los trabajadores.					

	DIMENSION 2: Capacidad afectiva					
7	Considera Ud. que existen trabajadores que no deberían estar laborando por desempeño deficiente					
8	Considera Ud. que el desempeño de los trabajadores no refleja productividad.					
9	Considera Ud. que los trabajadores buscan lograr productividad en su desempeño.					
10	Considera Ud. que el desempeño de los trabajadores refleja su grado de identidad institucional					
11	Considera Ud. que los trabajadores se preocupan por cumplir los valores institucionales					
	DIMENSION 3: Capacidad psicomotora					
12	Considera Ud. que los niveles jerárquicos requieren capacitación.					
13	Considera Ud. que las buenas relaciones funcionales favorecen a la institución					
14	Considera Ud. que la ausencia de relaciones laborales óptimas pone en riesgo el desempeño de los trabajadores					
15	Considera Ud. que la dinámica interna permite fortalecer el desempeño laboral					
16	Considera Ud. que los trabajadores bien capacitados superan las metas previstas.					
17	Considera Ud. que en el desempeño laboral de los trabajadores se aprecia sus competencias personales y profesionales con la institución.					
	DIMENSION 4 Motivación profesional					
18	Considera Ud. que los trabajadores reciben estímulos para mejorar su desempeño laboral					
19	Considera Ud. que las capacitaciones recibidas son estimulantes para el desempeño laboral de los trabajadores.					
20	Considera Ud. que los trabajadores son deficientes en su desempeño por falta de una jerarquía de estímulos laborales.					
21	Considera Ud. que la institución debe mejorar la calidad de estímulos que permita fortalecer el desempeño laboral de sus trabajadores.					
22	Considera Ud. que los trabajadores cuentan con adecuada motivación intrínseca que les impulse a realizar eficientemente su trabajo.					
23	Considera Ud. Que la motivación intrínseca del personal no se manifiesta por falta de no rendir en sus labores					
24	Considera Ud. Que la administración cumple con motivar de manera eficiente al personal					
25	Considera Ud. Que existen recompensas satisfactorias por el buen desempeño de los trabajadores					

26	Considera Ud. Que es calificado de manera oportuna para resolver problemas y ser premiado por este hecho					
27	Considera Ud. Que los logros en su área son parte de su motivación extrínseca					
28	Considera Ud. Que no pudo lograr los objetivos debido a falta de motivación extrínseca					
29	Considera Ud. Que la institución no cuenta con desarrollar la motivación del personal					
30	Considera Ud. que hay colaboradores que no cuentan con motivación para el desempeño de sus actividades dentro de la institución					

Anexo 4: Base de datos

N°	Capacitación																															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
2	4	4	4	3	3	1	4	4	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	4	4	1	3	3	3	3	3	3	2	4	4		
3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	5	3	5	2	5	5	3	5	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	4	
4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5		
5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	3	3	3	3	2	3	3		
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3		
7	4	3	4	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4		
8	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5		
9	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3		
10	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
11	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5		
12	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
13	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
14	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
15	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	1	3	3	3	3	2	3	3	
17	2	1	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	
18	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
19	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	
20	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	
21	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
22	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	
23	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	3	3	3	3	2	3	3		
24	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	
25	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
26	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	2	3	3		
27	4	3	4	3	3	4	4	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	
28	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	3	5	5	4
29	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	1	2	3	3	3	3	3		
30	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	
31	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	
32	4	3	4	3	3	4	4	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5	4	
33	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	3	5	5	4	
34	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	
35	3	4	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	
36	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	3	5	5	4	
37	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	
38	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	3	5	5	4	
40	4	3	4	3	3	4	4	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	5	5	2	3	2	1	2	1	2	2	
41	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	4	5	3	5	5	4	
42	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	
43	3	4	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5	4
44	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5	5	4	3	3	3	4	3	3	4	
45	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	
46	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	1	3	3	3	3	3	
47	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	4	3	3	3	4	3	3	
48	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	
49	4	3	4	3	3	4	4	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	
50	3	2	4	4	4	3	1	4	4	4	3	3	4	4	4	1	1	2	1	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	
51	3	4	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	
52	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	
53	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	4	5	3	5	3	1	3	3	
54	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	1	2	3	3	1	2	3	3	3	3	
55	3	4	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	1	
56	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	
57	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	1	3	
58	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	3	5	5	4	3	3
59	4	3	4	3	3	4	4	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	1	2	3	3	3	3	3	3	4	5	
60	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	5	3	5	2	5	5	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
61	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5	5	5</		

Base de Datos de la Variable Capacitación

N°	Desempeño Laboral																																				
	Capacidad cognitiva					Capacidad afectiva					Capacidad psicomotora					Motivación profesional																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30							
1	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	
2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
3	4	4	4	4	5	3	2	2	2	5	3	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	2	2	2	2	2	2	3		
4	4	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	4		
5	4	3	4	4	4	5	3	3	5	5	5	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	3	3	3		
6	3	1	1	3	3	2	3	1	1	3	3	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	2	3	1	1	3	2	3	1	1	3	2	3	1	1		
7	1	3	2	2	2	3	2	1	2	4	2	1	1	1	1	4	3	1	1	1	1	3	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3		
8	4	3	4	4	4	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	3	3	3	3	2	2	3	3		
9	4	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3		
10	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3		
11	4	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	2	2	3	2	3	
12	4	3	4	4	4	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3		
13	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	
14	4	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	
15	4	3	4	4	4	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	3	3	3		
16	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
17	4	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
18	4	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	
19	4	3	4	4	4	4	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	3	3	3		
20	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	
21	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	1	1	1	1	4	3	1	1	1	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
22	4	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2	1	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	
23	4	3	4	4	4	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	1	1	1	1	1	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	3	3	3		
24	4	4	3	3	3	3	2	2	1	1	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4		
25	4	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	
26	4	3	4	4	4	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	3	3	3		
27	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3
28	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4
29	4	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	
30	4	3	4	4	4	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	3	3	3		
31	4	3	4	4	4	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	3	3	3		
32	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	
33	4	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
34	4	3	4	4	4	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	3	3	3		
35	4	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	
36	4	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
37	4	3	4	4	4	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	3	3	3	3	
38	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	
39	4	3	4	4	4	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	3	3	3	3	
40	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	
41	4	3	4	4	4	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	3	3	3		
42	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
43	4	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	
44	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
45	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
46	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4
47	4	4	3	3	3	2	3	2	3	1	4	3	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	2	3	4	4	5	3	3	4	4
48	4	3	4	4	4	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	3	3	3	3	
49	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	
50	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
51	4	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
52	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
53	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4													

Desempeño Laboral PILOTO																				
N°	Capacidades cognitivas						Capacidad afectiva					Capacidad psicomotora					Motivación profesional			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	3	3	3	2	3	2	2	2	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
3	4	4	4	4	5	3	2	2	2	5	3	2	5	5	5	5	5	2	5	5
4	4	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	4
5	4	3	4	4	4	5	3	3	5	5	5	1	1	1	1	5	5	1	1	1
6	3	1	1	3	3	2	3	1	1	3	3	1	1	1	1	3	2	1	1	1
7	1	3	2	2	2	3	2	1	2	4	2	1	1	1	1	4	3	1	1	1
8	4	3	4	4	4	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5
9	4	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	3	3	3	4	3	4	3	3	3
10	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4
11	4	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	4
12	4	3	4	4	4	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5
13	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4
14	4	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	4
15	4	3	4	4	4	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5
16	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3
17	4	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3
18	4	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	4
19	4	3	4	4	4	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5
20	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	3	4	3	3	3
21	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	1	1	1	1	4	3	1	1	1
22	4	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2	1	1	1	1	4	3	1	1	1
23	4	3	4	4	4	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	1	1	1
24	4	4	3	3	3	3	2	2	1	1	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3
25	4	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	4
26	4	3	4	4	4	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5
27	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	4	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	4
30	4	3	4	4	4	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5

Anexo 5: Validez de instrumentos de confiabilidad



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CAPACITACIÓN

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN NECESIDADES DE CAPACITACIÓN								
1	Considera Ud. que sus necesidades de capacitación son tomadas en cuenta en las decisiones de la institución	✓		✓		✓		
2	Considera Ud. que su jefe coordina con usted sus necesidades de capacitación	✓		✓		✓		
3	Considera Ud. que los Directivos conocen las necesidades de capacitación de los trabajadores	✓		✓		✓		
4	Considera Ud. que para lograr sus metas profesionales requiere capacitación especializada	✓		✓		✓		
5	Considera Ud. que la necesidad de capacitación identificadas por usted mejoraría su desempeño	✓		✓		✓		
6	Considera Ud. que los trabajadores deben participar en la planificación de las capacitaciones	✓		✓		✓		
7	Considera Ud. que un trabajador capacitado realizará mejor sus tareas asignadas.	✓		✓		✓		
8	Considera Ud. Que los colaboradores requieran de solicitar capacitaciones	✓		✓		✓		
9	Considera Ud. Que la administración no quiera capacitar a sus colaboradores	✓		✓		✓		
10	Considera Ud. Que no todo el personal está siendo capacitado eficientemente por no ser cas	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN								
11	Considera Ud. que el Plan de desarrollo de las personas de la institución refleja necesidades de capacitación	✓		✓		✓		
12	Considera Ud. que la programación del plan de capacitaciones es adecuada en fechas, lugar y costos	✓		✓		✓		
13	Considera Ud. que recibe información a través de medios formales (memorándum, comunicados, etc.)	✓		✓		✓		
14	Considera Ud. que la comunicación recibida por sus jefes es clara y llega oportunamente a usted	✓		✓		✓		
15	Considera Ud. que recibe usted información del plan de desarrollo de las personas.	✓		✓		✓		



ESCUELA DE POSGRADO

16	Considera Ud. que la entidad cuenta con un plan de desarrollo profesional para sus colaboradores	✓		✓		✓	
17	Considera Ud. que las capacitaciones recibidas mejoran su calidad profesional	✓		✓		✓	
18	Considera Ud. Que hace falta de presupuesto para realizar capacitaciones al colaborador	✓		✓		✓	
19	Considera Ud. Que no se destina parte del presupuesto a capacitaciones constantes en la OEFA	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN		Si	No	Si	No	Si	No
20	Considera Ud. que los programas de capacitación contribuirán a perfeccionar su desempeño	✓		✓		✓	
21	Considera Ud. que el buen cumplimiento de su labor, es consecuencia de su preocupación por actualizarse permanentemente	✓		✓		✓	
22	Considera Ud. que sus compañeros se benefician con más capacitaciones que usted	✓		✓		✓	
23	Considera Ud. que la institución se preocupa por realizar actividades de capacitación de calidad	✓		✓		✓	
24	Considera Ud. que la infraestructura donde se imparten las acciones de capacitación son adecuadas.	✓		✓		✓	
25	Considera Ud. que las instituciones que ofrecen las capacitaciones son de primer nivel.	✓		✓		✓	
26	Considera Ud. Que el personal requiere de horas de capacitación en instituciones particulares	✓		✓		✓	
27	Considera Ud. Que hay convenios con instituciones para llevar cursos que ayuden al rendimiento del trabajador	✓		✓		✓	
28	Considera Ud. Que solo se requiere de pocas horas de capacitación para los colaboradores	✓		✓		✓	
29	Considera Ud. Que no hay cursos adecuados para capacitarse	✓		✓		✓	
30	Considera Ud. Que la administración proporciona cursos eficientes para poder capacitarse dentro de la institución	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

*Si hay suficiencia*Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []Apellidos y nombres del juez validador, Dr Mg: *ALCAS ZAPATA NOEL* DNI: *06164282*Especialidad del validador: *Metodólogo*¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³Claridad: 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

...*03*...de...*02*...del 20*18*

Firma del Experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN CAPACIDADES COGNITIVAS							
1	Considera Ud. que los conocimientos de los trabajadores son satisfactorios	✓		✓		✓		
2	Considera Ud. que los conocimientos técnicos son competencias exigidas para el cargo.	✓		✓		✓		
3	Considera Ud. que existen trabajadores que deben ser capacitados en temas específicos.	✓		✓		✓		
4	Considera Ud. que los trabajadores cuentan con amplia experiencia en los cargos que tienen asignados	✓		✓		✓		
5	Considera Ud. que se evidencia experiencia en el puesto de trabajo de los funcionarios.	✓		✓		✓		
6	Considera Ud. que la entidad ha programado cursos que permiten mejorar el desempeño de los trabajadores.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN CAPACIDAD AFECTIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Considera Ud. que existen trabajadores que no deberían estar laborando por desempeño deficiente	✓		✓		✓		
8	Considera Ud. que el desempeño de los trabajadores no refleja productividad.	✓		✓		✓		
9	Considera Ud. que los trabajadores buscan lograr productividad en su desempeño.	✓		✓		✓		
10	Considera Ud. que el desempeño de los trabajadores refleja su grado de identidad institucional	✓		✓		✓		
11	Considera Ud. que los trabajadores se preocupan por cumplir los valores institucionales	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN CAPACIDAD PSICOMOTORA	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Considera Ud. que los niveles jerárquicos requieren capacitación.	✓		✓		✓		
13	Considera Ud. que las buenas relaciones funcionales favorecen a la institución	✓		✓		✓		
14	Considera Ud. que la ausencia de relaciones laborales óptimas pone en riesgo el desempeño de los trabajadores	✓		✓		✓		
15	Considera Ud. que la dinámica interna permite fortalecer el desempeño laboral	✓		✓		✓		
16	Considera Ud. que los trabajadores bien capacitados superan las metas previstas.	✓		✓		✓		

17	Considera Ud. que en el desempeño laboral de los trabajadores se aprecia sus competencias personales y profesionales con la institución.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL		SI	No	SI	No	SI	No
18	Considera Ud. que los trabajadores reciben estímulos para mejorar su desempeño laboral	✓		✓		✓	
19	Considera Ud. que las capacitaciones recibidas son estimulantes para el desempeño laboral de los trabajadores.	✓		✓		✓	
20	Considera Ud. que los trabajadores son deficientes en su desempeño por falta de una jerarquía de estímulos laborales.	✓		✓		✓	
21	Considera Ud. que la institución debe mejorar la calidad de estímulos que permita fortalecer el desempeño laboral de sus trabajadores.	✓		✓		✓	
22	Considera Ud. que los trabajadores cuentan con adecuada motivación intrínseca que les impulse a realizar eficientemente su trabajo.	✓		✓		✓	
23	Considera Ud. Que la motivación intrínseca del personal no se manifiesta por falta de no rendir en sus labores	✓		✓		✓	
24	Considera Ud. Que la administración cumple con motivar de manera eficiente al personal	✓		✓		✓	
25	Considera Ud. Que existen recompensas satisfactorias por el buen desempeño de los trabajadores	✓		✓		✓	
26	Considera Ud. Que es calificado de manera oportuna para resolver problemas y ser premiado por este hecho	✓		✓		✓	
27	Considera Ud. Que los logros en su área son parte de su motivación extrínseca	✓		✓		✓	
28	Considera Ud. Que no pudo lograr los objetivos debido a falta de motivación extrínseca	✓		✓		✓	
29	Considera Ud. Que la institución no cuenta con desarrollar la motivación del personal	✓		✓		✓	
30	Considera Ud. que hay colaboradores que no cuentan con motivación para el desempeño de sus actividades dentro de la institución	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg: ALCAS ZAPATA NOEL DNI: 06167282

Especialidad del validador: Metodólogo

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

03 de 02 del 2018


Firma del Experto Informante.
Especialidad

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	
DIMENSIÓN CAPACIDADES COGNITIVAS								
1	Considera Ud. que los conocimientos de los trabajadores son satisfactorios	✓		✓		✓		
2	Considera Ud. que los conocimientos técnicos son competencias exigidas para el cargo.	✓		✓		✓		
3	Considera Ud. que existen trabajadores que deben ser capacitados en temas específicos.	✓		✓		✓		
4	Considera Ud. que los trabajadores cuentan con amplia experiencia en los cargos que tienen asignados	✓		✓		✓		
5	Considera Ud. que se evidencia experiencia en el puesto de trabajo de los funcionarios.	✓		✓		✓		
6	Considera Ud. que la entidad ha programado cursos que permiten mejorar el desempeño de los trabajadores.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN CAPACIDAD AFECTIVA								
		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Considera Ud. que existen trabajadores que no deberían estar laborando por desempeño deficiente	✓		✓		✓		
8	Considera Ud. que el desempeño de los trabajadores no refleja productividad.	✓		✓		✓		
9	Considera Ud. que los trabajadores buscan lograr productividad en su desempeño.	✓		✓		✓		
10	Considera Ud. que el desempeño de los trabajadores refleja su grado de identidad institucional	✓		✓		✓		
11	Considera Ud. que los trabajadores se preocupan por cumplir los valores institucionales	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN CAPACIDAD PSICOMOTORA								
		Si	No	Si	No	Si	No	
12	Considera Ud. que los niveles jerárquicos requieren capacitación.	✓		✓		✓		
13	Considera Ud. que las buenas relaciones funcionales favorecen a la institución	✓		✓		✓		
14	Considera Ud. que la ausencia de relaciones laborales óptimas pone en riesgo el desempeño de los trabajadores	✓		✓		✓		
15	Considera Ud. que la dinámica interna permite fortalecer el desempeño laboral	✓		✓		✓		
16	Considera Ud. que los trabajadores bien capacitados superan las metas previstas.	✓		✓		✓		

17	Considera Ud. que en el desempeño laboral de los trabajadores se aprecia sus competencias personales y profesionales con la institución.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL		Si	No	Si	No	Si	No
18	Considera Ud. que los trabajadores reciben estímulos para mejorar su desempeño laboral	✓		✓		✓	
19	Considera Ud. que las capacitaciones recibidas son estimulantes para el desempeño laboral de los trabajadores.	✓		✓		✓	
20	Considera Ud. que los trabajadores son deficientes en su desempeño por falta de una jerarquía de estímulos laborales.	✓		✓		✓	
21	Considera Ud. que la institución debe mejorar la calidad de estímulos que permita fortalecer el desempeño laboral de sus trabajadores.	✓		✓		✓	
22	Considera Ud. que los trabajadores cuentan con adecuada motivación intrínseca que les impulse a realizar eficientemente su trabajo.	✓		✓		✓	
23	Considera Ud. Que la motivación intrínseca del personal no se manifiesta por falta de no rendir en sus labores	✓		✓		✓	
24	Considera Ud. Que la administración cumple con motivar de manera eficiente al personal	✓		✓		✓	
25	Considera Ud. Que existen recompensas satisfactorias por el buen desempeño de los trabajadores	✓		✓		✓	
26	Considera Ud. Que es calificado de manera oportuna para resolver problemas y ser premiado por este hecho	✓		✓		✓	
27	Considera Ud. Que los logros en su área son parte de su motivación extrínseca	✓		✓		✓	
28	Considera Ud. Que no pudo lograr los objetivos debido a falta de motivación extrínseca	✓		✓		✓	
29	Considera Ud. Que la institución no cuenta con desarrollar la motivación del personal	✓		✓		✓	
30	Considera Ud. que hay colaboradores que no cuentan con motivación para el desempeño de sus actividades dentro de la institución	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Garro Aburto Luzmila DNI: 09469026

Especialidad del validador: Temática

- 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

04 de 01 del 2018


 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CAPACITACIÓN

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN NECESIDADES DE CAPACITACION								
1	Considera Ud. que sus necesidades de capacitación son tomadas en cuenta en las decisiones de la institución	✓		✓		✓		
2	Considera Ud. que su jefe coordina con usted sus necesidades de capacitación	✓		✓		✓		
3	Considera Ud. que los Directivos conocen las necesidades de capacitación de los trabajadores	✓		✓		✓		
4	Considera Ud. que para lograr sus metas profesionales requiere capacitación especializada	✓		✓		✓		
5	Considera Ud. que la necesidad de capacitación identificadas por usted mejoraría su desempeño	✓		✓		✓		
6	Considera Ud. que los trabajadores deben participar en la planificación de las capacitaciones	✓		✓		✓		
7	Considera Ud. que un trabajador capacitado realizará mejor sus tareas asignadas.	✓		✓		✓		
8	Considera Ud. Que los colaboradores requieran de solicitar capacitaciones	✓		✓		✓		
9	Considera Ud. Que la administración no quiera capacitar a sus colaboradores	✓		✓		✓		
10	Considera Ud. Que no todo el personal está siendo capacitado eficientemente por no ser cas	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN								
11	Considera Ud. que el Plan de desarrollo de las personas de la institución refleja necesidades de capacitación	✓		✓		✓		
12	Considera Ud. que la programación del plan de capacitaciones es adecuada en fechas, lugar y costos	✓		✓		✓		
13	Considera Ud. que recibe información a través de medios formales (memorándum, comunicados, etc.)	✓		✓		✓		
14	Considera Ud. que la comunicación recibida por sus jefes es clara y llega oportunamente a usted	✓		✓		✓		
15	Considera Ud. que recibe usted información del plan de desarrollo de las personas.	✓		✓		✓		

16	Considera Ud. que la entidad cuenta con un plan de desarrollo profesional para sus colaboradores	✓		✓		✓	
17	Considera Ud. que las capacitaciones recibidas mejoran su calidad profesional	✓		✓		✓	
18	Considera Ud. Que hace falta de presupuesto para realizar capacitaciones al colaborador	✓		✓		✓	
19	Considera Ud. Que no se destina parte del presupuesto a capacitaciones constantes en la OEFA	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN		Si	No	Si	No	Si	No
20	Considera Ud. que los programas de capacitación contribuirán a perfeccionar su desempeño	✓		✓		✓	
21	Considera Ud. que el buen cumplimiento de su labor, es consecuencia de su preocupación por actualizarse permanentemente	✓		✓		✓	
22	Considera Ud. que sus compañeros se benefician con más capacitaciones que usted	✓		✓		✓	
23	Considera Ud. que la institución se preocupa por realizar actividades de capacitación de calidad	✓		✓		✓	
24	Considera Ud. que la infraestructura donde se imparten las acciones de capacitación son adecuadas.	✓		✓		✓	
25	Considera Ud. que las instituciones que ofrecen las capacitaciones son de primer nivel.	✓		✓		✓	
26	Considera Ud. Que el personal requiere de horas de capacitación en instituciones particulares	✓		✓		✓	
27	Considera Ud. Que hay convenios con instituciones para llevar cursos que ayuden al rendimiento del trabajador	✓		✓		✓	
28	Considera Ud. Que solo se requiere de pocas horas de capacitación para los colaboradores	✓		✓		✓	
29	Considera Ud. Que no hay cursos adecuados para capacitarse	✓		✓		✓	
30	Considera Ud. Que la administración proporciona cursos eficientes para poder capacitarse dentro de la institución	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Garro Aburto Lermis DNI: 09469026

Especialidad del validador: Temática

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

04 de 01 del 2016


Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CAPACITACIÓN

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN NECESIDADES DE CAPACITACION							
1	Considera Ud. que sus necesidades de capacitación son tomadas en cuenta en las decisiones de la institución	✓		✓		✓		
2	Considera Ud. que su jefe coordina con usted sus necesidades de capacitación	✓		✓		✓		
3	Considera Ud. que los Directivos conocen las necesidades de capacitación de los trabajadores	✓		✓		✓		
4	Considera Ud. que para lograr sus metas profesionales requiere capacitación especializada	✓		✓		✓		
5	Considera Ud. que la necesidad de capacitación identificadas por usted mejoraría su desempeño	✓		✓		✓		
6	Considera Ud. que los trabajadores deben participar en la planificación de las capacitaciones	✓		✓		✓		
7	Considera Ud. que un trabajador capacitado realizará mejor sus tareas asignadas.	✓		✓		✓		
8	Considera Ud. Que los colaboradores requieran de solicitar capacitaciones	✓		✓		✓		
9	Considera Ud. Que la administración no quiera capacitar a sus colaboradores	✓		✓		✓		
10	Considera Ud. Que no todo el personal está siendo capacitado eficientemente por no ser cas	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN							
11	Considera Ud. que el Plan de desarrollo de las personas de la institución refleja necesidades de capacitación	✓		✓		✓		
12	Considera Ud. que la programación del plan de capacitaciones es adecuada en fechas, lugar y costos	✓		✓		✓		
13	Considera Ud. que recibe información a través de medios formales (memorándum, comunicados, etc.)	✓		✓		✓		
14	Considera Ud. que la comunicación recibida por sus jefes es clara y llega oportunamente a usted	✓		✓		✓		
15	Considera Ud. que recibe usted información del plan de desarrollo de las personas.	✓		✓		✓		

16	Considera Ud. que la entidad cuenta con un plan de desarrollo profesional para sus colaboradores	✓		✓		✓	
17	Considera Ud. que las capacitaciones recibidas mejoran su calidad profesional	✓		✓		✓	
18	Considera Ud. Que hace falta de presupuesto para realizar capacitaciones al colaborador	✓		✓		✓	
19	Considera Ud. Que no se destina parte del presupuesto a capacitaciones constantes en la OEFA	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN	Si	No	Si	No	Si	No
20	Considera Ud. que los programas de capacitación contribuirán a perfeccionar su desempeño	✓		✓		✓	
21	Considera Ud. que el buen cumplimiento de su labor, es consecuencia de su preocupación por actualizarse permanentemente	✓		✓		✓	
22	Considera Ud. que sus compañeros se benefician con más capacitaciones que usted	✓		✓		✓	
23	Considera Ud. que la institución se preocupa por realizar actividades de capacitación de calidad	✓		✓		✓	
24	Considera Ud. que la infraestructura donde se imparten las acciones de capacitación son adecuadas.	✓		✓		✓	
25	Considera Ud. que las instituciones que ofrecen las capacitaciones son de primer nivel.	✓		✓		✓	
26	Considera Ud. Que el personal requiere de horas de capacitación en instituciones particulares	✓		✓		✓	
27	Considera Ud. Que hay convenios con instituciones para llevar cursos que ayuden al rendimiento del trabajador	✓		✓		✓	
28	Considera Ud. Que solo se requiere de pocas horas de capacitación para los colaboradores	✓		✓		✓	
29	Considera Ud. Que no hay cursos adecuados para capacitarse	✓		✓		✓	
30	Considera Ud. Que la administración proporciona cursos eficientes para poder capacitarse dentro de la institución	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

si hay suficiencia

 Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

 Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Gallardo Morales Santiago* DNI: *25519959*

 Especialidad del validador: *Mg. Docencia e Investigación Universitaria*
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.

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



 Firma del Experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN CAPACIDADES COGNITIVAS							
1	Considera Ud. que los conocimientos de los trabajadores son satisfactorios	✓		✓		✓		
2	Considera Ud. que los conocimientos técnicos son competencias exigidas para el cargo.	✓		✓		✓		
3	Considera Ud. que existen trabajadores que deben ser capacitados en temas específicos.	✓		✓		✓		
4	Considera Ud. que los trabajadores cuentan con amplia experiencia en los cargos que tienen asignados	✓		✓		✓		
5	Considera Ud. que se evidencia experiencia en el puesto de trabajo de los funcionarios.	✓		✓		✓		
6	Considera Ud. que la entidad ha programado cursos que permiten mejorar el desempeño de los trabajadores.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN CAPACIDAD AFECTIVA							
7	Considera Ud. que existen trabajadores que no deberían estar laborando por desempeño deficiente	✓		✓		✓		
8	Considera Ud. que el desempeño de los trabajadores no refleja productividad.	✓		✓		✓		
9	Considera Ud. que los trabajadores buscan lograr productividad en su desempeño.	✓		✓		✓		
10	Considera Ud. que el desempeño de los trabajadores refleja su grado de identidad institucional	✓		✓		✓		
11	Considera Ud. que los trabajadores se preocupan por cumplir los valores institucionales	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN CAPACIDAD PSICOMOTORA							
12	Considera Ud. que los niveles jerárquicos requieren capacitación.	✓		✓		✓		
13	Considera Ud. que las buenas relaciones funcionales favorecen a la institución	✓		✓		✓		
14	Considera Ud. que la ausencia de relaciones laborales óptimas pone en riesgo el desempeño de los trabajadores	✓		✓		✓		
15	Considera Ud. que la dinámica interna permite fortalecer el desempeño laboral	✓		✓		✓		
16	Considera Ud. que los trabajadores bien capacitados superan las metas previstas.	✓		✓		✓		



17	Considera Ud. que en el desempeño laboral de los trabajadores se aprecia sus competencias personales y profesionales con la institución.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL		Si	No	Si	No	Si	No
18	Considera Ud. que los trabajadores reciben estímulos para mejorar su desempeño laboral	✓		✓		✓	
19	Considera Ud. que las capacitaciones recibidas son estimulantes para el desempeño laboral de los trabajadores.	✓		✓		✓	
20	Considera Ud. que los trabajadores son deficientes en su desempeño por falta de una jerarquía de estímulos laborales.	✓		✓		✓	
21	Considera Ud. que la institución debe mejorar la calidad de estímulos que permita fortalecer el desempeño laboral de sus trabajadores.	✓		✓		✓	
22	Considera Ud. que los trabajadores cuentan con adecuada motivación intrínseca que les impulse a realizar eficientemente su trabajo.	✓		✓		✓	
23	Considera Ud. Que la motivación intrínseca del personal no se manifiesta por falta de no rendir en sus labores	✓		✓		✓	
24	Considera Ud. Que la administración cumple con motivar de manera eficiente al personal	✓		✓		✓	
25	Considera Ud. Que existen recompensas satisfactorias por el buen desempeño de los trabajadores	✓		✓		✓	
26	Considera Ud. Que es calificado de manera oportuna para resolver problemas y ser premiado por este hecho	✓		✓		✓	
27	Considera Ud. Que los logros en su área son parte de su motivación extrínseca	✓		✓		✓	
28	Considera Ud. Que no pudo lograr los objetivos debido a falta de motivación extrínseca	✓		✓		✓	
29	Considera Ud. Que la institución no cuenta con desarrollar la motivación del personal	✓		✓		✓	
30	Considera Ud. que hay colaboradores que no cuentan con motivación para el desempeño de sus actividades dentro de la institución	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Gallardo Morales Santiago DNI: 95514959

Especialidad del validador: Mg. Docencia e Investigación Universitaria

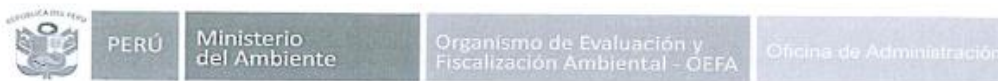
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

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


 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

Anexo 6: Permiso de la institución donde se aplicó el estudio



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 19 de febrero del 2018

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Por medio del presente, el Especialista en Administración de Personal de la Unidad de Recursos Humanos del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental, autoriza a la servidora señorita RINA MERCEDES RENGIFO MACO, con DNI N°42601712, a realizar la aplicación de encuestas al personal administrativo de la Entidad. Cabe precisar que los datos obtenidos serán exclusivamente para la elaboración de su tesis de maestría en Gestión Pública.

Atentamente,

A blue ink handwritten signature is written over a circular blue stamp. The stamp contains the following text: 'ORGANISMO DE EVALUACIÓN Y FISCALIZACIÓN AMBIENTAL' around the top edge, 'VV. GIL' in the center, 'ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y COMPENSACIÓN' below that, 'LIRFH' below that, and 'OEFA - MINISTERIO DEL AMBIENTE' around the bottom edge.



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Noel Alcas Zapata, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **"Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima 2017"** de la estudiante **Rina Mercedes Rengifo Maco**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 24% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 27 de febrero del 2018



Dr. Noel Alcas Zapata

DNI: 06167282

Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima 2017.

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima 2017.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:
Bc. Rosa Mercedes Rengifo Maco

ASESOR:
Dr. Noel Alcas Zapata

SECCIÓN:
Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Resumen de coincidencias

24 %

1	repositorio.une.edu.pe	2 %
2	docplayer.es	2 %
3	repositorio.upao.edu.pe	2 %
4	repositorio.usancv.edu.pe	1 %
5	es.scribd.com	1 %
6	docal.de.us	1 %
7	repositorio.usab.edu.ec	1 %
8	www.gestioipola.com	1 %
9	Entregado a Universid...	1 %

12:43 p. m. 27/02/2018

[Handwritten signature]



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

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

..... RENGIFO MAEO RINA MERCEDES
D.N.I. : 42.601712
Domicilio : CALLE SIGMA MZ F. LT20 - SAN BORJA
Teléfono : Fijo : Móvil : 969358509
E-mail : Yina_rengifo@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA
Mención : GESTIÓN PÚBLICA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

..... RENGIFO MAEO RINA MERCEDES
.....
.....

Título de la tesis:

..... PROCESO DE CAPACITACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL ORGANISMO DE EVALUACIÓN Y
FISCALIZACIÓN AMBIENTAL, LIMA 2019"

Año de publicación : 2018

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

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Rina Rengifo

Fecha :

07/07/2018



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Noel
al cas
775-78

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

Visto Bueno para
Empastado

ESCUELA DE POSGRADO

Rina Mercedes Rengifo Maco con DNI N° 42601712
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)

domiciliado (a) en Calle Sigma F 20 San Boya
(Calle y Lote N° / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: 2015-I del programa: Maestría en
(Promoción) (Nombre del programa)

Gestión Pública identificado con el código de matrícula N°
(Código de alumno)

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

Solicito Visto bueno para empastado



Por lo expuesto, agradeceré ordenar a que en respuesta se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima, 12 de Mayo de 2018

Rina Rengifo
(Firma del solicitante)

Documentos que adjunto:

- a.
- b.
- c.
- d.

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfono: 969358509

Email: Y.M.Rengifo@hormat.com



Dr. Noel Alcas Zapata autoriza el empastado