



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Capacitación del capital humano y desempeño laboral de los
empleados del Ministerio de Cultura - 2016

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:
MAESTRO EN GESTION PÚBLICA

AUTOR:

Br. Dávila Castillo Dante Juan

ASESOR:

Dr. Medrano Reynoso Esteban

PROGRAMA:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PERÚ-2018

JURADO CALIFICADOR

Dra. Estrella Esquiagola Aranda
Presidente

Dra. Rosalynn Flores Castañeda
Secretario

Dr. Segundo Pérez Saavedra
Vocal

DEDICATORIA

A mi hija, Alexandra, a Rosa mi esposa a mis Padres Fernando y Adela por su cariño y enseñanzas a las hermanas que quiero y a mi hermano Carlos por los ejemplos otorgados, su aliento y apoyo.

Dante Juan.

AGRADECIMIENTO

Un especial agradecimiento a todas las personas que, con su apoyo desinteresado, ayudaron al logro de este trabajo de investigación; mi sincero reconocimiento a la Universidad César Vallejo, en especial a la Escuela de Post Grado, por darme la oportunidad de avanzar en el logro de mis metas profesionales.

Infinitas gracias a la Dra. Flor de María Sánchez Aguirre por haber sido nuestra guía para que esta investigación haya llegado a buen puerto, por el aporte de sus valiosas enseñanzas, el gran apoyo brindado, su paciencia y capacidad profesional.

Por último, el agradecimiento a mi familia por la paciencia y el apoyo, a los compañeros de clase por el intercambio de ideas y conocimientos y a los profesionales que nos brindaron su conocimiento.

El autor.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Dávila Castillo, Dante Juan, alumno del Programa de Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, identificada con D.N.I N° 08542482 con la tesis titulada: "Capacitación del Capital humano y desempeño laboral de los empleados del ministerio de cultura - 2016".

Bajo juramento declaro que:

1. Soy autor de la tesis
2. Respeté las normas internacionales de referencias y citas para las fuentes consultadas. Por consiguiente, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada, vale decir no ha sido publicada ni anteriormente presentada para conseguir algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son verdaderos, no han sido adulterados, ni copiados de manera que los resultados que se muestran en las tesis se constituyen en aportes de la realidad investigativa.

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



Lima, marzo del 2017

Dante Juan Dávila Castillo

D.N.I. N° 08542482

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, pongo a su consideración el presente trabajo de investigación titulado: “Capacitación del Capital humano y desempeño laboral de los empleados del ministerio de cultura 2016”, cuya finalidad fue precisar cuál es la relación entre la capacitación del capital humano y desempeño laboral de los empleados del ministerio de cultura 2016, en cumplimiento del Reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo para optar el Grado académico de Magister en Gestión Pública. Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El presente trabajo de investigación se estructuró en siete capítulos y un apéndice, de los cuales el capítulo uno: Introducción consta de los antecedentes, fundamentación científica y humanista, justificación, problema, hipótesis y los objetivos. En el segundo capítulo: Marco metodológico, contiene las variables, operacionalización de la variable, metodología, tipos de estudio, diseño, población, técnicas e instrumento de recolección de datos, métodos de análisis de datos, y aspectos éticos. En el capítulo tres Resultados se presentan los resultados obtenidos. En el cuarto capítulo Discusión de los resultados obtenidos. En el quinto capítulo Conclusiones alcanzadas. En el capítulo seis las Recomendaciones formuladas. En el capítulo séptimo las referencias bibliográficas.

Por lo cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo.

El Autor

Lista de contenidos

Carátula	i
Jurado Calificador	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autoría	v
Presentación	vi
Lista de contenidos	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanista	24
1.3 Justificación	50
1.4 Problema	52
1.5 Hipótesis	53
1.6 Objetivos	54
II. MARCO METODOLÓGICO	56
2.1 Variables	57
2.2 Operacionalización de variable	58
2.3 Metodología	60
2.4 Tipos de estudio	61
2.5 Diseño de la investigación	62
2.6 Población, muestra y muestreo	63
2.7 Técnicas e instrumento de recolección de datos	64
2.8. Métodos de análisis de datos	68
2.9 Aspectos éticos	68

III. RESULTADOS	69
IV. DISCUSIÓN	88
V. CONCLUSIONES	91
VI. RECOMENDACIONES	94
VII. REFERENCIAS	97
ANEXOS	101
Apéndice A: Artículo Científico	102
Apéndice B: Matriz de consistencia	109
Apéndice C: Instrumentos de recolección de datos	112
Apéndice D: Certificados de validación de instrumentos	120
Apéndice E: Base de datos	159
Apéndice F: Resultados de las pruebas	162

Lista de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable capacitación y conocimiento del presupuesto, en el ministerio de cultura, Lima - 2016.	58
Tabla 2	Operacionalización de la variable desempeño laboral, en el ministerio de cultura, Lima - 2016.	59
Tabla 3	Población.	63
Tabla 4	Validación de expertos.	66
Tabla 5	Niveles de confiabilidad	67
Tabla 6	Estadística de fiabilidad de la variable capacitación y conocimiento del presupuesto.	67
Tabla 7	Estadística de fiabilidad de la variable desempeño laboral.	67
Tabla 8	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable capacitación y conocimiento del presupuesto.	70
Tabla 9	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión programación.	71
Tabla 10	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión formulación	72
Tabla 11	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión aprobación.	73
Tabla 12	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión ejecución.	74
Tabla 13	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión evaluación.	75

Tabla 14	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable desempeño laboral.	76
Tabla 15	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Liderazgo.	77
Tabla 16	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión motivación para el desempeño.	78
Tabla 17	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión establecimiento de metas	79
Tabla 18	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión trabajo en equipo	80
Tabla 19	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión ejecución	81
Tabla 20	Relación de la muestra no paramétricas, entre capacitación y conocimiento del presupuesto y desempeño laboral.	82
Tabla 21	Relación de la muestra no paramétricas, entre programación y liderazgo.	83
Tabla 22	Relación de la muestra no paramétricas, entre formulación y motivación para el desempeño.	84
Tabla 23	Relación de la muestra no paramétricas, entre aprobación y establecimiento de metas.	85
Tabla 24	Relación de la muestra no paramétricas, entre ejecución y trabajo en equipo.	86
Tabla 25	Relación de la muestra no paramétricas, según entre evaluación y comunicación.	87

Lista de figuras

Figura 1	Percepción de la variable capacitación y conocimiento del presupuesto	70
Figura 2	Percepción de la dimensión programación	71
Figura 3	Percepción de la dimensión formulación	72
Figura 4	Percepción de la dimensión aprobación.	73
Figura 5	Percepción de la dimensión ejecución.	74
Figura 6	Percepción de la dimensión evaluación	75
Figura 7	Percepción de la variable desempeño laboral.	76
Figura 8	Percepción de la dimensión liderazgo	77
Figura 9	Percepción de la dimensión motivación para el desempeño	78
Figura 10	Percepción de la dimensión establecimiento de metas	79
Figura 11	Percepción de la dimensión trabajo en equipo	80
Figura 12	Percepción de la dimensión comunicación	81

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado: Capacitación del capital humano y el desempeño laboral de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima - 2016, cuyo objetivo general fue precisar la relación que existe entre la capacitación y conocimiento del presupuesto y el desempeño laboral de los empleados del ministerio de cultura, Lima - 2016.

El marco metodológico contiene dos variables, la primera capacitación y conocimiento del presupuesto, con sus dimensiones programación, formulación, aprobación, ejecución y evaluación; la segunda variable desempeño laboral con sus dimensiones liderazgo, motivación para el desempeño, establecimiento de metas, trabajo en equipo y comunicación. El tipo de estudio fue básico, se aplicó el método científico ya que siguieron una serie de pasos, técnicas y procedimientos para resolver el problema mediante la verificación de la hipótesis; la investigación fue de tipo sustantiva de nivel descriptivo; y su enfoque cuantitativo, la población estuvo conformada por 61 administrativos del Ministerio de Cultura, para la recolección de datos se aplicó la técnica de encuesta, con un cuestionario de 25 ítems por cada variable. Mediante juicio de expertos se realizó la validez y la confiabilidad de los instrumentos aplicados se llevó a cabo mediante la prueba de Alfa de Cronbach, con una muestra de piloto de 61 encuestados que arrojó 0,859 y 0,814, considerándose fuertemente confiable.

Para el tratamiento estadístico los resultados de la prueba de Spearman, en el cual el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.853$) lo que muestra una correlación positiva alta, asimismo, el valor de $P = 0,001$ resulta menor al de $P = 0,05$ por lo que la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0), llegando a la conclusión que existe relación significativa entre la capacitación y conocimiento del presupuesto y el desempeño laboral de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima, 2016, por lo que: a mayor conocimiento de una materia (presupuesto) se observara un mejor desempeño laboral.

Palabras Clave: Capacitación, conocimiento, presupuesto, programación, desempeño laboral, liderazgo, motivación para el desempeño.

ABSTRACT

This research work entitled: training of human capital and the job performance of the employees of the Ministry of culture, Lima - 2016, whose general objective was to clarify the relationship that exists between the training and knowledge of the budget and the job performance of the employees of the Ministry of culture, Lima - 2016.

The methodological framework contains two variables, the first training and knowledge of the budget, with its dimensions programming, formulation, approval, implementation and assessment; the second variable job performance with its dimensions leadership, motivation to perform, goal setting, team work and communication. The type of study was basic, applied scientific method since they followed a series of steps, techniques and procedures to solve the problem by means of verification of the hypothesis; the type of investigation was substantive level descriptive; and its quantitative approach, the population was composed of 61 administrative of the Ministry of culture, Lima, the sample was Census and for the collection of data was applied the technique of survey with a questionnaire of 25 items for each variable. The validity was performed by expert opinion and the reliability of the applied instruments was carried out using Cronbach alpha testing, with a sample of pilot of respondents 61 which threw 0,859 and 0,814, whereas are strongly reliable.

For the statistical treatment test results of Spearman, where the value of the correlation coefficient is ($r = 0.853$) indicating a correlation positive high, also the value of $P = ,001$ is less than the $P = 0.05$, so the relationship is significant at the 95% and rejecting the null hypothesis (H_0) coming to the conclusion that there is a significant relationship between the training and knowledge of the budget and the job performance of the employees of the Ministry of culture, Lima, 2016, so: to greater knowledge of a subject (budget) were observed a best job performance.

Key words: Training, knowledge, budget, schedule, work performance, leadership, motivation to perform.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Antecedentes

Los trabajos previos fueron los que a continuación se muestran:

Fernández (2014), sustentó la tesis a nivel de Maestría en la Universidad de Carabobo, Venezuela, cuyo título de investigación fue: *La capacitación Laboral como Mecanismo de Prevención de Riesgos del Personal de la Empresa Aqua Náutica S.A.* El objetivo principal del autor en esta investigación fue el estudio de como el adiestramiento laboral es un instrumento de prevención de riesgos de los trabajadores de la empresa Inversiones Aqua Náutica S.A. en Carabobo. Para este trabajo de investigador consideró teorías y esquemas de autores como Sherman Bohlander (2001), Chiavenato. (2004). Espino. (2008), entre otros. En ésta investigación el diseño es de campo, dado que los datos se consiguieron directamente del área donde se realizó el estudio. La población estudiada fue conformada por 11 trabajadores, y una muestra intencional se tomó de (7) obreros, vale decir, la elección de los sujetos no depende de que todos tengan la misma posibilidad de ser escogidos, sino, los más comprometidos a peligros laborales dentro de la fabricas expuestos a sustancias tóxicas utilizada como materia prima. La encuesta fue la técnica que se utilizó y el instrumento que se asignó fue el cuestionario conformado por (12) preguntas de selección múltiple, por ser más eficaz y fiable para el compendio de datos en esta tesis. Asimismo, se validó el instrumento a través del juicio de expertos de contenido y de metodología, mediante el coeficiente KR-20 se obtuvo la confiabilidad. Los trabajadores sondeados expresaron la necesidad de capacitación, para poder desempeñarse competente en sus lugares de trabajo. En atención a lo antes planteado, se sugiere a la empresa comunicar a la mayor brevedad posible, planes de capacitación que ayuden a mejorar el desempeño de los trabajadores en las distintas áreas, siendo el más endeble los constructores de lanchas que contribuyen a la empresa a alcanzar y lograr todas sus metas y objetivos.

Medina (2014), sustentó la tesis a nivel de Maestría en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, cuyo título de investigación fue: *Diseño del plan de capacitación en base al modelo de retorno de inversión – ROI – para planta central del Ministerio de Defensa Nacional correspondiente al periodo fiscal 2013.*

La presentación metodológica propuesta y ejecutada en el desarrollo de esta Tesis, agilizó la identificación y detección estratégica de necesidades de capacitación y adiestramiento en cada división administrativa y por trabajador que presta servicios en el Ministerio de Defensa Nacional. El precisar la conveniencia en las diversas escalas de necesidades de capacitación y niveles de evaluación de planes de capacitación, simplificó el entendimiento y apoyo de los distintos miembros de la institución, quienes apoyaron la aceptación de los Programas de Capacitación y la ejecución de los planes de capacitación, porque sabían la repercusión que estos tenían en la evolución y la dirección institucional a través de sus empleados. Los instrumentos que se usaron para llevar a cabo el modelo ROI de capacitación, fueron de mucho beneficio para que la jefatura del talento humano sepa un poco más a fondo el manejo institucional; es decir, cuáles fueron los productos y servicios que se ofrecieron a los usuarios internos o externos por división administrativa y cómo desde los planes de capacitación, se ayudó a lograr los objetivos propuestos. De modo que esto sirvió para que los programas de capacitación planteados en su mayoría sean evaluados a través del nivel de aplicación e impacto, con el propósito de llevar a cabo acciones de mejora.

Nieto (2014), Sustentó el trabajo de investigación a nivel de Tesis Doctoral en la Universidad de San Martín de Porres, Lima, cuyo título de investigación fue: *El Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF – SP), y la Gestión Financiera/Presupuestal en el Sector Público en el Perú, Periodo 2011 – 2013*. La Tesis desarrollada tuvo como finalidad definir si el Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF-SP) genera un efecto significativo en la Gestión Financiera/Presupuestal en el Sector Público, Periodo 2011 – 2013. Se investigaron temas muy precisos concerniente a la implementación y manejo del SIAF – SP y la forma como esto incide en los resultados de gestión financiera y presupuestal en el sector público; para precisar los inconvenientes que vienen sucediendo y la imperiosa necesidad de renovar este sistema y de que sea utilizado eficientemente por los trabajadores del sector público en las diversas dependencias a nivel nacional. A lo largo de la investigación, se consultó bibliografía vinculada con el SIAF a nivel local, nacional y regional (Latinoamérica), estableciendo así el marco teórico que señala las normas para verificar los resultados de la investigación. La

investigación fue de tipo descriptiva correlacional, y el instrumento aplicado fue la encuesta, a un total de 65 trabajadores, conforme la muestra calculada los principales resultados a los que se llegaron, indican que el Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF – SP) genera un impacto significativo en la gestión financiera/presupuestal en el sector público; reflejándose ello en el uso de información integral que se administra a este sistema, la ejecución presupuestaria que se lleva a cabo por todas las dependencias a nivel nacional y la contabilización de las diversas operaciones financieras.

Perea (2014), sustentó la tesis a nivel de Maestría en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos, cuyo título de investigación fue: *Estudio de las competencias de los recursos humanos en las buenas prácticas del sistema de administración financiera en las municipalidades distritales de Soplín y Capelo de la provincia de Requena, año 2014*. Esta investigación analizó las competencias de los recursos humanos en la gestión pública, especialmente en el empleo del Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF) para producir información financiera y presupuestaria en las municipalidades de Soplín y Capelo de la provincia de Requena, región Loreto. Se analizaron las políticas de descentralización del procesamiento de la información financiera y presupuestaria, y su reparto entre los representantes institucionales de los diversos sistemas administrativos, estipulado en la reglamentación: abastecimiento (gastos – compromisos de órdenes de compras, órdenes de servicio, contratos, etcétera.), contabilidad (gastos – devengado de todas las operaciones de gastos, contabilización. Análisis contable y elaboración de Estados Financieros y Anexos, etc.), tesorería (gasto – girado de todas las operaciones de gastos devengados, de la misma manera el apunte de los ingresos en sus fases de determinado y recaudado, conciliaciones, etc.), recursos humanos (gasto – compromiso de planillas de remuneraciones, viáticos, etc.) y la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto (efectuar los cambios presupuestarios que aprueban que todos los gastos priorizados tengan el correspondiente certificado de crédito presupuestario, elaboración de estados presupuestarios, evaluación del presupuesto, elaboración del presupuesto anual, etcétera). Las principales conclusiones expresaron que los empleados evidenciaron un alto grado de importancia a los conocimientos sobre

SIAF y a las destrezas para su empleo. Pero, se notó un pobre conocimiento del SIAF, pero aquello aumentó ligeramente cuando se habla de poseer habilidades. De igual modo, los empleados manifestaron un grado alto de compromiso con la administración, a un mismo tiempo sienten satisfacción del trabajo que están ejecutando. Los inconvenientes identificados estuvieron, en la falta de un comité de caja, en la conciliación presupuestaria y el poco respeto a los acuerdos participativos.

Ramírez (2014), sustentó el trabajo de investigación nivel de Maestría en la Universidad de Morelos, cuyo título de investigación fue: *Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la Universidad de Linda Vista de la Unión Mexicana de Chiapas*. La presente investigación desea responder a la pregunta: La capacitación laboral, la edad del empleado y la antigüedad en el trabajo ¿pronostican el desempeño laboral de los empleados de la Universidad Linda Vista en Chiapas México? El tipo de la investigación realizada fue descriptiva, explicativa, cuantitativa, de campo y transversal. La población estuvo compuesta por 137 trabajadores de la Universidad Linda Vista en el estado de Chiapas, de los que solo participaron 106. Para la recopilación de datos se emplearon dos instrumentos: el primero dirigido a medir la autoevaluación del grado de capacitación, constituido por 15 ítems; el segundo orientado a medir la autoevaluación del grado de desempeño laboral, también conformado por 15 ítems. En la comprobación de la hipótesis de estudio se utilizó la técnica estadística de regresión lineal simple. Para el análisis de la hipótesis se usó el método estadístico de regresión lineal múltiple. Las tres variables (edad, antigüedad y capacitación) contenidas en el estudio, explican un 15.4% de la varianza de la variable dependiente (desempeño laboral). El valor del nivel crítico $p = .000$ indica que existe una relación lineal, positiva y significativa. Los coeficientes beta estandarizados y el correspondiente nivel de significación fueron: $\beta_1 = .153 (p = .133)$, $\beta_2 = .083 (p = .415)$ y $\beta_3 = .369 (p = 0)$. Se decidió rechazar la hipótesis nula reteniendo como variable reveladora del desempeño laboral a la variable capacitación laboral y omitir del modelo a las variables edad y antigüedad en el puesto. Con los resultados logrados del estudio estadístico a los datos de la muestra se pudo deducir que la edad del empleado y la antigüedad en el puesto no fueron una influencia significativa en el desempeño

laboral. La capacitación laboral si resultó reveladora del desempeño laboral; su influencia fue lineal, positiva y significativa. Esto significa que, a mayor nivel de capacitación, mayor puede ser el nivel de desempeño laboral,

Montes (2012), sustentó el trabajo de investigación a nivel de Maestría en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, cuyo título de investigación fue: *Eficacia de cuatro sistemas de capacitación sobre Desempeño Laboral de una empresa de servicios telefónicos*. Esta investigación se orientó a observar si distintos sistemas de adiestramiento, tanto presencial como no presencial (Virtual, Video Conferencia y Audio Conferencia) establecían diferencias significativas en cuanto al desempeño laboral de un conjunto de empleados destinados a la atención al cliente en la empresa telefónica. Con este objetivo se propuso un análisis de tipo “descriptivo comparativo”, de corte transversal y con un diseño estadístico de “comparación de promedios”. La muestra estuvo constituida por 200 personas (20% de la población total). El tipo de muestreo encargado fue el muestreo probabilístico aleatorio simple. Las tácticas de adiestramiento – aprendizaje tanto presencial como no presenciales fueron asignadas mediante reglas desarrolladas por el Área de recursos Humanos de la compañía, del mismo modo el sistema de evaluación del desempeño. Para la confirmación de las hipótesis se usó la estadística paramétrica ya que las medidas (puntuaciones) fueron escalas de intervalo (puntuaciones numéricas), para confrontar la hipótesis se recurrió al análisis de varianza (ANOVA) dado que fueron 4 los grupos considerados. El estudio de campo realizado permitió comprobar que los 4 sistemas de enseñanza logran resultados en extremo diferenciados. El sistema presencial fue el más adecuado entre todos los sistemas investigados, pero igualmente el más caro, le siguieron el sistema virtual, el sistema video conferencia y el sistema audio conferencia. Los dos últimos fueron menos adecuados y de igual forma los de menor costo. Se expusieron las conclusiones y recomendaciones del caso, donde podemos destacar el uso del sistema blended.

González y Patiño (2011), sustentó el trabajo de investigación a nivel de Maestría en la Universidad Tecnológica de Pereira, cuyo título de investigación fue: *Modelo de capacitación para el personal administrativo de la fundación universitaria del área Andina, sección Pereira*. Lo expuesto en esta investigación respondió a las

necesidades de exponer un patrón de capacitación por competencias para los Trabajadores administrativos de la fundación universitaria del área Andina, seccional Pereira. El patrón estuvo encaminado a incrementar los niveles de desarrollo y productividad de los trabajadores administrativos de la institución, uniéndose al sistema de gestión de talento humano de la organización. Fue propuesto de acuerdo a la revisión de la bibliografía, documentación y regulación interna e externa de la institución relacionada con el tema y el estudio de la evaluación del método de capacitación de los trabajadores administrativos de la institución universitaria del área Andina. Está compuesta de seis frases que unen herramientas existentes en la organización y unifica nuevos insumos que permitieron sugerir un modelo que satisfaga las necesidades de la organización de impulsar el desarrollo de su personal administrativo. Las frases son: planeación, diagnóstico de necesidades, diseño, ejecución y medición de impacto de los programas de capacitación. Lo expuesto se ratificó en las instancias de la dirección administrativa respectiva, logrando incluir las recomendaciones que permitan darle mayor viabilidad a la utilización del patrón en la organización universitaria del área Andina.

Gómez (2008), sustentó el trabajo de investigación a nivel de Tesis Doctoral en la Universidad Autónoma de Querétaro, México, cuyo título de investigación fue: *Diseño de estrategias que permitan a las organizaciones pasar a una posición de difusión y conocimiento. El caso de las instituciones del sector paraestatal. La aplicación de las ciencias administrativas se ajustó principalmente al manejo de las empresas privadas. El propósito de esta investigación fue a partir del análisis de un caso de estrategias administrativas, procedimientos y herramientas que, aplicadas en los organismos públicos les permitan transformarse en fuentes generadoras y difusoras eficaces de conocimiento, con el fin de intensificar la eficiencia y eficacia en la realización de sus procesos, al igual que sus grados de competencia y servicio. En la presente investigación se tomó como modelo un área subordinada de una institución paraestatal dependiente del Gobierno Federal Mexicano, particularmente la Gerencia de Estudios de Ingeniería Civil de la Sub Dirección Técnica de la Comisión Federal de Electricidad. El proceso del trabajo comprendió las etapas de planificación metodológica, la revisión del marco teórico*

y del desarrollo histórico de las teorías administrativas y de la difusión de conocimiento, la descripción de la coyuntura actual de la institución en estudio y su evaluación respectiva, finalizando con las conclusiones resultantes del mismo y la propuesta de un pauta que permita implantar estrategias competentes para la gestión de conocimiento y el reforzamiento de la cultura de organización a favor de las personas que la componen. También, se evaluó la posibilidad de la aplicación de este procedimiento, de las estrategias planteadas y de los modelos que se diseñaron en otras organizaciones del sector público que presentan características similares.

Mayurí (2008), sustentó el trabajo de investigación de Tesis Doctoral en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima cuyo título de investigación fue: *Capacitación empresarial y desempeño laboral en el fondo de empleados del Banco de la Nación – Feban, Lima 2006*. Una nación es clasificada de buena o mala de acuerdo al grado de desarrollo conseguido por su población, que se evalúa por su nivel de preparación de los valores que se difunden y los que se llevan a cabo, la reglamentación, los protocolos, sus hábitos, en suma, por su cultura organizacional, la cual se manifiesta en el desempeño laboral de los integrantes del sistema en su conjunto. Cuando el sistema no funciona es vital reconsiderar la existencia misma de la organización y de cada uno de sus integrantes, confrontando el rendimiento óptimo con el verdadero y definir el origen de las “quebres o alteraciones” con el propósito de presentar correcciones y disponer una nueva orientación acorde a las necesidades actuales y planificadas de la institución. La modificación se introdujo por medio de un plan de capacitación que permitió llenar los vacíos reconocidos en la evaluación y así empezó el proceso de cambio, en el centro de la cultura organizacional, con la finalidad de que los cambios introducidos se fortalezcan y por ello se eleve el rendimiento del sistema empresarial. Esto provocó que la realización de la tesis, se situó en el terreno educativo al buscar cambiar las costumbres, en este caso de los trabajadores que laboran en el fondo de Empleados del Banco de la Nación – Feban. Como valor $p= 0.000 < 0.05$, pudimos sostener con un 95% que un Programa de Capacitación Empresarial se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los Trabajadores del Fondo de Empleados del Banco de la Nación durante el 2006. Como valor $p= 0.000 < 0.05$,

podimos sostener con un 95% que un Programa de Capacitación Empresarial dirigido al Grupo A se relaciona con el desempeño laboral del Grupo Control de los Trabajadores del Fondo de Empleados del Banco de la Nación durante el 2006. Como valor $p= 0.000 < 0.05$, pudimos sostener con un 95% que un Programa de Capacitación Empresarial dirigido al Grupo B se relaciona con el desempeño laboral del Grupo Control de los Trabajadores del Fondo de Empleados del Banco de la Nación durante el 2006. Como valor $p= 0.000 < 0.05$, pudimos sostener con un 95% que un Programa de Capacitación Empresarial dirigido al Grupo C se relaciona con el desempeño laboral del Grupo Control de los Trabajadores del Fondo de Empleados del Banco de la Nación durante el 2006. Como resultado del trabajo de investigación se evidenció con el diseño de 4 grupos que los cursos de capacitación favorecieron el desempeño laboral de los participantes de manera significativa. Los participantes del curso de capacitación consideraron que una mejor medición de los resultados de esta capacitación fue el promedio de notas final que reflejó el conocimiento y práctica de los conocimientos alcanzados.

Rutty (2007), sustentó el trabajo de investigación a nivel de Tesis Doctoral en la Universidad de Buenos Aires, cuyo título de investigación fue: Evaluación de impacto en la capacitación de recursos humanos. Se expuso un nuevo ofrecimiento metodológico de evaluación de impacto de la capacitación en base a la reformulación al sondeo de evaluación llevada a cabo por el INTA y un estudio de los aspectos metodológicos del sondeo poniendo énfasis en sus logros y defectos. Se hallaron problemas tanto en la construcción como en la ejecución del instrumento, las principales son: Uno de los defectos centrales de la consulta fue el escaso número de respuestas conseguidas y la pérdida de prácticamente casi la mitad de los encuestados. Posteriormente del procesamiento y análisis de los datos se aplicó la técnica de la arqueología de datos empleada por Geert Hofstede, con la finalidad de preparar una metodología de evaluación de impacto en base a datos reales, de acuerdo con las metas planteadas por la organización, a partir del estudio se planteó la redefinición del concepto de evaluación de impacto, vislumbrado como una mejora en las prácticas y el desarrollo de nuevos productos, con el propósito de construir un indicador que sintetizó los cambios ocurridos. Se categorizó las áreas de impacto del INTA en aplicación de nuevas técnicas, planteamiento de

proyectos, desarrollo de recursos humanos, incremento de nuevos vínculos y publicaciones. Se procesaron los datos de acuerdo a una nueva re categorización del instrumento y se observó que sobre un total de 105 respuestas el 60% manifestaron una transformación alta en la producción que se esperó de los becarios, con lo cual pudo suponerse que el impacto del programa estudiado fue moderado.

Hernández. (2006), sustentó la tesis a nivel de Maestría en la Universidad de San Carlos de Guatemala, cuyo título de investigación fue: *Creación de un programa de capacitación dirigido al personal de la unidad de construcción de edificios del Estado – UCEE*. El trabajo se fundamentó en una investigación metódica, dinámica, flexible y analítica en los puestos, en los niveles jerárquicos organizacionales, en torno a las zonas cognoscitivas, de coordinación y estima, empleando el método mixto (participativo y prescriptivo) de estudio, y la técnica del sondeo practicada a los 76 colaboradores que ocupan los 51 puestos de trabajo en la institución para la recopilación de información incluida en: la descripción de puestos, localización de carencia de entrenamiento – DNC actividades de entrenamiento y localización de carencia puesto – persona, documentos fundamentales para la propuesta final del proyecto de entrenamiento en el que se propusieron 49 tareas de entrenamiento que dependiendo de la detección de necesidades de capacitación en los distintos puestos fueron priorizados como: urgentes, importantes y pueden esperar, asimismo, fueron divididos en cinco categorías de la forma siguiente: Formación de directivos con 5 actividades, Formación secretarial y asistentes con 4 actividades, Formación área común con 3 actividades, Formación técnico profesional con 25 actividades y Formación operativa con 12 actividades. El promedio de actividades de capacitación por puesto de trabajo es: 4 prioridad urgente, 1 prioridad importante y 1 puede esperar. Debe resaltarse que las actividades de capacitación están distribuidas en un 55% en el área cognoscitiva, 41% en el área psicomotriz y 2% en el área afectiva.

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística.

Referente a la teoría del actual trabajo de prospección, se abordó los orígenes del estudio de la capacitación y del conocimiento.

Teoría General de Capacitación

Para Chiavenato (2011, p. 322), la capacitación es “el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de los objetivos definidos”. La capacitación entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de organización, de la tarea y del ambiente.

A nuestro entender, capacitación no solo es la acción de transmitir y recibir conocimientos y técnicas específicas que nos ayudan a desarrollar y mejorar nuestras destrezas y habilidades para realizar nuestro trabajo de manera eficaz y eficiente.

Teoría general del conocimiento

Santillán (2010, p. 23), definió las características de conocimiento como:

Una capacidad humana, cuya generación, transmisión y conservación implica un proceso intelectual de enseñanza y aprendizaje. El conocimiento genera conocimiento mediante el uso de la capacidad de razonamiento o inferencia. El conocimiento es intangible: no es algo físico que pueda verse o tocarse. El conocimiento es volátil: sin uso, se pierde con el paso del tiempo. El conocimiento aumenta cuando se comparte, a la vez que se transfiere sin perderse. El conocimiento tiene una estructura y necesita elaboración. Un dato o una información no constituye conocimiento per se. El conocimiento está siempre adscrito a un contexto y fuera de sí mismo puede estar

exento de significado. Así, para su transmisión es necesario que tanto el emisor como el receptor conozcan dicho contexto.

Para Santillán (2010, p. 23) “El conocimiento carece de valor si permanece estático. Solo genera valor el conocimiento que se mueve, es decir que se transmite o transforma”.

Brown y Duguid, citados por Segarra y Bou (2005, p.178) consideraron que:

Está desarrollada la idea de que el conocimiento pertenece a cada sujeto, no obstante, mayormente el conocimiento es creado y conservado colectivamente. Los autores respaldan que el conocimiento es fácil de generar cuando el esfuerzo es conjunto, se denomina a este suceso colectividad de práctica. Gracias a la práctica, un grupo elabora un entendimiento participativo acerca de lo que realiza, la manera de hacerlo y la manera de relacionarlo con las prácticas de otras colectividades de práctica. Así de este modo el know how (conocimiento práctico/habilidad) vislumbra la capacidad para situar el know that (conocer/saber para qué) en práctica. Desde otro punto de vista, el know how es trascendental al momento de transformar el conocimiento en eficaz.

Comparto con la autora que las personas generan, difunden conocimientos y estos al ser compartidos aumentan y mejoran en beneficio de todos, el conocimiento que queda oculto se pierde y no es aprovechado. Si bien nos dicen que el conocimiento pertenece a los sujetos, pero en mayormente este fue creado y perfeccionado conjuntamente y sin ello no se habrían obtenido avances.

Clasificaciones generales del conocimiento

Santillán (2010, p. 30), dijo que: “autores como Platón, San Agustín, Descartes, Ockham, Pascal y Bacon nos hablan de dos tipos de conocimiento”:

- Conocimiento Intuitivo: comprendido como la percepción rápida de las observaciones internas y externas cuando se comprueban o advierten.
- Conocimiento deductivo: planteado en base a lo expuesto en puntos de orientación o hipótesis básicas y desprendiendo luego sus conclusiones ayudado de teorías formales.

Locke, profundiza, y manifiesta que aparte del conocimiento intuitivo, también precisa otros dos tipos de conocimiento:

- Conocimiento demostrativo: adquirido por medio de un método reflexivo apoyado en la intuición para estipular un acuerdo o desacuerdo entre dos ideas.
- Conocimiento sensible: advertido por medio de nuestros sentidos, está más allá de nuestra noción, y nos simplifica el conocimiento de las cosas y de las existencias individuales.

Varios autores nombran los siguientes tipos de conocimiento:

- Conocimiento empírico: fundamentado en la experimentación y, primordialmente en la percepción. Está en firme evolución y se logra gracias a variaciones y circunstancias vividas por cada individuo.
- Conocimiento científico: usa ejemplos, métodos, procedimientos e información abstracta con el objeto de especificar y exponer porque ocurren las cosas. Sus conclusiones están basadas en la realidad y en el análisis. Está por encima de lo experimental, a través de él, se comprenden las razones y las leyes que gobiernan fenómenos.

Según podemos apreciar el conocimiento fue clasificado de acuerdo a diversos conceptos, por experiencias vividas, análisis de teorías, discusiones entre dos ideas, por captación de nuestros sentidos y los obtenidos por investigación y estudio.

Relación objeto – sujeto

Arias (2012, p. 13), Manifestó que, examinado como un procedimiento, “el conocimiento implica una relación entre dos elementos esenciales; sujeto y objeto. Entendido el sujeto como la persona que busca, obtiene o posee el conocimiento;

y el objeto como el hecho, fenómeno, tema o materia que el sujeto estudia". De acuerdo con esto:

Se establece el conocimiento como un procedimiento en el que se vinculan el sujeto que sabe, que percibe mediante sus sentidos, y el objeto sabido y percibido.

Hessen (1926, p.13) afirmó que: en el conocimiento se encuentran relacionados la conciencia y el objeto, el sujeto y el objeto.

El conocimiento se presenta como una relación entre estos dos miembros, que permanecen en ella eternamente separados el uno del otro. El dualismo del sujeto y objeto pertenece a la esencia del conocimiento. La relación entre los dos miembros es a la vez una correlación.

El sujeto sólo es sujeto para un objeto y el objeto sólo es objeto para un sujeto. Los dos son, cada uno será lo que es para el otro. Pero esta correlación no varía. Ser sujeto es algo absolutamente diferente que ser objeto. El rol del sujeto radica en capturar el objeto, la del objeto es ser capturable y capturado por el sujeto.

Desde el punto de vista del sujeto, esta captura se muestra como un escape del sujeto fuera de su propio círculo, una incursión en el círculo del objeto y una captura de las propiedades de éste. El objeto no es arrastrado, no obstante, dentro del círculo del sujeto, sino que continúa destacado a él. No en el objeto, sino en el sujeto, varía algo por acto de la función de conocimiento. En el sujeto aparece un ente que encierra las propiedades del objeto, aflora una "imagen" del objeto.

Del lado del objeto, el conocimiento se muestra como una entrega de las propiedades del objeto al sujeto. Al manifestarse el sujeto al círculo del objeto compete manifestarse el objeto al círculo del sujeto. Los dos son diferentes aspectos del mismo acto. En éste caso el objeto tiene el poder sobre el sujeto. El objeto es el determinante, el sujeto es el determinado.

Los dos autores comparten la idea que el conocimiento relaciona al sujeto y al objeto como una relación que, si bien están separados, pero las funciones de

ambos son, la del sujeto es buscar, obtener y poseer el conocimiento del objeto, y la del objeto de ser buscado, poseído y aprendido por el sujeto.

Teoría sustantiva de capacitación y conocimiento del presupuesto

Carranza, Chávez y Valderrama (2007, p.3), determinaron que: “es fundamental analizar el proceso presupuestario como la arena en la cual la sociedad a través de su representación política toma decisiones y enfrenta restricciones en el uso y distribución de recursos públicos escasos”. En este procedimiento toman parte un conjunto de actores formales e informales que interactúan bajo una serie de leyes, estímulos y organismos.

Comprender mejor cómo actúa el sistema presupuestario es el secreto para formular políticas para favorecer la asignación del gasto y también para ampliar su equilibrio, eficacia y representatividad.

Variable 1. Capacitación y conocimiento del presupuesto

Dimensión 1: Programación

En el Perú, en los últimos días de mayo es aprobado por el Consejo de Ministros el marco presupuestal elaborado en el Ministerio de Economía y Finanzas (denominado Marco Macroeconómico Multianual), una vez obtenida la opinión técnica adecuada del Banco Central, Carranza, Chávez y Valderrama (2007, p.46) puntualizaron que:

Este marco contiene no sólo los principales supuestos para la elaboración del presupuesto del siguiente año, sino las principales metas a las que se comprometen el MEF con el visto bueno de todo el ejecutivo (déficit, incremento del gasto, aumento del endeudamiento) para el próximo año. Se presenta dentro de un ejercicio plurianual para dar una indicación de las repercusiones sobre la sostenibilidad de las políticas que se incorporarían en el presupuesto. Pero no reporta sobre la capacidad de nuevas iniciativas

en cuanto a las obligaciones existentes (excepto por deuda y pensiones).

Ni las metas aseguradas años antes limitan en algo las nuevas metas que se disponen (excepto en que se tienen que obedecer las normas) no exigiéndose exponer alegato por las variaciones presentadas. Éste es un documento preparado especialmente en el Ministerio de economía, de manera que obtiene la aprobación de parte del Ejecutivo en su conjunto al ser aprobado por el Consejo de Ministros. A diferencia de años semejantes en otros estados en nuestro país éste marco presupuestario no es aprobado o ratificado por el Poder Legislativo en esta fase. El motivo de la aprobación y publicación de este marco con anticipación es tratar de fijar inicialmente el límite general del presupuesto para luego entrar en el debate de la distribución de este monto total entre funciones y pliegos (aprobación del presupuesto en dos etapas separadas).

En esta fase las entidades planifican su propuesta de presupuesto institucional y el Ministerio de Economía y Finanzas, produce el anteproyecto de Presupuesto del Sector Público considerando dichas propuestas, en la guía básica Sistema Nacional de Presupuesto (2011, p.10), se precisó que:

“La programación presupuestaria es la etapa inicial del proceso presupuestario en que la entidad estima los gastos a ser ejecutados en el año fiscal siguiente, en función a los servicios que presta y para el logro de resultados”. En esta fase, efectúa las siguientes acciones:

- Revisar el nivel de preponderancias de la institución.
- Definir la solicitud global del gasto, contemplando la determinación de las metas, programas y proyectos para lograr los fines institucionales de la entidad.
- Calcular los fondos públicos que estén disponibles para el financiamiento del presupuesto anual y, así, fijar el monto de la asignación presupuestaria de la institución.
- Calcular el financiamiento de la demanda global de gasto, en función a la asignación presupuestaria total.

El procedimiento de programación se lleva a cabo en cuatro pasos:

Paso 1. Precisar el objetivo y nivel de prioridades.

Paso 2. Precisar las metas en sus dimensiones físicas y financieras.

Paso 3. Definir la demanda global del gasto.

Paso 4. Calcular la asignación presupuestaria total.

La programación presupuestaria se somete a las proyecciones macroeconómicas y las reglas macro fiscales, y se lleva a cabo en dos niveles:

1. A cargo del MEF, que plantea al Consejo de Ministros los límites de los créditos presupuestarios para que los organismos públicos financien sus participaciones con dinero del tesoro público. Dichos límites son compuestos por el cálculo de los ingresos que esperan obtener las entidades, del mismo modo los recursos públicos establecidos por el MEF.
2. A cargo del pliego, que tiene como referente los recursos del tesoro público, los ingresos a percibir, y los gastos a realizar de acuerdo a los niveles de prioridades y las políticas de gastos priorizadas.

Los autores nos indican, que el inicio de esta fase es en los últimos días de mayo. es aprobado por el Consejo de Ministros el marco presupuestal elaborado en el MEF una vez obtenida la opinión técnica adecuada del Banco Central, a renglón seguido se define las primordiales metas a las que se obliga el MEF con el visto bueno del Ejecutivo, después pasa a ser aprobado por el Consejo de Ministros, en esta etapa no necesita ser aprobado ni ratificado por el congreso.

Dimensión 2: Formulación

La norma se ha encargado de dar un papel fundamental al MEF en esta fase del proceso de formulación del presupuesto. En la práctica el debate del marco la encabeza el MEF, no habiendo mucha oposición ni negociaciones por parte del Presidente ni de los otros ministerios en esta fase del proceso, Carranza, Chávez y Valderrama (2007, p.46, 47, 49 y 50) precisaron que:

La difusión del marco sirve como cierta ancla al importe del déficit y al límite del presupuesto, si bien no en modo rígido como veremos después. Inmediatamente luego de la publicación del marco, la

Dirección de Presupuesto (DNPP) del MEF emite directivas señalando los procedimientos por los cuales los distintos pliegos presentarán sus demandas, dentro de topes prefijados por cada sector por la propia DNPP, consistentes con los objetivos macroeconómicos del marco. En buena medida estos topes sectoriales reflejan lo otorgado en los años anteriores, y de ahí su carácter inercial.

Los pliegos exponen sus requerimientos específicos dentro de estos parámetros en los últimos días del mes de junio y hay una serie de debates de ambos lados entre la DNPP y los comisionados del pliego a finales de junio y julio. Si bien la mayor parte del debate toma como parámetro el límite estipulado por la DNPP, y ésta tiene un papel predominante sobre el tope, los comisionados de los pliegos acuerdan no sólo de anteponer los recursos existentes, sino que el proceso incentive la inclusión de nuevos proyectos, pero con gastos mínimos en el corto plazo, con el propósito de que el presupuesto del área se aumente en el siguiente ejercicio presupuestal (o inclusive en el actual, al haber más posibilidades de percibir más fondos en ocasionales ampliaciones presupuestarias durante el etapa de ejecución).

De este modo, formalmente la DNPP tiene un buen control sobre los límites y la asignación entre las áreas, no se debe subestimar la capacidad de maniobra de las áreas. Las áreas (pliegos) en esta etapa tratan de influenciar los importes de las siguientes fases o ejercicios usando a su favor su mayor información sobre el área. Justamente, se sabe de incidentes donde los pliegos han subvalorado los gastos necesarios en actividades que el gobierno en su conjunto y la sociedad estiman muy indispensables (como el gasto en combustible para el patrullaje de la policía) para así introducir otros gastos menos indispensables dentro del presupuesto a aprobar, conociendo que tendrán más opción de obtener créditos suplementarios en actividades indispensables en la fase de ejecución presupuestaria. Evidentemente, la DNPP conoce de esta clase de hechos, y las pretende descubrir con estimados habituales de costos y en el largo plazo practicar una rigurosa presión para que las áreas interiorizar estos errores.

Con un gobierno firme como el de la década de los noventa, estos hábitos se redujeron sustancialmente. Actualmente hay señales (en base a las opiniones de funcionarios de la DNPP) que esta costumbre otra vez se está presentando, sin embargo, su magnitud aún es limitada con respecto a la observada en los ochenta. Después de este ejercicio de reuniones de ambas partes con los pliegos, la DNPP consolida la información y la presenta al Ministro de Economía. Seguidamente, un primer borrador del presupuesto es presentado al Presidente de la República a comienzos de agosto.

Constitucionalmente el Ejecutivo tiene que aprobar vía Consejo de Ministros, y enviar al poder legislativo el proyecto de presupuesto del próximo año antes de terminado el mes de agosto (presentando también los proyectos de las leyes de endeudamiento y de equilibrio fiscal). En la práctica (tanto en los noventa como recientemente) el mayor debate se presenta en los primeros quince días de agosto en una o más reuniones informales entre el Ejecutivo y altos funcionarios del MEF (donde ocasionalmente también participa el presidente del Consejo de Ministros y menos frecuente aún algún otro ministro). Si bien hay algún debate sobre posibles cambios de asignación, el pedido del Presidente normalmente se puntualiza en solicitar aumentos en algunas partidas específicas con alto valor político. Aunque no tan importante, ciertos ministros, dependiendo de su poder, presentan ya sea a través del Jefe del Estado, bilateralmente, o con menor frecuencia en una sesión del Consejo de Ministros pedidos adicionales de gasto.

La proposición del MEF no considera formalmente ninguna partida para estas tradicionales nuevas solicitudes (la reserva de planificación), sin embargo, en la práctica contienen ciertos márgenes de negociación (asignaciones habitualmente incluidas en el pliego del MEF que saben que luego se puede recortar sin alterar en el fondo el presupuesto). Aunque, pese a lo recurrente de estas prácticas, estos márgenes considerados por la DNPP han sido menores a lo que al final tienen que adjudicar ante la presión especialmente del Ejecutivo (y menos significativo de ciertos ministros) y así ha sido normal aumentar el total de gasto del presupuesto en esta etapa esencialmente justificándose con mayores ingresos fiscales y así no afectando la meta del déficit. Para incorporar estas nuevas solicitudes, el MEF tiene

que verificar sus proyecciones y en los últimos días de agosto emite habitualmente un marco revisado, pues el proyecto de presupuesto tiene que ser sólido con dicho marco.

Este cambio es mucho más significativo que los cambios que se insertan en la fase de aprobación del presupuesto en la que participa el Congreso (setiembre a noviembre). El debate colegiado sobre la distribución del proyecto de presupuesto es muy restringido, optando los distintos ministros aguardar una ocasión bilateral más favorable (con el Presidente o el Ministro de Economía) para tratar adicionar nuevos gastos de su área, y no en este ámbito colegiado. De este modo, la aprobación del proyecto en el Consejo de Ministros que sesiona para ello es más bien una formalidad.

Esta etapa se define el sistema funcional programática del pliego y las metas en función de los grados de prioridades, consignándose las cadenas de gasto y las fuentes de financiamiento, en la guía básica Sistema Nacional de Presupuesto (2011, p. 11), se precisó que los pliegos deben:

- Definir la Estructura Funcional y la Estructura Programática del presupuesto de la organización para las categorías presupuestarias Acciones Centrales y las Asignaciones Presupuestarias que no resultan en productos – APNOP. En el caso de los Programas Presupuestales se usa la estructura funcional y la estructura programática estipuladas en el diseño de dichos programas.
- Asociar los proyectos a las categorías presupuestarias: Programas Presupuestales, Acciones Centrales y Asignaciones Presupuestales que no derivan en Productos – APNOP.
- Apuntar la programación física y financiera de las labores/operaciones de inversión y/u obra en el Sistema Integrado de Administración Financiera – SIAF. En esta etapa el Poder Ejecutivo tiene que aprobar vía Consejo de Ministros y luego enviar al Poder Legislativo el proyecto de presupuesto del próximo año, la mayor puja sobre los cambios de asignación es la petición del Presidente de aumentar algunas partidas determinadas con alto valor político.

- Asimismo, se fija el sistema funcional programática del pliego y las metas en función de los grados de prioridades.

Dimensión 3: Aprobación

El proyecto del presupuesto es remitido al Poder Legislativo los últimos días del mes de agosto, y este Poder del Estado dispone de 3 meses para debatirlo y aprobarlo. Es oportuno indicar que esta etapa es semejante al de los otros estados de la región, Carranza, Chávez y Valderrama (2007, p. 50, 51 y 52), precisaron que:

Al ingresar al Congreso, y luego de su inmediata presentación en el pleno por el Ministro de Economía y el Presidente del Consejo de Ministros, éste es enviado a la Comisión de Presupuesto del Congreso, que tiene hasta el 15 de noviembre para la presentación de su dictamen al pleno del Congreso. Esta comisión invita a los titulares de los distintos pliegos, además de los otros entes técnicos recaudadores y de conocimiento del tema (pero todos del sector público).

Es habitual que los comisionados de los diversos pliegos, incorporando recientemente igualmente a los mismos ministros que aprobaron el proyecto de Presupuesto en Consejo de Ministros, reclamen mayores demandas en estas reuniones, publicándose las demandas no satisfechas de los diversos pliegos. La intención es exponer las demandas no satisfechas para que haya más posibilidad que se le considere en los casos que haya mayores ingresos fiscales y se presente un crédito suplementario o por lo menos en los siguientes presupuestos. Por ley, el Poder Legislativo no tiene iniciativa de gasto, en consecuencia, sólo tiene autoridad para cambiar la distribución de las acciones presupuestarias, sin modificar el tope del gasto agregado. En la realidad, tanto el dictamen de la comisión como en el debate del pleno se incluyen cambios parcialmente marginales en la asignación, pero en la aprobación del Presupuesto para el 2006 implicaron igualmente una presión a aumentar el total, por gestión anterior con el Ejecutivo por el impedimento legal referido anteriormente. Si bien en ocasiones recientes las demandas de variación y los que se aprueban traen serias complicaciones para la

DNPP por el elevado componente rígido del gasto, estas variaciones son significativamente menores a los que consigue el Presidente de la República en la anterior negociación, donde recordemos se modifica el monto total y no sólo la asignación. Desde hace algunos años, las variaciones propuestas por la Comisión son concertadas en una reunión informal entre los Integrantes de la Comisión y el Director de Presupuesto (quien algunas ocasiones va acompañado del Vice Ministro de Hacienda), que se lleva a cabo cerca de la fecha límite de entregar el dictamen, y en donde el presidente de la comisión presenta las principales propuestas de cambio.

El Poder Ejecutivo, representado básicamente por la DNPP, concerta con ciertos integrantes de la Comisión, al igual como con otros congresistas con peso político, algunas asignaciones en programas con impacto local con el objetivo de asegurar la aprobación por mayoría de una propuesta común. De este modo, las modificaciones que se introducen en el Congreso generalmente se hallan coordinados con el Ejecutivo. Es decir que estos cambios han sido bastante marginales, pero han aumentado en años recientes, aún en el debate de la aprobación del Presupuesto para el 2006, la Comisión de Presupuesto propuso reformas significativas en ciertas partidas agregadas (y no sólo entre proyectos o actividades concretas) particularmente para añadir parte de una mayor demanda del Poder Judicial, lo que implica conservar realista el presupuesto que el Ejecutivo trate aumentar el Presupuesto financiado con el sostenimiento de la tasa del impuesto a las transacciones financieras, la que tenía que rebajar conforme a ley y lo que estaba programado. En particular, ante un gobierno débil y al aproximarse los nuevos comicios es seguro que estas dádivas se incrementen, como ha ocurrido en años recientes en el Perú. No obstante, aunque los cambios en la aprobación del Presupuesto 2006 se pueden considerar relativamente pequeños: se aumentó el presupuesto en 170 millones de soles (0.06% del PBI) al mismo tiempo que por poco se eliminó la reserva de contingencia, por debajo del 1% del presupuesto establecida por la ley general de presupuesto. El motivo de esta baja influencia del Congreso en la etapa de aprobación del presupuesto es debido a tres circunstancias. La primera circunstancia, como se indicó anteriormente, hay una

evidente debilidad técnica del Congreso en general y de la Comisión de Presupuesto en particular.

La categoría del cuerpo de asesores es bastante bajo, no tienen los medios informáticos necesarios para poder observar con detalle el proyecto de presupuesto presentado al Ejecutivo, habiendo fuertes desequilibrios de información entre el Ejecutivo y el Legislativo. Con estas características de debilidad técnica, en vista que no pueden hacer aumentos del gasto por argumentos legales, las variaciones pueden significar rebajar gastos a sectores que pueden ser bastante sensibles o pueden paralizar su funcionamiento. Ante esta incertidumbre, el Presidente de la Comisión de Presupuesto tiende a ampararse en los técnicos de la DNPP para efectuar cambios, de modo que tratan de quitarle importancia. En la segunda circunstancia, se hallan las causas de orden político, en el que, el partido del Ejecutivo frecuentemente ha contado con una cierta mayoría en la Comisión de Presupuesto y puede conseguir más cómodamente un dictamen en mayoría que después es aprobado por el Pleno sin mayores modificaciones.

Por último, en la tercera circunstancia, debido a que las leyes presupuestarias admiten una gran facultad al Ejecutivo en la etapa de ejecución presupuestaria, los congresistas prefieren escoger mecanismos menos elaborados para lograr futuros cambios en la composición del gasto, por medio del lobby directo con los Ministros responsables o abiertamente con el Ministro de Economía o con el Presidente de la República. Todo lo previo, ha ocasionado que la fase de aprobación sea una fase muy formal. Pese a que, los sucesos indicados demuestran que en los años recientes la intervención del Congreso y de la Comisión de Presupuesto se está incrementando, pero en un muy bajo nivel. La mayor intervención parece que está motivada por la ausencia de una mayoría del partido del Ejecutivo en el Congreso, la fragilidad de los partidos, y la inclusión de los distritos múltiples (que amparan la persistencia en incluir proyectos regionales que respalden las oportunidades de reelección de los congresistas involucrados).

El presupuesto público es aprobado por el Poder Legislativo a través de una norma que abarca el límite máximo de gasto a ejecutarse en año fiscal, en la guía básica Sistema Nacional de Presupuesto (2011, p 11 y 12), se precisó que:

La aprobación presupuestaria presenta cinco pasos:

Paso 1. El MEF-DGPP prepara el anteproyecto de la ley anual de presupuesto del sector.

Paso 2. El Consejo de Ministros remite el proyecto de ley anual de presupuesto al Congreso de la República.

Paso 3. El Congreso debate y aprueba.

Paso 4. Las entidades aprueban el presupuesto institucional de apertura (PIA) de acuerdo a la asignación aprobada por ley.

Paso 5. La DGPP emite a los pliegos el reporte oficial del presupuesto con el desagregado por ingresos y egresos.

En esta etapa el proyecto del presupuesto es enviado al Congreso, el cual tendrá tres meses para discutirlo y aprobarlo. Por ley el Congreso no tiene iniciativa de gasto y, en consecuencia, sólo tiene autoridad para cambiar la repartición de las asignaciones sin variar el límite del gasto.

Dimensión 4: Ejecución

En Perú, la fase de ejecución presupuestal concuerda con el año calendario. Previo al principio del año, cada unidad ejecutora expone sus requerimientos mensualizados, coherentes con los límites anuales aprobados en el presupuesto (denominado Presupuesto Institucional de Apertura, PIA), Carranza, Chávez y Valderrama (2007, p. 52, 53 y 54), explicaron que:

El MEF, a través del Comité de Caja, aprueba el monto total del gasto por mes del trimestre que se inicia, aunque en las siguientes reuniones permite ciertas modificaciones en el monto total para los dos siguientes meses, por lo general aumentando el tope. Este monto total lo distribuye la DNPP entre los entes ejecutores (montos llamados “calendario”) en consecuencia las unidades ejecutoras disponen de un límite para comprometer, y luego poder devengar y pagar gastos de su pliego, para cada mes del trimestre. Los pliegos,

y dentro de ellos las unidades ejecutoras, cuentan cierta comodidad en la asignación de los gastos dentro del límite establecido (sólo solicitando comunicar la variación por ley del pliego o la unidad ejecutora), excepto las reasignaciones entre grupos genéricos de gasto (esto es, esencialmente entre gastos de inversión y consumo, y dentro de éstos últimos entre remuneraciones y el resto de gastos corrientes) o de reasignaciones con otra fuente de financiamiento.

Asimismo, mayores ingresos directamente recaudados por el sector o una de sus unidades ejecutoras se pueden usar en forma casi automática, sin obligación de pedir permiso del Poder Legislativo. El MEF de igual manera tiene cierto grado de independencia para reasignar ciertos gastos entre unidades ejecutoras del mismo sector, solicitando sólo el permiso explícito del Poder Legislativo para la reasignación de gastos entre distintos pliegos o fuentes de financiamiento, o para incrementar el límite presupuestal total (crédito suplementario). Inclusive el Ejecutivo puede hacer ciertas reasignaciones o incrementos presupuestarios utilizando los decretos de urgencia (que sólo a futuro deben ser convalidados por el Congreso) y la nueva ley general admite algunas de estas reasignaciones en el mes de diciembre con sólo el permiso de la DNPP, por un importe total que no rebase el 1% de los fondos financiados con recursos ordinarios del año. También, es poco factible que el Congreso desapruebe una propuesta de crédito suplementario que le presenta el Ejecutivo.

El motivo es que el Ejecutivo en gran medida ya ha concertado el incremento del gasto y lo ha comunicado, por lo tanto, es muy complicado que los congresistas se pueden objetar a peticiones de aumentos puntuales que perjudiquen a un grupo definido de personas (por ejemplo, incrementos de remuneraciones, nuevas contrataciones, incremento en gasto para la operatividad de la policía, algún proyecto social determinado, algunas inversiones con impacto regional). Ello por el valor político que le acarrearía rechazar esta ayuda a un sector determinado, conociendo que el valor económico lo paga una comunidad más tenue. Por último, en los tiempos de menos prosperidad lo habitual ha sido rebajar implícitamente el Presupuesto, al “programar” menos de lo ahí establecido, perjudicando

particularmente los gastos de inversión. Los importes de las programaciones y el orden del gasto incrementan un mayor ritmo en la segunda parte del año, en parte por el factor cautela, por si tienen menos ingresos a los previstos, y de igual forma para procurar restringir los incrementos en gastos vía aumentos presupuestarios, igualmente de los problemas de devengar en los primeros meses por la inseguridad de percibir la respectiva programación y por demoras operativas de diferente naturaleza. Es la etapa de ejecución presupuestal donde aparecen las más grandes variaciones en el presupuesto (tanto en su estructura como en el importe total). Las grandes diferencias entre el presupuesto de apertura y el que añade modificaciones (PIM) se producen en los periodos de prosperidad, como es de suponer. Estas diferencias obedecen a solicitudes del Ejecutivo, unos por decisión directa (por ejemplo, tratar cumplir ofrecimientos electorales), en tanto otras revelan apremio (vía protestas, Huelgas, y otros) de grupos determinados que influyen al Ejecutivo.

Aunque la nueva ley general de presupuesto decreta que se debe detraer 1% del gasto presupuestado como reserva de contingencia, como se indicó no se ha acatado ello en su primer año de validez. Antes era común que este importe se aplique en seguida para atender los primeros requerimientos y así no llevaba a cabo su función, o se restringía a financiar los aguinaldos a los servidores públicos que eran habituales y por tanto no contingentes.

La etapa de ejecución es en donde efectivamente aparecen los desacuerdos en su mayor magnitud y donde se abordan con mucha intensidad las aptitudes tácticas de los involucrados. Estas disputas, pese a que no están alejados otros actores políticos, se dan especialmente entre entidades del Ejecutivo. Primordialmente es entre la unidad ejecutora, o el grupo de fuerza que está detrás de ella, de un lado y de otro el MEF, pudiendo cumplir el Presidente y su entorno presión, especialmente a favor de la unidad ejecutora.

Esto una maniobra entre el MEF y el resto de los pliegos diariamente, donde al sector le conviene desviarse y llevar a cabo cambios dentro de su pliego para tener mayores posibilidades de incrementar su asignación. Este no sólo ocasiona una tendencia de aumentar el gasto, sino frecuentemente a una inexacta asignación de recursos al interior del presupuesto institucional. Como apreciamos, la manera como se arreglan estos conflictos es por una menor ejecución en los

programas de inversión llevando un costo para la sociedad por la mayor duración que toman en acabarse.

Esta fase atiende las obligaciones de gasto acorde al presupuesto institucional aprobado para cada organismo público, examinando la Programación de Compromisos Anual (PCA), en la guía básica Sistema Nacional de Presupuesto (2011, p. 12 y 13), se precisó que: “la ejecución presupuestaria está sujeta al presupuesto anual y a sus modificaciones conforme a la Ley N° 28411. Se inicia el 1 de enero y culmina el 31 de diciembre de cada año fiscal”.

La PCA es un mecanismo de programación del gasto público que acepta el contraste permanente entre programación presupuestaria y el marco macroeconómico multianual, las normas fiscales y la suficiencia de financiamiento para el año en curso.

El propósito de la PCA es mantener el orden, medida y responsabilidad fiscal.

Se establece por la Dirección General del Presupuesto Público del MEF al comienzo del año fiscal y se verifica y se renueva periódicamente.

Son fundamentos de la PCA:

- Competencia y efectividad en el gasto público
- Predicción del gasto público
- Presupuesto activo
- Mejoramiento continuo
- Medida y responsabilidad fiscal

El gasto público en su fase de ejecución cuenta con tres pasos:

Compromiso: es el convenio de emprendimiento de gastos aprobados con antelación.

Se puede obligar el presupuesto anual o por el plazo de la obligación en los casos de servidores públicos bajo modalidad de Contrato Administrativo de Servicios – CAS, contrato de abastecimiento de bienes, pago de servicios, y demás.

Para efectuar el compromiso se exige anticipadamente de la Certificación Presupuestal.

La Certificación es la confirmación de accesibilidad de recursos efectuada por la oficina de presupuesto de la institución.

Devengado: es la exigencia de pago después de un gasto aprobado y comprometido.

Se entrega previa acreditación documental de la cesión del bien o servicio materia del contrato.

Pago: es el hecho administrativo en el que se finiquita parcial o totalmente el monto de la obligación comprometida, debiendo hacerse formal a través del documento oficial correspondiente.

Una vez realizado el pago termina la fase de ejecución. No se puede ejecutar el pago de obligaciones no devengadas.

El devengado y el pago están reglamentados de manera específica por las normas del Sistema Nacional de Tesorería.

La etapa de ejecución en el Perú concuerda con el año calendario, cada institución previa al inicio del año expone sus peticiones de manera mensual, en esta fase se atienden gastos en concordancia al presupuesto ratificado por cada institución.

La ejecución de gastos consta de tres etapas compromiso, devengado y pago.

Dimensión 5: Evaluación

La evaluación de las fases presupuestarias se realiza gracias al sistema de administración financiera (SIAF) se anotan inmediatamente las diversas fases de gasto (compromiso, devengado, girado y pagado) de las diferentes principales unidades ejecutoras. De la misma manera, los presupuestos integrales del gobierno central se saben dentro del siguiente mes, con informes relativamente razonables emitidos tanto por el Banco Central y actualmente por el MEF, y los rendimientos del sector público en su totalidad se conocen cada tres meses con un atraso que no excede de dos meses. No obstante, los registros contables referenciales demoran mucho más y son integrados en efecto sólo anualmente, con una demora de 6 meses, Carranza, Chávez y Valderrama (2007, p. 54 y 55), detallaron que:

La función de control la desempeña la Contraloría General de la República, aparentemente un organismo autónomo (cuyo jefe es nombrado por el presidente, pero ratificado por el Poder Legislativo) que en esencia realiza exámenes ex post sobre la legitimidad de los procedimientos, regulando por la eficacia y no necesariamente la eficiencia de los gastos. Este organismo no posee capacidad para realizar un examen minucioso en términos económicos. Es un punto débil en las evaluaciones sobre transparencia del proceso presupuestario (como lo señalan en el informe sobre transparencia fiscal del FMI para el Perú, y Latin American Index of Budget Transparency 2005).

La legislación actual destaca el importante rol que puede cumplir el Poder Legislativo como organismo supervisor (vigilante) del presupuesto, porque la experiencia corrobora un exceso de discrecionalidad del Poder Ejecutivo que puede ser desfavorable tanto en los aspectos macroeconómicos como en los concerniente a eficiencia, incluso puede afectar la representatividad. Para poder llevar a cabo esta función la preparación técnica del Poder legislativo tendría que aumentar.

El reporte anual acerca de la rendición de cuentas sobre el cumplimiento de las normas fiscales y las metas del marco presupuestal no se han elaborado nunca o al menos publicado. fundamentalmente porque el Ministro de Economía sabe que puede ser interpelado en la cita que por ley de transparencia tiene acudir al Poder Legislativo. Precisamente, se da no por vacíos legales, sino por falta de interés de los actores, de ambos poderes del estado (mencionando que los alejamientos en respecto a las metas iniciales o a las normas fiscales tienen el respectivo permiso por parte del Congreso, vía el uso de la cláusula de excepción).

La evaluación es la fase del procedimiento presupuestario donde se lleva a cabo el efecto de los resultados alcanzados y del estudio de las variaciones físicas y financieras observadas, acerca de lo aprobado en los Presupuestos del Sector Público, en la guía básica Sistema Nacional de Presupuesto (2011, p. 14 y 15), se precisó que:

Existen tres clases de evaluaciones, que detallaremos a continuación:

- Evaluación cuya responsabilidad es de las entidades
- Evaluación en términos financieros siendo responsable la DGPP-MEF
- Evaluación integral de la Gestión Presupuestaria

Tipos de Evaluaciones.

Evaluación cuya responsabilidad es de las entidades:

- informa del resultado de la gestión a partir del análisis y evaluación de ingresos, gastos y metas, así como de cambios observados indicando su motivo, respecto a planificación, proyectos y actividades aprobadas por el Presupuesto de Sector Público. Se realiza cada semestre.

Evaluación en términos financieros siendo responsable la DGPP-MEF:

- Radica en la evaluación de los resultados alcanzados y el estudio agregado de los cambios observados en relación de los créditos aprobados en la Ley anual de Presupuesto.
- Se realiza en los 30 días calendario después de concluido cada trimestre, salvo la evaluación del cuarto trimestre que se efectúa 30 días luego de terminar la regularización.

Evaluación integral de la Gestión Presupuestaria:

- Se basa en el análisis y confirmación alcanzadas durante la gestión presupuestaria, basados en los indicadores de desempeño e informe logros de las instituciones.
- Su realización es de periodicidad anual y es responsabilidad de la DGPP.

En la última etapa, se evalúan los resultados obtenidos, se analizan las variaciones que se observan en la gestión de cada entidad, todo esto gracias al sistema de administración financiera (SIAF).

VARIABLES 2. DESEMPEÑO LABORAL

Definición:

Chiavenato (2009, p. 245) definió como: “el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados”.

Robbins (2014, p.432) determinó como: “las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que puedan afectar resultados y los cambios sin precedentes que se están dando en las organizaciones”.

Los trabajadores de una organización demuestran su conocimiento y talento con los demás colaboradores para que así se cumplan con las metas y objetivos trazados.

Bateman y Snell (2009, p.470) precisaron que:

comprender a causa de que las personas hacen las cosas que hacen en su labor, no es una labor sencilla para un ejecutivo. Predecir cuál será la respuesta al último plan de rendimiento de la producción es incluso más complicado. Por fortuna, se conoce lo suficiente sobre motivación como para ofrecer al gerente métodos útiles y eficientes que aumenten el ánimo y desempeño de un individuo.

El término desempeño laboral es el resultado de lo que en realidad hace el trabajador al efectuar sus labores principales, trabajando con eficiencia en un determinado tiempo.

Característica del desempeño laboral

Según Chiavenato (2009, p. 67) mencionó las siguientes características: “las necesidades o motivos se caracterizan por que no son estáticos, por el contrario, son fuerzas dinámicas y persistentes que provocan comportamientos”.

Con el aprendizaje y la repetición (refuerzo), los comportamientos se vuelven más eficaces en la satisfacción de ciertas necesidades.

Evaluación del desempeño laboral

Según Chiavenato (2002, p. 231) precisó que:

La evaluación del desempeño es un proceso dinámico mediante el cual se identifica el rendimiento que un colaborador logra en su puesto de trabajo, es una apreciación sistemática de un trabajador en función del trabajo que lleva a cabo, del objetivo y del rendimiento que debe lograr y de su capacidad de evolución, se sostiene en el estudio de puestos y asimismo es utilizado para opinar o evaluar el mérito, la grandeza y las características de un individuo y especialmente su aporte a la institución.

Las evaluaciones miden el rendimiento individual del trabajador en su función principal, analiza los puntos fuertes y débiles de sus labores con el objetivo de mejorar su desempeño.

Velasco (2006, p.307) publicación de artículo para la Revista Gestión y Política (México), (Este artículo presenta resultados de la investigación realizada por el autor para la elaboración de su Tesis de Maestría en la Universidad de Birmingham), siendo el título del artículo: La capacitación de altos funcionarios públicos en el Reino Unido y Polonia.

La preparación y el adiestramiento de los niveles jerárquicos del sector público en el planeta está volviendo a ser el foco de atención, específicamente de las naciones que están en curso de producir una administración pública profesional, capacitada, eficaz, competente y dispuesta a rendir de cuentas. Este escrito se encamina en los desafíos que implica el instituir un sistema de preparación y adiestramiento para los niveles jerárquicos del sector público comenzando con estudio de dos casos:

Inglaterra y Polonia. No obstante, las grandes diferencias reinantes entre estas dos naciones estudiadas, llama mucho la atención advertir los aspectos comunes de su reorganización administrativa en la que capacitar ha simbolizado un rol trascendente; especialmente, se establecen etapas de cambio de la acción de capacitar que se mueven entre la difusión y la distribución hacia esfuerzos por instituir políticas armónicas. Es decir, se aplica tanto por lo heredado administrativamente por cada nación según, y especialmente, por una evidente desconfianza del liderazgo político hacia los empleados públicos de carrera.

Este autor pone énfasis en que los altos funcionarios públicos también deben recibir una capacitación para mejorar sus desempeños al igual que los otros trabajadores, tal y como sucede en los países como Inglaterra y Polonia en donde la capacitación de altos funcionarios es muy importante.

Teoría general del desempeño laboral

La Teoría Administrativa, es el cimiento del desarrollo de la administración de toda organización, cuenta con principios, técnicas, postulados y teorías administrativas que son las siguientes: Teoría Clásica, Teoría Científica, Teoría Neoclásica, Teoría Estructuralista, Teoría de los Sistemas, Teoría Burocrática, Teoría Ambiental y finalmente Teoría de las Relaciones Humanas, que es en donde está inmersa el desempeño laboral.

Teoría sustantiva

Chiavenato (2006, p.88) mencionó que: “La Teoría de las relaciones Humanas tiene sus orígenes en los siguientes hechos”:

La exigencia de suavizar y popularizar la administración, absolviéndola de las ideas duras y mecanicistas de la Teoría Clásica y adaptándola a las nuevas normas de la vida del pueblo americano. De modo que, la Teoría de las relaciones Humanas se manifestó como una acción especialmente americana vuelto hacia la popularización de los conceptos administrativos.

El crecimiento de las ciencias humanas, fundamentalmente de la psicología, al igual que de su ascendente influencia intelectual y de sus primeras aplicaciones a las administraciones industriales. Las ciencias humanas probaron lo anticuado de las convicciones de la Teoría Clásica. Los conceptos de la filosofía pragmática de John Dewey y de la psicología dinámica de Kurt Lewin fueron esenciales para el humanismo en la administración. Elton Mayo es el creador de esta escuela. Dewey y Lewin también contribuyeron a su creación y la sociología de Pareto fue crucial.

Los resultados del experimento de Hawthorne, efectuado entre 1927 y 1932, bajo la gestión del Elton Mayo, pusieron en peligro a los ideales postulados por la Teoría Clásica de la Administración.

Contexto del experimento de Hawthorne

La publicación en relación al experimento de Hawthorne es abundante. La Western Electric producía equipamiento y piezas telefónicas. En ese momento impulsaba una política de personal muy importante para la satisfacción de los obreros, manteniendo salarios justos y excelentes condiciones de trabajo. En la fábrica de Hawthorne había una sección de acoplamiento de conmutadores telefónicos, conformado por mujeres jóvenes (acopladoras) que efectuaban labores sencillas y reiterativas que precisaban de su velocidad. La compañía no estaba interesada en incrementar la producción, tan solo en conocer mejor a sus trabajadores.

Variable 2. Desempeño laboral

Dimensión 1. Liderazgo

Para la variable desempeño laboral, Bateman y Snell (2009, p.434) nos presentaron las siguientes dimensiones:

¿Qué necesitan las organizaciones? Requieren que la gente de todos los niveles sea líder. Necesitan líderes en toda la organización para hacer las cosas que su personal quiere, pero también para ayudar a crear e implementar una dirección estratégica. Así, las organizaciones colocan a las personas en papeles de liderazgo formal para que estos líderes puedan alcanzar no sus objetivos personales, sino los de la organización.

La importancia que tiene el liderazgo, radica en que el líder es una persona con influencia en los demás y combina sus conocimientos con estrategia para el logro de resultados positivos y logro de metas.

Dimensión 2. Motivación para el desempeño

La motivación es la energía que impulsa, guía y sostiene los esfuerzos de una persona. Toda conducta, salvo los reflejos involuntarios, como parpadear (que tiene poca relevancia con la administración), es motivada. Una persona con gran

motivación trabajará mejor y más duro, procurando lograr sus propósitos. Con habilidades adecuadas, comprensión del trabajo y acceso a los medios necesarios, esta persona será en gran medida productiva, Bateman y Snell (2009, p. 470).

Para ser motivadores efectivos, los directores deben saber qué comportamientos buscan motivar en las personas. Aunque la gente productiva parece hacer un número prácticamente ilimitado de cosas, la mayoría de las actividades importantes pueden agruparse en cinco categorías generales.

Los ejecutivos deben motivar a sus trabajadores para que:

- 1) Se integre a la empresa,
- 2) Que permanezca en la empresa
- 3) Asista a laborar constantemente. Sobre estos temas, debe rehusar el pensamiento que es de uso común últimamente, de que no existe lealtad, y aceptar el desafío de instaurar un ambiente que agrade y refuerce a la gente para que pueda obligarse con la empresa. Evidentemente, las empresas también quieren que la gente:
 - 4) Se realice, en otras palabras, que cuando esté en el trabajo, trabajen arduamente para conseguir una producción (productividad) y una alta calidad.
 - 5) Se realice siendo “buenos ciudadanos” de la empresa. Con “buenos ciudadanos” hacemos mención a los trabajadores comprometidos y contentos que tienen un desempeño superior a lo que se les pide, realizando cosas extras que pueden beneficiar a la empresa. La trascendencia de la “buena ciudadanía” de los trabajadores puede resultar menos obvia que la productividad, pero esa actitud ayuda a la empresa a trabajar sin contratiempos, y les simplifica la vida a los ejecutivos.

Los centros de trabajo, necesitan grupos con un alto grado de motivación personal y grupal, para así alcanzar sus objetivos y metas trazadas.

Dimensión 3. Establecimientos de metas

La teoría del establecimiento de metas afirma que las personas cuentan con metas responsables que las fortalecen y que conducen sus propósitos y conducta hacia una meta en especial, Bateman y Snell (2009, p.471).

Teniendo en mente el principio que los objetivos cuentan, los administradores fijan metas para los empleados o colaboran con ellos para hacerlo. Por ejemplo, una compañía de televisión por cable podría fijar la meta de incrementar el número de nuevos suscriptores, el número actual de los que pagan canales premium o la precisión de las respuestas a las preguntas de los clientes.

Definir metas funciona para aquel trabajo en el que las personas tengan control de su desempeño. Pueden definirse metas para la calidad de trabajo, así como metas de conducta como colaboración y trabajo en equipo. En realidad, se pueden establecer metas para todo lo que se considera importante.

Dimensión 4. Trabajo en equipo

Los directivos actuales ocasionalmente emplean la palabra equipo hasta transformarlo en un cliché; hablan de equipos entre tanto los incrédulos no observan un auténtico trabajo en equipo. De este modo, la diferenciación entre grupos y equipos puede ser favorable, Bateman y Snell (2009, p. 507)

Un grupo de trabajo es un conjunto de personas que laboran en la misma área o que se han reunido para emprender una tarea, pero no necesariamente están juntas como una unidad ni logran mejoras significativas en el desempeño. Un verdadero equipo está formado por personas (por lo general un número pequeño) con buenas aptitudes, que se tiene confianza entre si y están comprometidas con un propósito, metas de aptitud y un punto de vista común, por esta razón se siente mutuamente responsables.

Los equipos cumplen un rol importante dentro del sistema en las empresas actualmente, planifican acciones, aportan ideas, corrigen errores y retroalimentan el sistema.

Dimensión 5. Comunicación

La auténtica comunicación de dos direcciones no sólo supone que el receptor brinda re información, sino también que el emisor esté dispuesto a recibirla. En estos intercambios productivos, ambos lados comparten información, en vez de que la misma sencillamente vaya de una persona a otra, Bateman y Snell (2009, p. 537).

Como es más rápido y fácil para el emisor, la comunicación de una dirección es mucho más común de lo que debería ser. A un ejecutivo ocupado le resulta más fácil enviar un correo electrónico rápido que discutir un problema molesto con un subordinado. Así mismo, no tiene que lidiar con preguntas ni puede ser desafiado por alguien que esté en desacuerdo.

Una buena comunicación ayuda a disminuir los posibles errores y hace el trabajo más eficiente, fluido y agradable.

1.3 Justificación

Justificación teórica

El presente estudio nos sirvió para establecer, como a mayor nivel de conocimiento y dominio de una materia, habrá un mejor desempeño laboral de los empleados, de esta manera las instituciones podrán evaluar y recolectar información sobre el nivel de conocimientos y capacitación del personal en relación con su desempeño laboral y deberán adoptar una política de capacitación permanente y mecanismos para poder decidir, a quien o a quienes, porqué, de que, cuando y a que costo deben capacitarse.

Otro punto que justifica el presente estudio, una vez probada su validez y confiabilidad, es sentar bases, teóricas, técnicas, metodológicas y de aprendizaje, y se podrá determinar la relación entre conocimientos y desempeño laborales, porque sirve como evaluación para poder proponer mejoras a favor de las capacitaciones, y mejorarán habilidades, eficiencia, eficacia en los servidores público.

Si bien la ley 30057 (ley del servicio civil) en su Artículo II indica que SERVIR es la encargada de establecer reglas y criterios de capacitación en el sector público, no obstante, son las entidades del sector público, las encargadas de tomar decisiones respecto a las capacitaciones de su personal; pero en la práctica son muy pocas entidades las que capacitan a sus empleados y las que las hacen no las realizan de manera adecuada, razón por la cual realizamos esta investigación.

Justificación social

En la investigación se beneficiarán los trabajadores del Ministerio de Cultura, porque ellos se capacitarán en materia de presupuesto, la importancia que tiene este sistema administrativo del estado, ya que este se guía de acuerdo con la Ley Marco de la Administración Financiera del Sector Público (SAFI), determina las disposiciones para una administración global y competente de los procedimientos asociados con la obtención y manejo de los fondos públicos, por ello es importante que el personal que sea designado al área de presupuestos sean personas que tengan una constante capacitación en todo lo referente a presupuestos, la ley general del sistema nacional presupuestos, objeto del sistema, sus principios regulatorios, ámbito de aplicación, definiciones, órganos y funciones del sistema, fases y todo lo relacionado a la materia, y para el personal nuevo en esta oficina una inducción y entrenamiento obligatorio que los ayudara a iniciarse de manera más eficiente.

La intención de este estudio, es conseguir que el estado tenga servidores más eficientes, eficaces y transparentes, que brinden servicios óptimos y den

información útil y verdadera, este beneficio no solo alcanza a los usuarios, si, no también a los servidores públicos.

De otro lado, la capacitación a los empleados en todos los campos y niveles del sector público ayudara a que adquieran nuevos conocimientos y que ayuden a cumplir con las funciones del estado que es satisfacer las necesidades de la sociedad.

Justificación metodológica

Los instrumentos, métodos, técnicas y procedimientos una vez probada su validez y confiabilidad pueden ser empleados en otros estudios Similares. Por todo lo expuesto anteriormente, el trabajo de investigación es muy importante porque va ayudar a determinar la relación entre la capacitación y el conocimiento del presupuesto y el desempeño laboral. La problemática planteada es pertinente y relevante para la institución, creo que los resultados servirían como una evaluación diagnóstica sobre la cual se podrían vislumbrar posibles correctivos y proponer acciones de mejora a favor de los colaboradores.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema General

¿Cuál es la relación entre la capacitación y conocimiento del presupuesto y el desempeño laboral de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima 2016?

1.4.2 Problemas Específicos

Problema Específico 1

¿Cuál es la relación entre la capacitación y conocimiento del presupuesto y el liderazgo de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima 2016?

Problema Específico 2

¿Cuál es la relación entre la capacitación y conocimiento del presupuesto y la motivación para el desempeño de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima 2016?

Problema Específico 3

¿Cuál es la relación entre la capacitación y conocimiento del presupuesto y el establecimiento de metas de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima 2016?

Problema Específico 4

¿Cuál es la relación entre la capacitación y conocimiento del presupuesto y el trabajo en equipo de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima 2016?

Problema Específico 5

¿Cuál es la relación entre la capacitación y conocimiento del presupuesto y la comunicación de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima 2016?

1.5 Hipótesis**1.5.1 Hipótesis General**

Existe una relación directa y significativa entre la capacitación y conocimiento del presupuesto y el desempeño laboral de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima, 2016.

1.5.2. Hipótesis específicas**Hipótesis Específico 1**

Existe una relación directa y significativa entre la capacitación y conocimiento del presupuesto y el liderazgo de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima, 2016.

Hipótesis Específico 2

Existe una relación directa y significativa entre la capacitación y conocimiento del presupuesto y la motivación para el desempeño de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima, 2016.

Hipótesis Específico 3

Existe una relación directa y significativa entre la capacitación y conocimiento del presupuesto y el establecimiento de metas de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima, 2016.

Hipótesis Específico 4

Existe una relación directa y significativa entre la capacitación y conocimiento del presupuesto y el trabajo en equipo de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima, 2016.

Hipótesis Específico 5

Existe una relación directa y significativa entre la capacitación y conocimiento del presupuesto y la comunicación de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima, 2016.

1.6 Objetivos**1.6.1 Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre la capacitación y conocimiento del presupuesto y el desempeño laboral de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima 2016.

1.6.2 Objetivos Específicos**Objetivo Específico 1**

Determinar la relación que existe entre la capacitación y conocimiento del presupuesto y el liderazgo de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima 2016.

Objetivo Específico 2

Determinar la relación que existe entre la capacitación y conocimiento del presupuesto y la motivación para el desempeño de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima 2016.

Objetivo Específico 3

Determinar la relación que existe entre la capacitación y conocimiento del presupuesto y el establecimiento de metas de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima 2016.

Objetivo Específico 4

Determinar la relación que existe entre la capacitación y conocimiento del presupuesto y el trabajo en equipo de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima 2016.

Objetivo Específico 5

Determinar la relación que existe entre la capacitación y conocimiento del presupuesto y la comunicación de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima 2016.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1 Variables de estudio

Variable 1. Capacitación y conocimiento del presupuesto

Definición conceptual

Santillan (2010, p. 23) lo define como: “la capacidad humana, cuya generación, transmisión y conservación implica un proceso intelectual de enseñanza y aprendizaje”.

Definición operacional

Conjunto de actividades y procedimientos basados en la programación, formulación, aprobación, ejecución y evaluación.

Variable 2. Desempeño laboral

Definición conceptual

Bateman y Snell (2009, p. 70) lo definieron conceptualmente como:

La forma de entender por qué la gente hace las cosas que hace en el trabajo no es una tarea fácil para un directivo. Prever cómo responderá al último programa de productividad de la administración es aún más difícil. Afortunadamente, se sabe lo suficiente sobre motivación como para brindar al director atento técnicas prácticas y efectivas que incrementen el esfuerzo y desempeño de una persona.

Definición operacional

Conjunto de procedimientos basados en el liderazgo, motivación para desempeño, establecimiento de metas, trabajo en equipo y comunicación.

2.2 Operatividad de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable Capacitación y conocimiento del presupuesto

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valoración	Nivel y rango por dimensiones	Niveles y rango de la variable
Programación	Grado en que los empleados perciben que tienen capacitación y conocimiento en programación presupuestal	1,2,3,4,5	Se utilizó la escala ordinal según las categorías	Alto 21 a 25 Regular 13 a 20 Bajo 5 a 12	Alto 93 a 125 Regular 59 a 92 Bajo 25 a 58
Formulación	Grado en que los empleados perciben que tienen capacitación y conocimiento en formulación presupuestal	6,7,8,9,10		Alto 21 a 25 Regular 13 a 20 Bajo 5 a 12	Alto 93 a 125 Regular 59 a 92 Bajo 25 a 58
Aprobación	Grado en que los empleados perciben que tienen capacitación y conocimiento en aprobación presupuestal	11,12,13,14,15	Nunca (1) Casi Nunca (2) Algunas Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Alto 21 a 25 Regular 13 a 20 Bajo 5 a 12	Alto 93 a 125 Regular 59 a 92 Bajo 25 a 58
Ejecución	Grado en que los empleados perciben que tienen capacitación y conocimiento en ejecución presupuestal	16,17,18,19,20		Alto 21 a 25 Regular 13 a 20 Bajo 5 a 12	Alto 93 a 125 Regular 59 a 92 Bajo 25 a 58
Evaluación	Grado en que los empleados perciben que tienen capacitación y conocimiento en evaluación presupuestal	21,22,23,24,25		Alto 21 a 25 Regular 13 a 20 Bajo 5 a 12	Alto 93 a 125 Regular 59 a 92 Bajo 25 a 58

Tabla 2

Operacionalización de la variable desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valoración	Nivel y rango por dimensiones		Niveles y rango de la variable	
Liderazgo	Grado en que los empleados perciben que tienen Liderazgo en programación, formulación, aprobación, ejecución y evaluación presupuestal	1,2,3,4,5	Se utilizó la escala ordinal según las categorías	Alto	21 a 25	Alto	93 a 125
				Regular	13 a 20	Regular	59 a 92
				Bajo	5 a 12	Bajo	25 a 58
Motivación para desempeño	Grado en que los empleados perciben que tienen Motivación para el desempeño en programación, formulación, aprobación, ejecución y evaluación presupuestal	6,7,8,9,10		Alto	21 a 25	Alto	93 a 125
				Regular	13 a 20	Regular	59 a 92
			Bajo	5 a 12	Bajo	25 a 58	
Establecimiento de metas	Grado en que los empleados perciben que Establecen metas en programación, formulación, aprobación, ejecución y evaluación presupuestal	11,12,13,14,15	Nunca (1) Casi Nunca (2) Algunas Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Alto	21 a 25	Alto	93 a 125
				Regular	13 a 20	Regular	59 a 92
				Bajo	5 a 12	Bajo	25 a 58
Trabajo en equipo	Grado en que los empleados perciben que Trabajan en equipo en programación, formulación, aprobación, ejecución y evaluación presupuestal	16,17,18,19,20		Alto	21 a 25	Alto	93 a 125
				Regular	13 a 20	Regular	59 a 92
			Bajo	5 a 12	Bajo	25 a 58	
Comunicación	Grado en que los empleados perciben que hay Comunicación en programación, formulación, aprobación, ejecución y evaluación presupuestal	21,22,23,24,25		Alto	21 a 25	Alto	93 a 125
				Regular	13 a 20	Regular	59 a 92
				Bajo	5 a 12	Bajo	25 a 58

2.3 Metodología

De acuerdo a Bernal (2010, p. 60) el Método Hipotético deductivo consiste en: “un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos”.

2.3.1 Método general

Método científico

Arias (2012, p. 18) manifestó que en términos generales este método “es la vía o camino que se utiliza para llegar a un fin o para lograr un objetivo”. De otro lado, en el ámbito de la investigación, se define como método a la modalidad general o manera que se utiliza para afrontar un problema, pese a que resulte reiterativo, el camino principal utilizado en la investigación científica para lograr conocimiento científico es el método científico, que a continuación se precisa:

Cabe mencionar que, el método científico es el conjunto técnicas procedimientos y destrezas que se utilizan para proponer y resolver problemas de investigación a través de, la prueba o comprobación de hipótesis. Aunque este método no es la única vía para conseguir el conocimiento científico, surge como camino sencillo usado por la mayoría de las ciencias fácticas hoy en día. Prácticamente, se le considera como el método general de la ciencia.

2.3.2 Métodos específicos

a) Método descriptivo

Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 80) manifiestan lo siguiente:

Con frecuencia, la meta del investigador consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos; esto es, detallar cómo son y se manifiestan, los estudios descriptivos buscan especificar las

propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.

b) Método hipotético – deductivo.

Alma del Cid, Méndez y Sandoval (2007, p. 20) consideran que:

A partir de una teoría, el investigador procede a recoger datos para corroborar que la realidad se comporta conforme a lo enunciado en su explicación teórica. A partir de un marco conceptual o teórico se formula una hipótesis, se observa la realidad, se recogen datos y se confirma o no la hipótesis.

2.4 Tipos de estudio

Tipo de investigación.

Para Sánchez y Reyes (2006, p. 102) “la investigación fue sustantiva con un nivel descriptivo, estuvo orientada al conocimiento de la realidad tal y como se presenta en una situación y espacio temporal dado”.

Según su finalidad: se puede afirmar que una parte fue aplicada, ya que resolveremos problemas prácticos teniendo en cuenta el conjunto de conocimientos obtenidos mediante la investigación básica.

Según su carácter: la Investigación descriptiva estuvo dirigida a detallar, expresar, predecir o retro decir la realidad, con el objeto de contribuir en la estructuración de las teorías científicas.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 80), sostienen que: “los estudios descriptivos pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a la que se refieren”. En estos estudios se establecieron correlaciones o relaciones entre dos o más variables, es decir se trata de conocer si una variable estaba asociada con otra variable, pero no explica las relaciones causales entre ellas

De acuerdo a su naturaleza, fue cualitativa ya que estudió la relación entre la capacitación y conocimiento del presupuesto y el Desempeño Laboral.

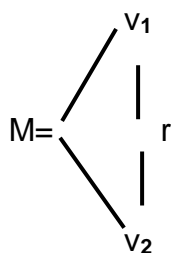
Según el alcance temporal, fue transversal porque estudia en un solo momento (año 2016), la capacitación y conocimiento del presupuesto y el Desempeño Laboral.

2.5 Diseño de la investigación.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 149) Se puede precisar la investigación no experimental 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 llevamos cabo en la investigación no experimental es examinar sucesos, del mismo modo que suceden en su ambiente natural, para seguidamente estudiarlos.

El diseño de nuestra exploración es del tipo correlacional causal porque estableció la relación entre dos variables que son capacitación y conocimiento del presupuesto y desempeño laboral, a mayor capacitación y conocimiento del presupuesto mejor desempeño laboral, y a menor capacitación y conocimiento del presupuesto menor desempeño laboral la relación es directamente proporcional.

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 154) “El diseño describió relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado (transversal). A veces, únicamente en términos correlacionales”.



M: muestra en la que se realiza el estudio

V1: Variable: Conocimiento en presupuesto.

V2: Variable: Desempeño laboral

r: Coeficiente de correlación entre variables

2.6 Población, muestra y muestreo

Una cualidad del conocimiento científico es la universalidad, por ello la ciencia se encarga de difundir sus resultados de tal forma que sean aplicables, a uno o a pocos casos, sino que se apliquen a todos los casos que sean similares o de igual clase, Arias, (2012, p. 81). En este sentido, “una investigación puede tener como propósito el estudio de un conjunto numeroso de objetos, individuos, e incluso documentos. A dicho conjunto se le denomina población”.

2.6.1 Población censal

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 174) “Sólo cuando queremos efectuar un censo debemos incluir todos los casos (personas, animales, plantas, objetos) del universo o población”. Por lo tanto, la presente investigación estuvo conformada por 61 trabajadores o colaboradores.

Tabla 3

Empleados que intervienen en alguna fase del Sistema presupuestario

Nº	Áreas	Cantidad de empleados
1	Oficina de planeamiento y presupuesto	22
2	Oficina de contabilidad	10
3	Oficina de abastecimiento	22
4	Oficina de tesorería	7
	Total	61

Fuente: Elaboración propia

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Sánchez y Reyes (2009, p. 149), definieron como: “medios por los cuales el investigador procede a recoger información requerida de una realidad o fenómeno en función a los objetivos de estudio”.

Técnica

Según Sánchez y Reyes (2006, p. 151) definieron como: “medios por los cuales el investigador procede a recoger información requerida de una realidad o fenómeno en función a los objetivos de estudio”.

La técnica que se utilizó en la presente investigación es la encuesta, que es una técnica basada en preguntas dirigidas a un número considerable de personas, utilizando cuestionarios que, mediante preguntas efectuadas en forma personal, telefónica o correo permiten indagar las características, opiniones, costumbres, hábitos, gustos, etc. de una comunidad determinada.

Instrumento

Según por Arias (2010, p.69) quien indicó que “un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información”.

Para la indagación se utilizó dos cuestionarios, el primero para tomar la percepción de los colaboradores sobre la variable Capacitación y conocimiento del presupuesto y otro para tomar la percepción sobre el Desempeño Laboral, ambos cuestionarios se les aplicó a los colaboradores del Ministerio de Cultura.

Ficha técnica del instrumento variable Conocimientos y capacitación en materia Presupuestaria

Nombre: Encuesta de capacitación y conocimiento del presupuesto
Autor: Carranza, Chávez y Valderrama (2007) - Santillán (2010)
adaptado por Dante Juan Dávila Castillo

Procedencia: Lima- Perú, 2016

Objetivo: Medir el grado de Capacitación y conocimientos del personal en materia presupuestal

Administración: Individual, colectivo

Duración: Aproximadamente de 10 a 15 minutos.

Estructura: La encuesta consta de 25 ítems.

Nivel de escala calificación: Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre y Siempre.

Ficha técnica del instrumento de la variable desempeño laboral

Nombre: Encuesta de desempeño laboral.

Autor: Bateman y Snell (2009), adaptado por Dante Juan Dávila Castillo

Procedencia: Lima- Perú, 2016

Objetivo: Medir el nivel del desempeño laboral

Administración: Individual, colectivo

Duración: Aproximadamente de 10 a 15 minutos.

Estructura: La encuesta consta de 25 ítems.

Nivel de escala calificación: Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre y Siempre

Validación y confiabilidad del instrumento

Validez

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 201) “la validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. Por ejemplo, un instrumento válido para medir la inteligencia debe medir la inteligencia y no la memoria”.

Para la validez de los instrumentos se empleó el juicio de expertos. Esta técnica consiste, en someter los instrumentos de medición y su ficha metodológica a expertos en el tema de investigación. Ellos se encargan de analizar al instrumento de acuerdo a tres conceptos: pertinencia, relevancia y claridad.

El experto firma el certificado de validez, siempre y cuando el instrumento cuente con las características expuestas párrafos arriba. Los expertos colocan el texto “Si hay suficiencia” para indicar que el instrumento es válido.

Tabla 4

Validación de juicio de expertos

N°	Experto	Aplicable
Experto 1	Dr. Medrano Reynoso Esteban	Aplicable
Experto 2	Dr. Pérez Saavedra Segundo	Aplicable
Experto 3	Dr. Jara Aguirre Chantal	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad

Hernández, Fernández y Baptista (2014, P. 200) sostienen que:

La fiabilidad de un instrumento de medición expone el grado en que su empleo repetidas veces al mismo sujeto u objeto genera resultados similares. Por ejemplo, si tomáramos la temperatura ambiental en este instante empleando un termómetro y éste marcara que hay 20°C, y un minuto después se midiera nuevamente la temperatura e indicara 5°C, y luego de tres minutos se observara otra vez y éste indicara 40°C, dicho termómetro no sería fiable, ya que su uso reiterado produce distintos resultados.

La confiabilidad se llevó a cabo mediante los instrumentos de recolección de datos que se emplearon en el estudio tiene ítems con opciones en escala Likert, por lo cual fue utilizado el coeficiente alfa de Cronbach para determinar la consistencia interna, analizando la correlación media de cada ítem con todas las demás que integran dicho instrumento.

Para determinar el coeficiente de confiabilidad, se aplicó la prueba piloto, después de analizará mediante el alfa de cronbach con la ayuda del software estadístico SPSS versión 21.

Por otro lado, la confiabilidad del instrumento se realizó mediante cuestionario.

Tabla 5
Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Fuente: Elaboración propia.

La escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores.

Tabla 6
Estadística de fiabilidad de la variable capacitación y conocimiento del presupuesto

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,0859	25

El nivel de confiabilidad es de “Fuerte confiabilidad”

Tabla 7
Estadística de fiabilidad de la variable desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,0814	25

El nivel de confiabilidad es de “Fuerte confiabilidad”

2.8 Métodos de Análisis de datos

El proyecto de investigación utilizó los datos recolectados en sus diferentes etapas. Para ello se empleó la estadística como una herramienta. “Esta fase se presentó luego de la aplicación del instrumento y al término de la recolección de los datos. Se aplicó el análisis de los datos para responder a las interrogantes de la investigación” La contrastación de las hipótesis se realizó considerando los siguientes criterios:

- a) Exposición de las hipótesis nulas o de trabajo y las hipótesis de investigación o alternas.
- b) Decidir el nivel de significancia, o error que el investigador deberá asumir.
- c) Clasificar el estadístico a usar.
- d) Estimación del p-valor y
- e) Acción a seguir, en función del resultado obtenido, para ver si rechaza la hipótesis nula.

En la elección de la estadística de prueba se tomó en cuenta lo siguiente:

- a) Objetivo de la investigación.
- b) Diseño de la investigación.
- c) Variable de la investigación.
- d) Escala de medición.

2.9 Aspectos éticos

La recopilación de información para este trabajo de análisis se tomó de los empleados del ministerio de cultura de las áreas de presupuesto, contabilidad, abastecimiento y tesorería, los datos obtenidos fueron procesados adecuadamente y sin alteraciones como se acordó con el jefe de la oficina de Planeamiento y presupuesto del Ministerio manteniendo también la reserva de las identidades de los encuestados.

III. RESULTADOS

-

3.1. Resultado descriptivo de la investigación Capacitación del capital humano y desempeño laboral de los empleados del ministerio de cultura - 2016.

Tabla 8

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable capacitación y conocimiento del presupuesto de los empleados del ministerio de cultura Lima - 2016.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Alto (93 - 125)	43	70.49%
	Regular (59 – 92)	12	19.67%
	Bajo (25 – 58)	6	9.84%
	Total	61	100%

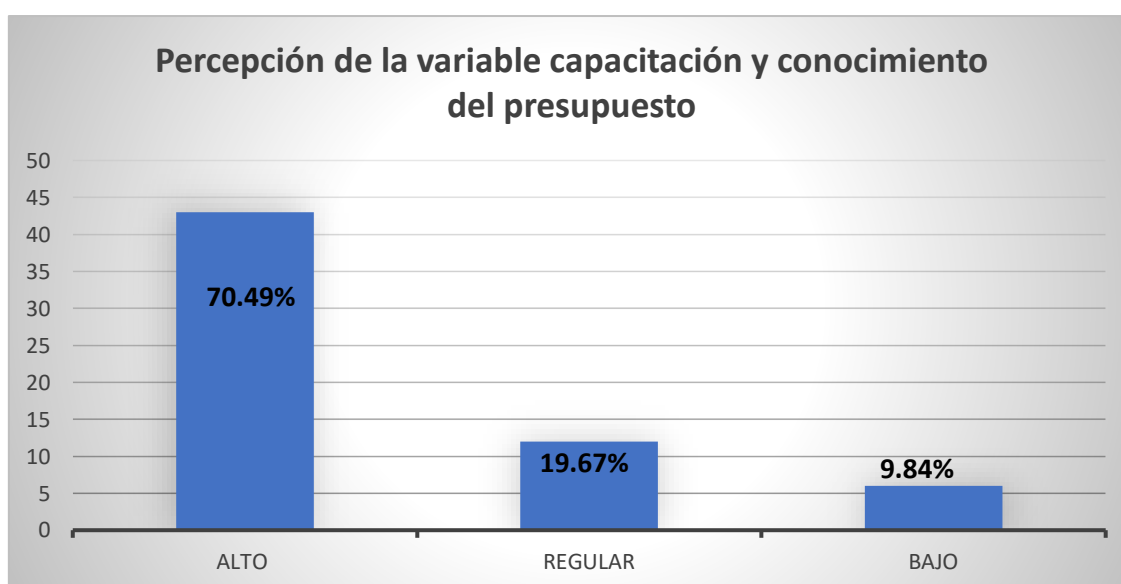


Figura 1. Percepción de la variable: capacitación y conocimiento del presupuesto

Con respecto a la variable capacitación y conocimiento del presupuesto, se observó que el 70.49% de los empleados del ministerio de cultura, manifestaron que sus conocimientos en presupuestos tienen un nivel alto, gracias a que ellos invirtieron en capacitarse, el 19.67% de los empleados expresaron que su conocimiento en presupuestos es sólo regular, porque no cuentan con una capacitación, eficiente y

permanente, y sólo un 9.84% de los empleados alegaron que sus conocimientos son bajos por una escasa y adecuada capacitación.

Tabla 9

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión programación de los empleados del ministerio de cultura Lima - 2016.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Alto (21 - 25)	30	49.18%
	Regular (13 – 20)	25	40.98%
	Bajo (5 - 12)	6	9.84%
	Total	61	100%

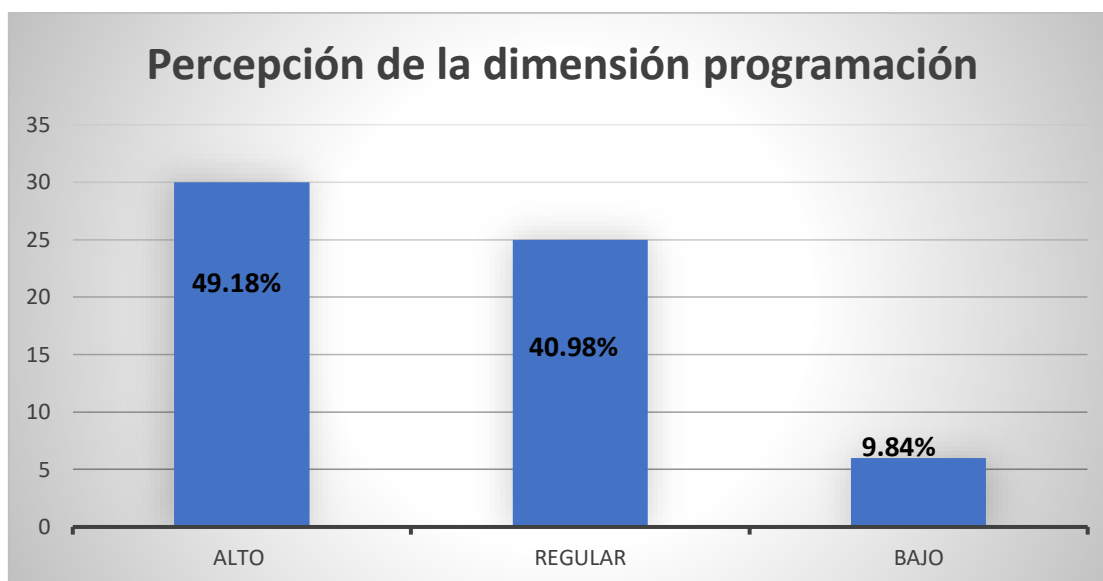


Figura 2. Percepción de la dimensión: programación

Con respecto a la dimensión programación, se observó que el 49.18% de los empleados del ministerio de cultura, expresaron que su conocimiento en programación presupuestal es alto, el 40.98% de los empleados manifestaron que su conocimiento en programación presupuestal es regular pudiendo mejorar con una adecuada capacitación y un 9.84% de los empleados aceptaron que su conocimiento en programación presupuestal es bajo, ya que no recibieron cursos de capacitación.

Tabla 10

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión formulación de los empleados del ministerio de cultura Lima - 2016.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Alto (21 - 25)	38	62.30%
	Regular (13 – 20)	17	27.86%
	Bajo (5 - 12)	6	9.84%
	Total	61	100%

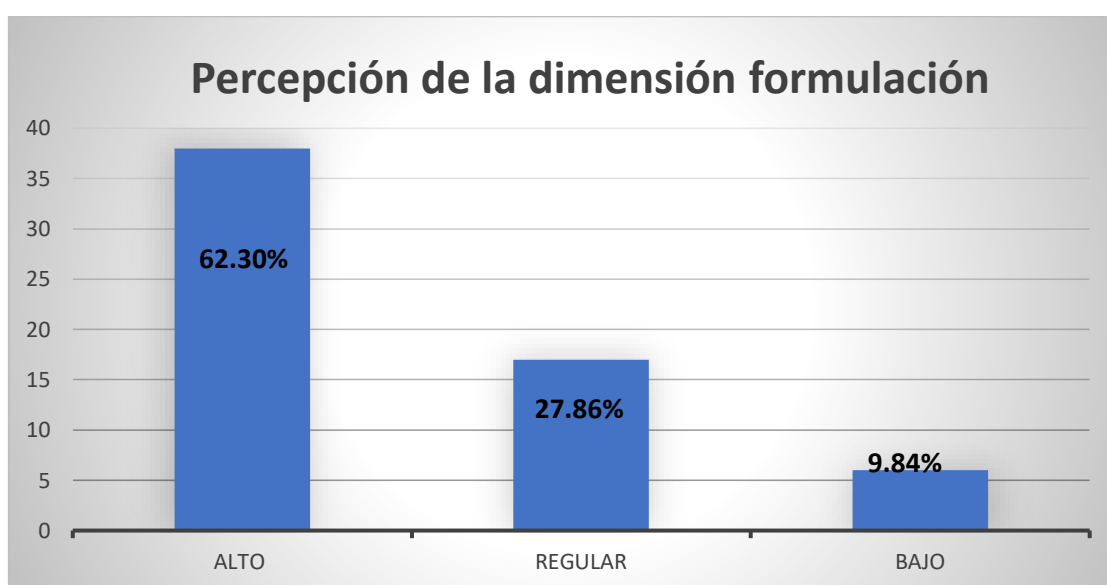


Figura 3. Percepción de la dimensión: formulación.

Con respecto a la dimensión formulación, se observó que el 62.30% de los empleados del ministerio de cultura, indicaron que su conocimiento en formulación presupuestal es alto gracias a su experiencia y haber invertido en capacitación, 27.86% de los empleados expresaron que su conocimiento en formulación es regular, debido al poco interés de los directores en capacitar a los empleados y un 9.84% de los empleados alegaron que es bajo, ya que no recibieron una inducción ni capacitación alguna.

Tabla 11

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión aprobación de los empleados del ministerio de cultura Lima - 2016.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Alto (21 - 25)	38	62.29%
	Regular (13 – 20)	17	27.87%
	Bajo (5 - 12)	6	9.84%
	Total	61	100%

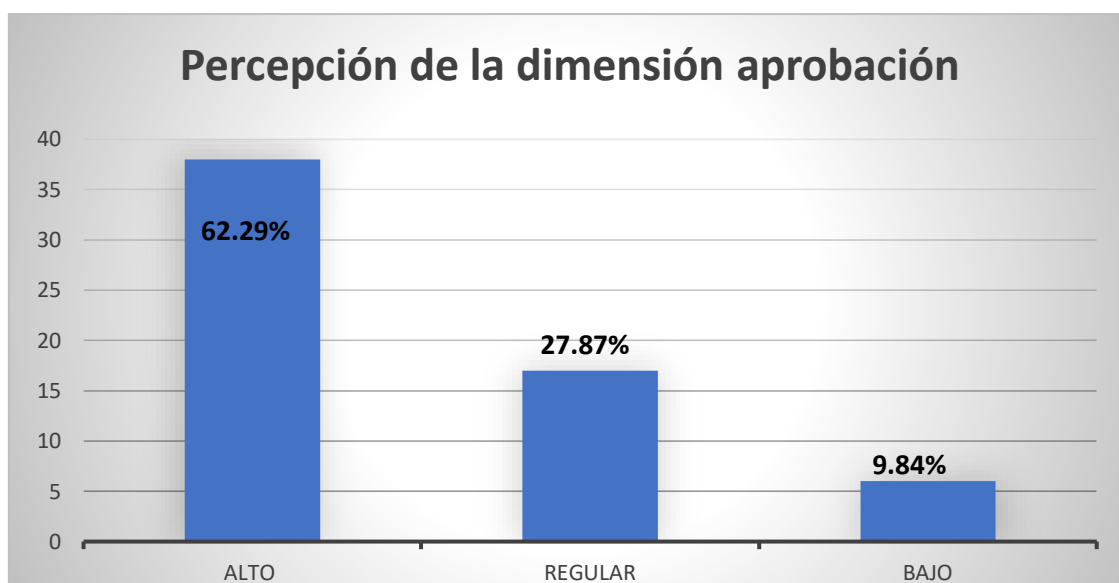


Figura 4. Percepción de la dimensión: aprobación.

Con respecto a la dimensión aprobación presupuestal, se observó que el 62.29% de los empleados del ministerio de cultura, expresaron tener un nivel alto de conocimiento en esta fase, ya que invierten en su capacitación, el 27.87% de los empleados indicaron que su conocimiento en esta fase es regular, por lo ya manifestado anteriormente y un 9.84% de los empleados alegaron tener un nivel bajo por la falta de cursos de capacitación.

Tabla 12

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión ejecución de los empleados del ministerio de cultura Lima - 2016.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Alto (21 - 25)	32	52.46%
	Regular (13 – 20)	23	37.70%
	Bajo (5 - 12)	6	9.84%
	Total	61	100%

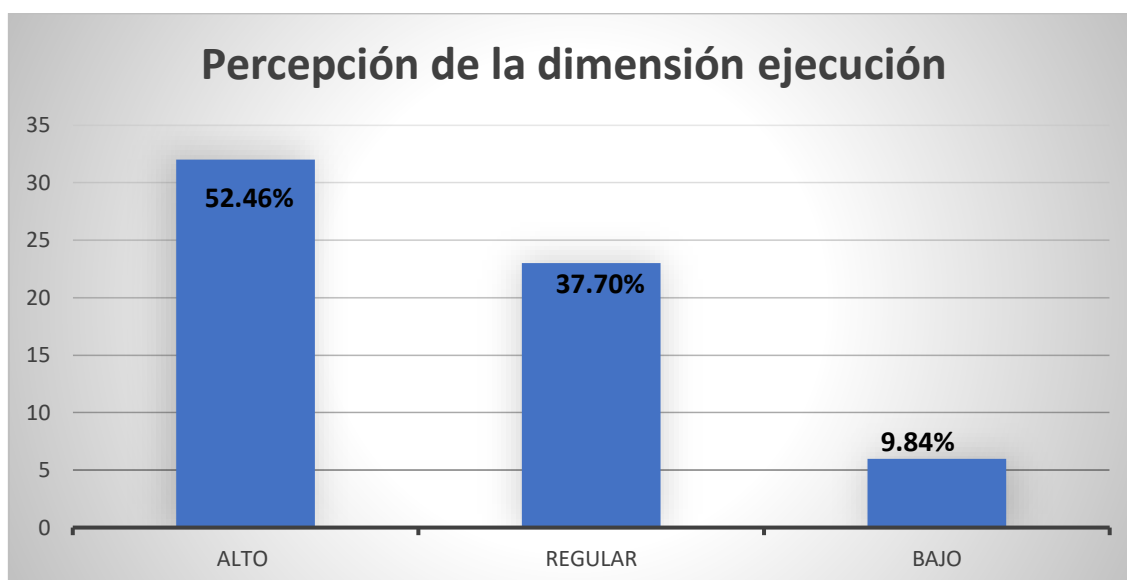


Figura 5. Percepción de la dimensión: ejecución.

Con respecto a la dimensión ejecución presupuestal, se observó que el 52.46% de los empleados del ministerio de cultura indicaron tener un nivel de conocimiento alto en esta fase, un 37.70% de los empleados expresaron que su conocimiento en esta etapa es regular por la poca capacitación que tuvieron y un 9.84% de los empleados alegaron tener un nivel bajo, por falta de capacitación.

Tabla 13

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión evaluación de los empleados del ministerio de cultura Lima - 2016.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Alto (21 - 25)	34	55.73%
	Regular (13 – 20)	21	34.43%
	Bajo (5 - 12)	6	9.84%
	Total	61	100%

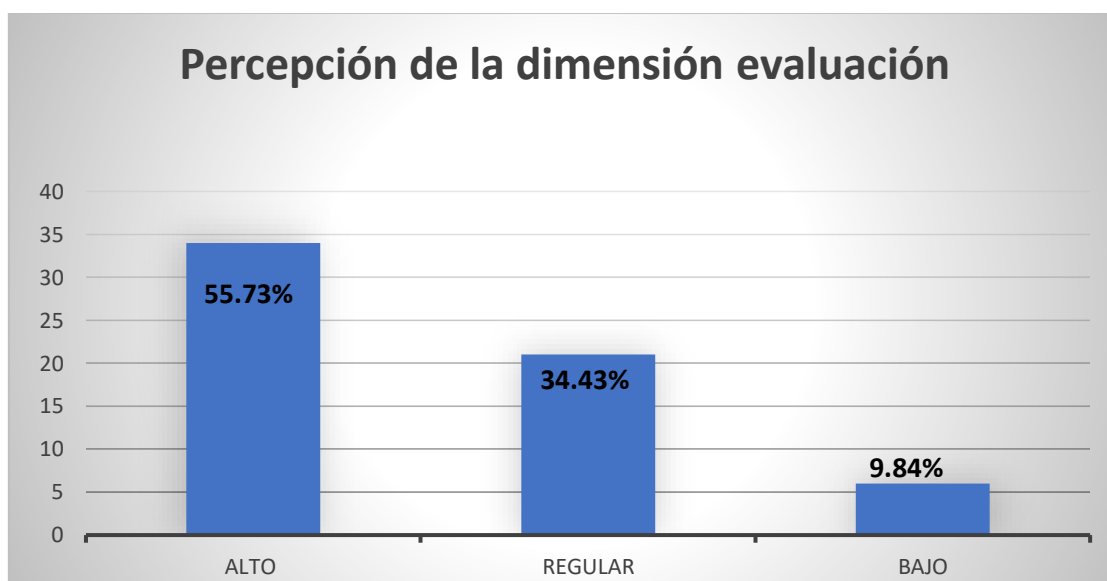


Figura 6. Percepción de la dimensión: evaluación.

En relación a la dimensión evaluación presupuestal, se observó que el 55.73% de los empleados del ministerio de cultura, presentaron un nivel de conocimiento alto, un 34.43% de los empleados indicaron que su conocimiento en esta etapa es regular por las razones expuestas anteriormente y un 9.84% de los empleados mostraron un nivel bajo.

Tabla 14

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable desempeño laboral de los empleados del ministerio de cultura Lima - 2016.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Alto (93 - 125)	41	67.21%
	Regular (59 – 92)	14	22.95%
	Bajo (25 – 58)	6	9.84%
	Total	61	100%

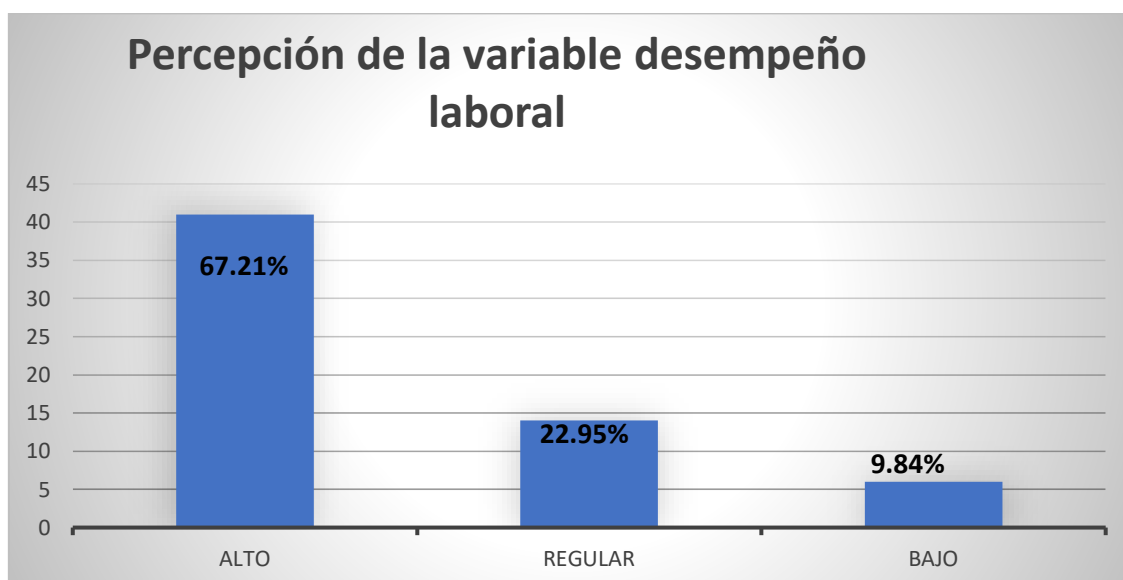


Figura 7. Percepción de la variable: desempeño laboral

Con respecto a la variable desempeño laboral, se observó que el 67.21% de los empleados del ministerio de cultura, estuvieron evaluados con un alto grado de desempeño laboral, debido a que cumplen con las estrategias para lograr los objetivos trazados y las buenas prácticas de manejo de personal de las direcciones involucradas el 22.95% estuvieron evaluados con un desempeño regular, ya que no siempre cumplen las estrategias y objetivos trazados y el 9.84% de los empleados estuvieron evaluados con un nivel bajo ya que no cumplen con el logro de los objetivos trazados .

Tabla 15

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión liderazgo de los empleados del ministerio de cultura Lima - 2016.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Alto (21 - 25)	25	40.98%
	Regular (13 – 20)	31	50.82%
	Bajo (5 - 12)	5	8.20%
	Total	61	100%

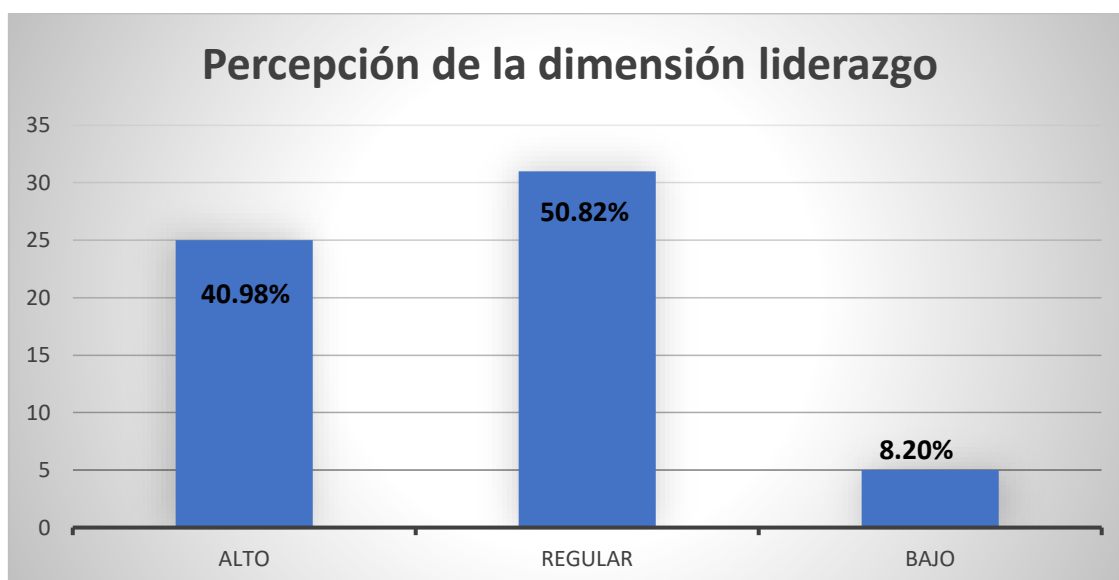


Figura 8. Percepción de la dimensión: liderazgo

Con respecto a la dimensión liderazgo, el 40.98% de los empleados del ministerio de cultura, indicaron que el liderazgo tiene un nivel alto, el 50.82% de los empleados percibieron que el liderazgo por parte de las jefaturas tiene un nivel solo regular, ya que notan algunas falencias que pueden ser superadas y un 8.20% de los empleados se manifestaron que el nivel de liderazgo es bajo.

Tabla 16

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Motivación para el desempeño de los empleados del ministerio de cultura Lima - 2016.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Alto (21 - 25)	32	52.46%
	Regular (13 – 20)	23	37.70%
	Bajo (5 - 12)	6	9.84%
	Total	61	100%

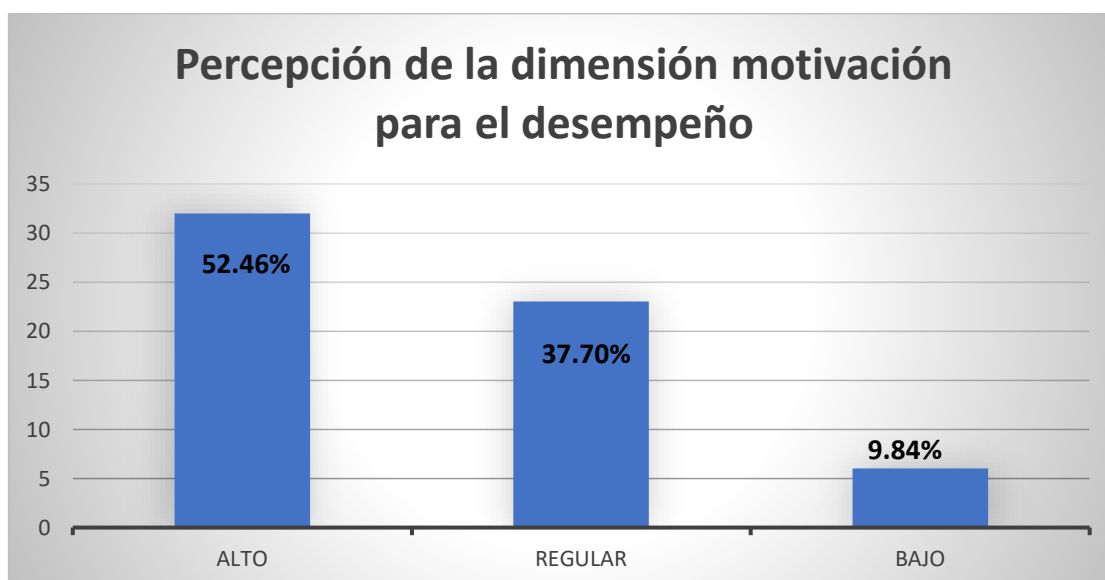


Figura 9. Percepción de la dimensión: motivación para el desempeño

Con respecto a la dimensión motivación para el desempeño, se observó que el 52.46% de los empleados del ministerio de cultura, indicaron tener un alto nivel de motivación en el desempeño de sus labores ya que les gusta su trabajo y lo asumen como un reto, el 37.70% de los empleados manifestaron que su motivación en su desempeño laboral es solo regular, ya sea por el nivel de promociones, remunerativo o por un ambiente laboral no propicio, y un 9.84% de empleados afirmaron sentirse desmotivados por los bajos sueldos, baja consideración y un pésimo ambiente laboral por lo que aceptan tener un nivel bajo.

Tabla 17

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión establecimiento de metas de los empleados del ministerio de cultura Lima - 2016.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Alto (21 - 25)	35	57.37%
	Regular (13 – 20)	20	32.79%
	Bajo (5 - 12)	6	9.84%
	Total	61	100%

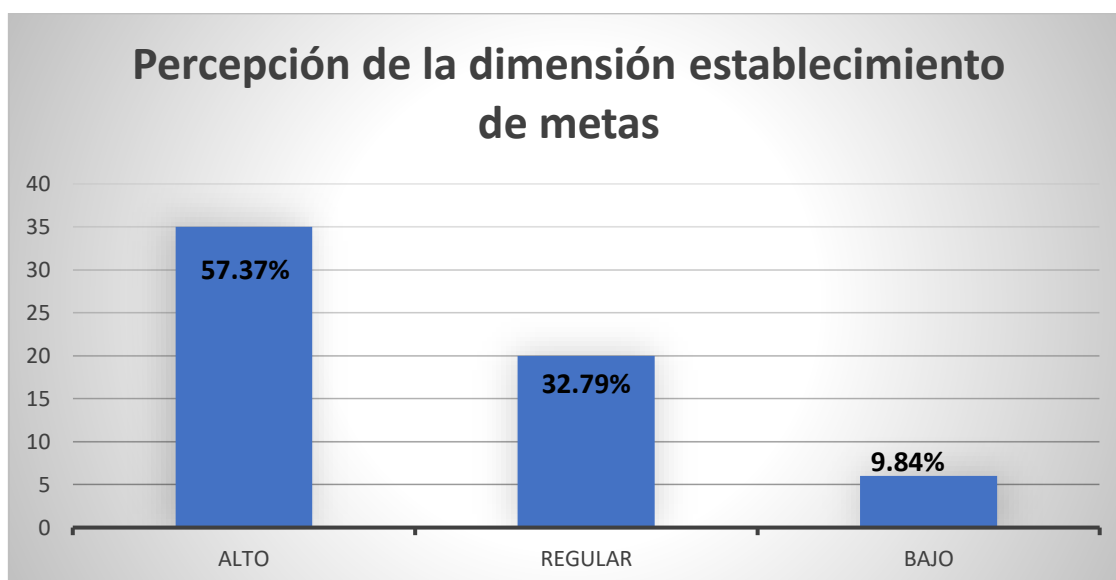


Figura 10. Percepción de la dimensión: establecimiento de metas

Con respecto a la dimensión establecimiento de metas, se observó que el 57.37% de los empleados del ministerio de cultura, manifestaron que el cumplimiento de las metas establecidas es alto, ya que se cumplen con las estrategias para lograr los objetivos trazados por la institución, el 32.79% de los empleados indicaron que solo es regular ya que no se han cumplido con las algunas metas establecidas por no estar claramente definidas por la entidad y el nivel y un 9.84% de empleados expresaron un nivel bajo en el cumplimiento de las metas establecidas.

Tabla 18

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión trabajo en equipo de los empleados del ministerio de cultura Lima - 2016.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Alto (21 - 25)	29	47.54%
	Regular (13 – 20)	26	42.62%
	Bajo (5 - 12)	6	9.84%
	Total	61	100%

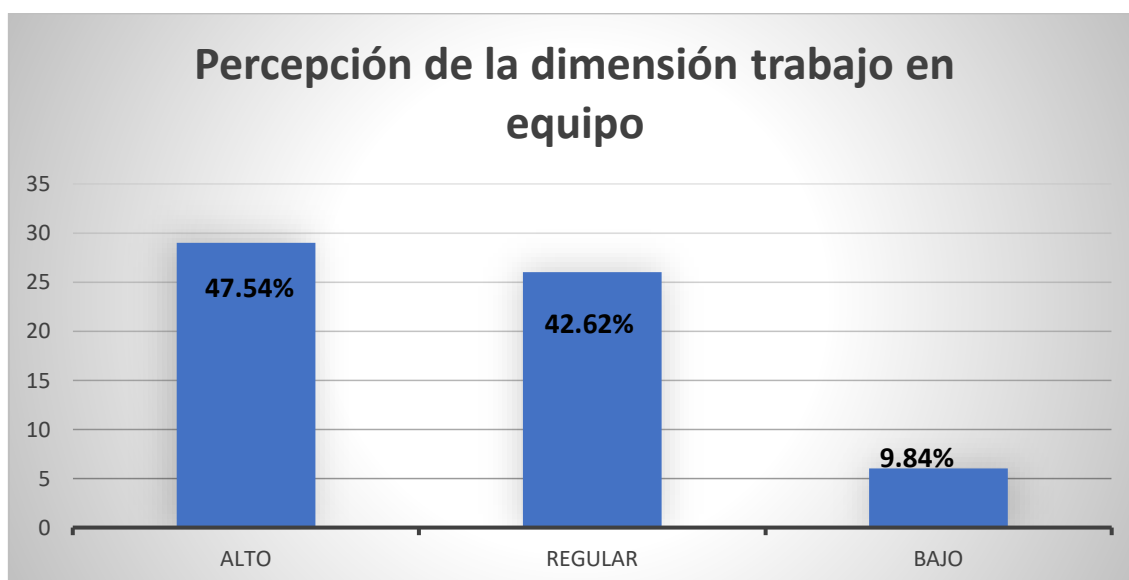


Figura 11. Percepción de la dimensión: trabajo en equipo

Con respecto a la dimensión trabajo en equipo, se observó que el 47.54% de los empleados del ministerio de cultura, indicaron que el trabajo realizado en equipo es alto, el 42.62% expresaron que el trabajo en equipo es regular, ya que no siempre se encuentran las condiciones adecuadas para un buen ambiente de trabajo para crear compañerismo, así como una mejor asignación de funciones para hacer más eficiente y amena las labores y hacer un buen equipo de trabajo, y un 9.84% de empleados señalaron que hay un nivel bajo del trabajo en equipo.

Tabla 19

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión comunicación de los empleados del ministerio de cultura Lima - 2016.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Alto (21 - 25)	28	45.90%
	Regular (13 – 20)	27	44.26%
	Bajo (5 - 12)	6	9.84%
	Total	61	100%

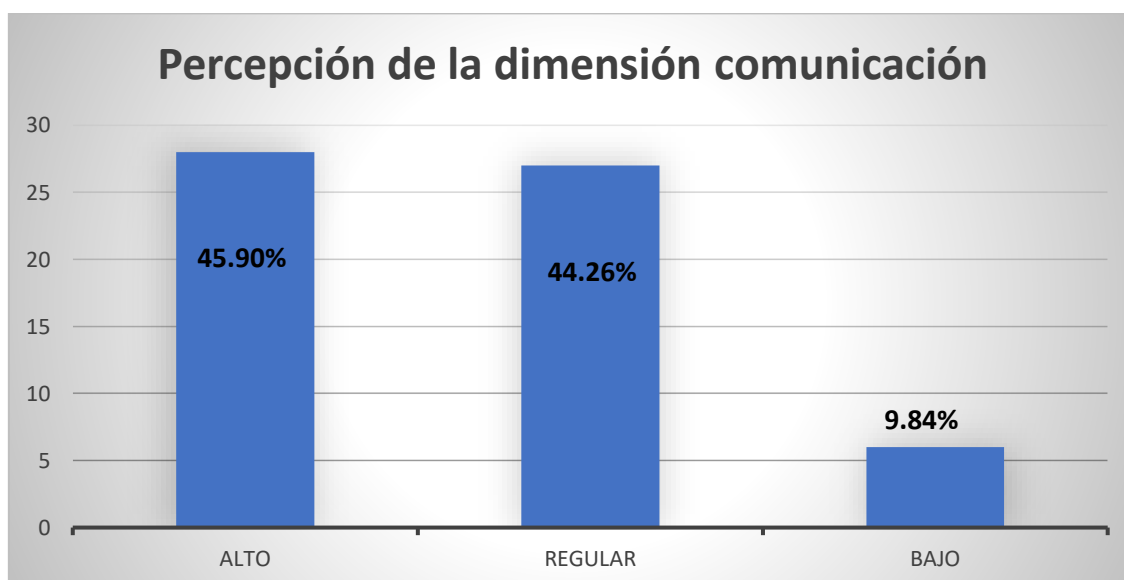


Figura 12. Percepción de la dimensión: comunicación

Con respecto a la dimensión comunicación, se observó que el 45.90% de los empleados del ministerio de cultura, afirmaron que el grado de la comunicación es alto, el 44.26% de los empleados indicaron, que la comunicación es solo regular ya que ellos perciben que no son escuchados por sus jefes y estos no comunican de manera adecuada sus órdenes, y un 9.84% de empleados manifestaron que hay un nivel bajo de comunicación.

3.2. Contrastación de hipótesis de la investigación Capacitación del capital humano y desempeño laboral de los empleados del ministerio de cultura - 2016.

Hipótesis general de la investigación

H₀: No existe relación significativa entre la capacitación y conocimiento del presupuesto y el desempeño laboral de los empleados del Ministerio de Cultura.

H_a: Existe relación significativa entre la capacitación y conocimiento del presupuesto y el desempeño laboral de los empleados del Ministerio de Cultura.

Regla de decisión:

El nivel de significación "p" es menor que α , rechazar H₀

El nivel de significación "p" no es menor que α , no rechazar H₀

Tabla 20

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre capacitación y conocimiento del presupuesto y el desempeño laboral.

			Capacitación y conocimiento del presupuesto	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Capacitación y conocimiento del presupuesto	Coefficiente de correlación	1,000	,853**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño laboral	N	61	61
		Coefficiente de correlación	,853**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	61	61

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (2 colas).

Los resultados de la prueba de Spearman muestran el coeficiente de correlación es de ($r = 0.853$), lo que indica que tiene una correlación positiva alta, asimismo el valor de $P=0,00$ por efecto menor al de $P = 0,05$ y deduciendo que la relación es significativa al 95% y se niega la hipótesis nula (H₀) asumiendo que hay una relación significativa entre la capacitación y conocimiento del presupuesto y el desempeño laboral de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima, 2016.

Hipótesis Específica 1

H₀: No existe relación significativa entre la capacitación y conocimiento del presupuesto y el liderazgo de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima, 2016.

H_a: Existe relación significativa entre la capacitación y conocimiento del presupuesto y el liderazgo de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima, 2016.

Tabla 21

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre capacitación y conocimiento del presupuesto y el liderazgo de los empleados del Ministerio de Cultura

		Capacitación y conocimiento del presupuesto		Liderazgo
Rho de Spearman	Capacitación y conocimiento del presupuesto	Coefficiente de correlación	1,000	,871**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	61	61
	Liderazgo	Coefficiente de correlación	,871**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	61	61

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (2 colas).

Los resultados de la prueba de Spearman, en que el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.871$) lo que señala una correlación positiva alta, asimismo el valor de $P=0,000$ por efecto menor al de $P = 0,05$ y deduciendo que la relación es significativa al 95% y se niega la hipótesis nula (H₀) asumiendo que hay una relación significativa entre la capacitación y conocimiento del presupuesto y el liderazgo de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima, 2016.

Hipótesis Específica 2

H₀: No hay relación significativa entre la capacitación y conocimiento del presupuesto y la motivación para el desempeño de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima, 2016.

H_a: Existe relación significativa entre la capacitación y conocimiento del presupuesto y la motivación para el desempeño de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima, 2016.

Tabla 22

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la capacitación y conocimiento del presupuesto y la motivación para el desempeño de los empleados del Ministerio de Cultura.

		Capacitación y conocimiento del presupuesto	Motivación para el desempeño
Rho de Spearman	Capacitación y conocimiento del presupuesto	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,771**
		N	,000
			61
	Motivación para el desempeño	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,771**
		,000	
		61	

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (2 colas).

En consecuencia, Los resultados de la prueba de Spearman, en que el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.771$) lo que muestra una correlación positiva alta, asimismo el valor de $P=0,000$ por efecto menor al de $P = 0,05$ y deduciendo que la relación es significativa al 95% y se niega la hipótesis nula (H₀) asumiendo que hay una relación significativa entre la capacitación y conocimiento del presupuesto y la motivación para el desempeño de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima, 2016.

Hipótesis Específica 3

H₀: No hay relación significativa entre la entre la capacitación y conocimiento del presupuesto y el establecimiento de metas de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima, 2016.

H_a: Existe relación significativa entre la entre la capacitación y conocimiento del presupuesto y el establecimiento de metas de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima, 2016.

Tabla 23

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la capacitación y conocimiento del presupuesto y el establecimiento de metas de los empleados del Ministerio de Cultura

			Capacitación y conocimiento del presupuesto	Establecimiento de metas
Rho de Spearman	Capacitación y conocimiento del presupuesto	Coeficiente de correlación	1,000	,887**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	61	61
	Establecimiento de metas	Coeficiente de correlación	,887**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	61	61

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (2 colas).

En consecuencia, los resultados de la prueba de Spearman, en que el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.887$) lo que señala una correlación positiva alta, asimismo el valor de $P = ,001$ por efecto menor al de $P = 0,05$ y deduciendo que la relación es significativa al 95% y se niega la hipótesis nula (H₀) asumiendo que hay una relación significativa entre la capacitación y conocimiento del presupuesto y el establecimiento de metas de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima, 2016.

Hipótesis Específica 4

H₀: No hay relación significativa entre la capacitación y conocimiento del presupuesto y el trabajo en equipo de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima, 2016.

H_a: Existe relación significativa entre la capacitación y conocimiento del presupuesto y el trabajo en equipo de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima, 2016.

Tabla 24

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre capacitación y conocimiento del presupuesto y el trabajo en equipo de los empleados del Ministerio de Cultura.

		Capacitación y conocimiento del presupuesto	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Capacitación y conocimiento del presupuesto	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,761**
		N	,000
			61
		Coeficiente de correlación	61
		Sig. (bilateral)	,761**
	Trabajo en equipo	Sig. (bilateral)	1,000
			,000
		N	.
			61
			61

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (2 colas).

En consecuencia, Los resultados de la prueba de Spearman, en que el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.761$) lo que señala una correlación positiva alta, asimismo el valor de $P=0,000$ por efecto menor al de $P = 0,05$ y en deduciendo que la relación es significativa al 95% y se niega la hipótesis nula (H₀) asumiendo que hay una relación significativa entre la capacitación y conocimiento del presupuesto y el trabajo en equipo de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima, 2016.

Hipótesis Específica 5

H₀: No hay relación significativa entre capacitación y conocimiento del presupuesto y la comunicación de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima, 2016.

H_a: Existe relación significativa entre la ejecución presupuestal y el trabajo en equipo de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima, 2016.

Tabla 25

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la capacitación y conocimiento del presupuesto y la comunicación de los empleados del Ministerio de Cultura.

		Capacitación y conocimiento del presupuesto		Comunicación
Rho de Spearman	Capacitación y conocimiento del presupuesto	Coefficiente de correlación	1,000	,800**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	61	61
	Comunicación	Coefficiente de correlación	,800**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	61	61

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (2 colas).

En consecuencia, Los resultados de la prueba de Spearman, en que el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.800$) lo que señala una correlación positiva alta, asimismo el valor de $P=0,000$ por efecto menor al de $P = 0,05$ y en deduciendo que la relación es significativa al 95% y se niega la hipótesis nula (H₀) asumiendo que hay una relación significativa entre la capacitación y conocimiento del presupuesto y la comunicación de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima, 2016.

IV. DISCUSIÓN

4.1. Discusión de los resultados

El resultado obtenido al comparar la teoría en la cual se basó esta investigación con los antecedentes de otros trabajos, se comparó con la de Mayurí (2008), ya que en su trabajo de investigación donde se evidencia que el valor de $p = 0.000 < 0,05$ afirmando que con un 95% que un Programa de Capacitación Empresarial se relaciona significativamente con el desempeño laboral. Existiendo una relación significativa.

En el presente trabajo se demostró que existe una correlación alta y significativa entre la variable la capacitación y conocimiento del presupuesto y la variable desempeño laboral de los empleados del Ministerio de Cultura – 2016, siendo $r = 0,853$; el valor de $P = ,000$ por efecto menor al de $P = 0,05$ y deduciendo que la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0), según el coeficiente de correlación de Rho Spearman. En la parte descriptiva se argumentó que la capacitación ayuda a optimizar el desempeño laboral de los empleados. Esto se puede constatar en lo que Santillán (2010, p. 23) definió las características de; conocimiento como: “Una capacidad humana, cuya generación, transmisión y conservación implica un proceso intelectual de enseñanza y aprendizaje”. En cuanto a desempeño laboral, Chiavenato (2009, p. 245) definió como: “el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados”.

Además, se demostró que existe una correlación alta y significativa entre la variable la capacitación y conocimiento del presupuesto y la motivación para el desempeño de los empleados del Ministerio de Cultura – 2016, siendo $r = 0,771$; el valor de $P = 0,000$ por efecto menor al de $P = 0,05$ y deduciendo que la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0), según el coeficiente de correlación de Rho Spearman. Estos resultados, se contrastan con los encontrados por Mayuri (2008) quien encontró que a un 95% pudo afirmar que el Plan de Capacitación dado a los trabajadores del Banco de la Nación se relaciona estadísticamente con Desempeño Laboral ($p < 0,05$).

La concordancia con Fernández (2014), es que: “Recomienda impartir programas de capacitación que contribuyan a mejorar el desempeño laboral en las diferentes áreas”.

La similitud con Nieto (2014), fue: En el tipo de investigación que fue de tipo correlacional, se utilizó un instrumento (encuesta) a un universo de 65 individuos, de acuerdo con la muestra calculada de los principales logros presentados señalan que el Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF- SP) origina un impacto significativo en la Administración Financiera en el sector público.

Las semejanzas con Ramírez (2014), quien determinó que: Con los resultados alcanzados del estudio estadístico a los datos de la muestra se pudo deducir que la edad del trabajador y la cantidad de años en el cargo no influyeron de manera significativa en el desempeño laboral. Pero la capacitación laboral si resultó con un buen pronóstico del desempeño laboral; su influencia fue lineal, positiva y significativa. Esto denota que, a mayor categoría de capacitación, mayor puede ser la categoría de desempeño laboral.

La concordancia con Gonzáles, Patiño (2011), que: “Planteó un modelo de capacitación orientado a aumentar los niveles de desarrollo y productividad del personal administrativo”.

Las coincidencias con Gómez (2008), quien propuso: Un modelo que posibilite establecer estrategias efectivas para la administración del conocimiento y el reforzamiento de la cultura de la institución en beneficio de las personas que la conforman.

También, se estimó la posibilidad del empleo de este procedimiento, a las estrategias propuestas y de los modelos que se trazaron en otras entidades del sector público.

Las semejanzas con Velasco (2006), menciono que: La preparación y el adiestramiento de los niveles jerárquicos del sector público en el planeta está volviendo a ser el foco de atención, específicamente de las naciones que están en curso de producir una administración pública profesional, capacitada, eficaz, competente y dispuesta a rendir de cuentas. Este escrito se encamina en los desafíos que implica el instituir un sistema de preparación y adiestramiento para los niveles jerárquicos del sector público

V. CONCLUSIONES

Primera. Los resultados de la prueba de Spearman muestran el coeficiente de correlación es de ($r = 0.853$), lo cual indica que tiene una correlación positiva alta, además el valor de $P=0,00$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la capacitación y conocimiento del presupuesto y el desempeño laboral de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima, 2016.

Segunda. Los resultados de la prueba de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.871$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $P=0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la capacitación y conocimiento del presupuesto y el liderazgo de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima, 2016.

Tercera. Los resultados de la prueba de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.771$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $P=0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la capacitación y conocimiento del presupuesto y la motivación para el desempeño de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima, 2016.

Cuarta. Los resultados de la prueba de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.887$) lo que señala una correlación positiva alta, asimismo el valor de $P = ,001$ por efecto menor al de $P = 0,05$ y en deduciendo que la relación es significativa al 95% y se niega la hipótesis nula (H_0) asumiendo que hay una relación significativa entre la capacitación y conocimiento del presupuesto y el establecimiento de metas de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima, 2016.

- Quinta.** Los resultados de la prueba de Spearman, en que el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.761$) lo que señala una correlación positiva alta, asimismo el valor de $P=0,000$ por efecto menor al de $P = 0,05$ y deduciendo que la relación es significativa al 95% y se niega la hipótesis nula (H_0) asumiendo que hay una relación significativa entre la capacitación y conocimiento del presupuesto y el trabajo en equipo de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima, 2016.
- Sexta.** Los resultados de la prueba de Spearman, en que el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.800$) lo que señala una correlación positiva alta, asimismo el valor de $P=0,000$ por efecto menor al de $P = 0,05$ y deduciendo que la relación es significativa al 95% y se niega la hipótesis nula (H_0) asumiendo que hay una relación significativa entre la capacitación y conocimiento del presupuesto y la comunicación de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima, 2016.

VI. RECOMENDACIONES

- Primera.** Se recomienda diseñar estrategias que se orienten a mejorar el desempeño laboral de los trabajadores desde que ingresan a trabajar a la institución con programas de inducción o adiestramiento previo del funcionamiento del área donde laboraran, de esta manera se generara un proceso intelectual de enseñanza y aprendizaje, el periodo de adaptación será más corto y se cumplirán los objetivos fijados.
- Segunda.** Se sugiere implementar programas de capacitación que contribuyan a mejorar el desempeño laboral de los empleados del ministerio de cultura, mediante charlas de Liderazgo.
- Tercera.** Se recomienda adoptar una política de capacitación permanente, porque esta predice una mejora del desempeño laboral; su influencia será, positiva y significativa, y a mayor nivel de motivación, el cual aumentará el nivel de desempeño laboral, produciendo un impacto significativo.
- Cuarta.** Se sugiere implementar un modelo de capacitación direccionado a aumentar las escalas de desarrollo y productividad y que facilite establecer estrategias eficaces para la administración del conocimiento y el reforzamiento de la cultura de la institución en beneficio de las personas que la componen y con ello poder tener metas establecidas claras y concisas y que el empleado pueda cumplirla.
- Quinta.** Se aconseja implementar, adaptar y mejorar las estrategias propuestas de los modelos que se planificaron en otras entidades del sector público con la finalidad de mejorar el trabajo en equipo, lo cual conllevará a mejorar el clima laboral en el ministerio.

Sexta. Se recomienda al área de recursos humanos realizar capacitaciones a los directores, funcionarios y altos funcionarios a capacitarse técnicamente y en manejo de personal, ya que se ha comprobado que muchos de ellos por ser personal de confianza no tienen un manejo ni un trato adecuado con el personal a su cargo, lo que se ve reflejado en una disminución del desempeño laboral. La preparación y el adiestramiento de los niveles jerárquicos del sector público en el planeta está volviendo a ser el foco de atención, específicamente de las naciones que están en curso de producir una administración pública profesional, capacitada, eficaz, competente y dispuesta a rendir de cuentas. Este escrito se encamina en los desafíos que implica el instituir un sistema de preparación y adiestramiento para los niveles jerárquicos del sector público

VII. REFERENCIAS

- Arias, F. (2012). *El proyecto de la investigación. Introducción a la metodología científica*. (6ta ed.). Venezuela: Episteme.
- Bateman, H. y Snell, H. (2009). *Administración. Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*. (8va ed.) México: Mac Graw.
- Carranza, L., Chávez, J y Valderrama, J. (2007). *La economía Política del proceso presupuestario: El caso peruano*. Lima: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (7ma ed.). México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos humanos*. (5ta ed.). Bogotá: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos humanos*. (9na ed.). México: McGraw Hill.
- Del Cid, A., Méndez, R., y Sandoval, F (2007), *Investigación fundamentos y metodología*. (1ra ed.). México: Pearson educación.
- Fernández, C. (2014), *La Capacitación Laboral como Mecanismo de Prevención de Riesgos del Personal de la Empresa Inversiones Aqua Náutica S.A.* Universidad de Carabobo. (Tesis de Maestría inédita). Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Gómez, M. (2008), México, *Diseño de estrategias que permitan a las organizaciones pasar a una posición de generación y difusión de conocimiento. El caso de las organizaciones del sector paraestatal*. Universidad Autónoma de Querétaro, (Tesis Doctoral inédita). Universidad Autónoma de Querétaro. México.
- González, N., Patiño, H. (2011),: *Modelo de Capacitación para el Personal administrativo de la fundación Universitaria del Área Andina, Seccional Pereira*. Universidad Tecnológica de Pereira. (Tesis de Maestría inédita). Universidad Tecnológica de Pereira. Colombia.
- Hernández, E. (2006), *Creación de un programa de capacitación dirigido al personal de la unidad de construcción de edificios del Estado - UCEE*. Universidad de San Carlos de Guatemala. (Tesis de Maestría inédita). Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (5ta ed.). México: McGraw-Hill.
- Hessen, J. (1926). *Teoría del conocimiento*. México: ILCA Instituto Latinoamericano de Ciencias y Artes.
- Mayurí, J. (2008), *Capacitación empresarial y desempeño laboral en el fondo de empleados del Banco de la Nación – Feban, Lima 2006*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. (Tesis Doctoral inédita). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.
- Medina, F. (2014), *Diseño del plan de capacitación en base al modelo de retorno de inversión – ROI – para planta central del Ministerio de Defensa nacional, correspondiente al periodo fiscal 2013*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. (Tesis de Maestría inédita). Universidad Católica del Ecuador. Ecuador.
- Ministerio de economía y finanzas (2011). *Guía básica, sistema nacional de presupuesto*.
- Montes, L. (2012), *Eficacia de cuatro sistemas de capacitación sobre el Desempeño Laboral de una empresa de servicios telefónicos*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. (Tesis de Maestría inédita). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.
- Nieto, D. (2014), *El Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF – SP), y la gestión Financiera/ Presupuestal en el Sector Público en el Perú, Periodo 2011 – 2013*. Universidad de San Martín de Porres. (Tesis Doctoral inédita). Universidad de San Martín de Porres. Perú.
- Perea, N. (2014), *Estudio de las competencias de los recursos humanos en las buenas prácticas del sistema de administración financiera en las municipalidades distritales de Soplín y Capelo de la provincia de Requena, año 2014*. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. (Tesis de Maestría inédita). Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Perú.
- Ramírez, A. (2014), *Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la Universidad Linda Vista de la Unión Mexicana de Chiapas*, Universidad de Montemorelos. (Tesis de Maestría inédita). Universidad de Montemorelos. México.

- Robbins, P. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.
- Rutty, M. (2007), *Evaluación de impacto en la capacitación de recursos humanos*. Universidad De Buenos Aires. (Tesis Doctoral inédita). Universidad De Buenos Aires. Argentina.
- Sánchez C, y Reyes, C. (2009). *Metodología y diseño en la investigación científica*. (4ta ed.) Lima: Visión universitaria.
- Santillán, M. (2010). *Gestión del conocimiento. El modelo de gestión de empresas del siglo XXI*. (1ra ed.) España: Netbiblo S.L.
- Segarra, M. y Bou, J (2005). *Concepto, tipos y dimensiones de conocimiento: Configuración del conocimiento estratégico*. Universitat Jaume I. Castellón, Revista de economía y empresa N 52 y 53 (2da Epoca) 3 Cuatrimestre 2004 y 1 Cuatrimestre 2005, España.
- Velasco, E. (2006), *Funcionarios públicos en el Reino Unido y Polonia, tensiones y equilibrios*. Revista Gestión y Política Pública, Volumen XV, número 2 II semestre 2006. México.

ANEXOS

Anexo A**ARTÍCULO CIENTÍFICO****Capacitación del capital humano y desempeño laboral de los empleados del Ministerio de Cultura - 2016.**

Dávila Castillo Dante Juan

ddavilacastillo@yahoo.com

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado: Capacitación del capital humano y el desempeño laboral de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima - 2016, cuyo objetivo general fue precisar la relación que existe entre la capacitación y conocimiento del presupuesto y el desempeño laboral de los empleados del ministerio de cultura, Lima - 2016.

El marco metodológico contiene dos variables, la primera capacitación y conocimiento del presupuesto, con sus dimensiones programación, formulación, aprobación, ejecución y evaluación; la segunda variable desempeño laboral con sus dimensiones liderazgo, motivación para el desempeño, establecimiento de metas, trabajo en equipo y comunicación. El tipo de estudio fue básico, se aplicó el método científico ya que siguieron una serie de pasos, técnicas y procedimientos para resolver el problema mediante la verificación de la hipótesis; el tipo de investigación fue sustantiva de nivel descriptivo; y su enfoque cuantitativo, la población estuvo conformada por 61 administrativos del Ministerio de Cultura, para la recolección de datos se aplicó la técnica de encuesta, con un cuestionario de 25 ítems por cada variable. La validez se realizó mediante juicio de expertos y la confiabilidad de los instrumentos aplicados se realizó mediante la prueba de Alfa de Cronbach, con una muestra de piloto de 61 encuestados que arrojó 0,859 y 0,814, considerándose fuertemente confiable.

Para el tratamiento estadístico los resultados de la prueba de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.853$) lo que indica una correlación positiva alta, asimismo, el valor de $P = 0,001$ resulta menor al de $P = 0,05$ por lo que la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0), llegando a la conclusión que existe relación significativa entre la capacitación y conocimiento del presupuesto y el desempeño laboral de los empleados del Ministerio de Cultura,

Lima, 2016, por lo que: a mayor conocimiento de una materia (presupuesto) se observara un mejor desempeño laboral.

Palabras Clave: capacitación, conocimientos, presupuesto, programación, desempeño laboral, liderazgo, motivación para el desempeño.

ABSTRACT

This research work entitled: training of human capital and the job performance of the employees of the Ministry of culture, Lima - 2016, whose general objective was to clarify the relationship that exists between the training and knowledge of the budget and the job performance of the employees of the Ministry of culture, Lima - 2016.

The methodological framework contains two variables, the first training and knowledge of the budget, with its dimensions programming, formulation, approval, implementation and assessment; the second variable job performance with its dimensions leadership, motivation to perform, goal setting, team work and communication. The type of study was basic, applied scientific method since they followed a series of steps, techniques and procedures to solve the problem by means of verification of the hypothesis; the type of investigation was substantive level descriptive; and its quantitative approach, the population was composed of 61 administrative of the Ministry of culture, Lima, the sample was Census and for the collection of data was applied the technique of survey with a questionnaire of 25 items for each variable. The validity was performed by expert opinion and the reliability of the applied instruments was carried out using Cronbach alpha testing, with a sample of pilot of respondents 61 which threw 0,859 and 0,814, whereas are strongly reliable.

For the statistical treatment test results of Spearman, where the value of the correlation coefficient is ($r = 0.853$) indicating a correlation positive high, also the value of $P = ,001$ is less than the $P = 0.05$, so the relationship is significant at the 95% and rejecting the null hypothesis (H_0) coming to the conclusion that there is a significant relationship between the training and knowledge of the budget and the job performance of the employees of the Ministry of culture, Lima, 2016, so: to greater knowledge of a subject (budget) were observed a best job performance.

Key words: Training, knowledge, budget, schedule, work performance, leadership, motivation for the performance.

Introducción

El presente trabajo tiene como tema de análisis, la relación que existe entre, la capacitación y conocimiento del presupuesto y el desempeño laboral de los empleados del ministerio de cultura, Lima – 2016.

La intención es la de colaborar con el incremento del nivel del desempeño laboral de los empleados de la institución mediante el presente trabajo de investigación.

El presente trabajo de investigación pretende contribuir no solo a optimizar las labores de los empleados del ministerio de cultura en relación a los conocimientos y capacitación en materia presupuestaria y el desempeño laboral, contribuir a mejorar el ambiente laboral y la eficiencia del capital humano, si no, también como punto de partida para otros trabajos en la materia.

En la práctica se espera que el presente trabajo de investigación beneficie a los empleados en la obtención de un modelo y programas de capacitación permanente que ayuden a incrementar el nivel de conocimientos y por consecuencia aumenten el nivel del desempeño laboral.

A continuación, se muestran los trabajos que fueron usados como antecedentes:

Ramírez (2014), Título de tesis “*Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la Universidad Linda Vista de la Unión Mexicana de Chiapas*”. Gonzáles, Patiño (2011), Título de tesis: “*Modelo de Capacitación para el Personal administrativo de la fundación Universitaria del Área Andina, Seccional Pereira*”. Fernández (2014), Título de tesis: “*La Capacitación Laboral como Mecanismo de Prevención de Riesgos del Personal de la Empresa Inversiones Aqua Náutica S.A*”. Medina (2014), Título de tesis: “*Diseño del plan de capacitación en base al modelo de retorno de inversión – ROI – para planta central del Ministerio de Defensa nacional, correspondiente al periodo fiscal 2013*”. Gómez (2008), Título de tesis: “*Diseño de estrategias que permitan a las organizaciones pasar a una posición de generación y difusión de conocimiento*”. Mayurí (2008), Título de tesis: “*Capacitación empresarial y desempeño laboral en el fondo de empleados del Banco de la Nación – Feban, Lima 2006*”.

Metodología

En el presente trabajo de investigación se utilizó el método general o también llamado método científico el cual, según Arias (2012), “Es el conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas de investigación mediante la prueba o verificación de hipótesis.

También se utilizó métodos específicos, como el método descriptivo, que identifica y conoce la naturaleza de una situación en la medida que ella exista durante el tiempo de estudio. En cuanto a los tipos de investigación son: Según su finalidad es aplicada, según su carácter, es descriptiva, de acuerdo a su naturaleza es cualitativa, según su alcance es temporal, es transversal porque estudia un solo momento (año 2016).

El diseño de la investigación es no experimental, ya que se realiza sin manipular deliberadamente las variables, es del tipo correlacional causal porque establece la relación entre dos variables que son conocimientos en presupuestos y desempeño laboral.

La población fueron los empleados del ministerio de cultura, de las áreas de planeación y presupuesto (22) contabilidad (10) abastecimiento (22) y tesorería (7) que hacen un total de 61 personas, que se practicó una encuesta al total de individuos (censo) con un cuestionario de 25 preguntas por cada variable de estudio.

Resultados

Se elaboró un cuestionario que constó de 25 preguntas para las dos variables de estudio capacitación y conocimiento del presupuesto y desempeño laboral, determinándose validez de sus contenidos así mismo se determinó la confiabilidad mediante el estadístico Alfa de Cron Bach.

En relación a la variable capacitación y conocimiento del presupuesto, se observó que le 70.49% de los empleados manifestaros tener un nivel alto, el 19.67% un nivel regular y un 9.84% un nivel bajo en conocimientos en presupuesto.

En cuanto a lo observado en las dimensiones de la variable conocimientos y capacitación en materia presupuestaria observamos lo siguiente:

Dimensión	Alto	Regular	Bajo
Programación	49.18%	40.98%	9.84%
Formulación	62.30%	27.86%	9.84%
Aprobación	62.29%	27.87%	9.84%

Ejecución	52.46%	37.30%	9.84%
Evaluación	55.73%	34.43%	9.84%

En relación a la variable desempeño laboral, se observó que le 67.21% de los empleados estuvieron evaluados con un nivel alto, el 22.95% un nivel regular y un 9.84% un nivel bajo en desempeño laboral.

En cuanto a lo observado en las dimensiones de la variable desempeño laboral observamos los siguiente:

Dimensión	Alto	Regular	Bajo
Liderazgo	40.98%	50.82%	8.20%
Motivación para el desempeño	52.46%	37.70%	9.84%
Establecimientos de metas	57.37%	32.79%	9.84%
Trabajo en equipo	47.54%	42.62%	9.84%
Comunicación	45.90%	44.26%	9.84%

El coeficiente de correlación entre las variables conocimientos y capacitación en materia presupuestaria y desempeño laboral es de 0.853, lo que indica una correlación positiva alta, en cuanto a la correlación entre las dimensiones de las variables conocimientos y capacitación en materia presupuestaria y desempeño laboral es como sigue:

Programación – Liderazgo	0.871 correlación positiva alta
Formulación – Motivación para el desempeño	0.771 correlación positiva alta
Aprobación – Establecimiento de metas	0.887 correlación positiva alta
Ejecución – Trabajo en equipo	0.761 correlación positiva alta
Evaluación - Comunicación	0.800 correlación positiva alta

Discusión

La comparación de los resultados obtenidos con los de los autores de los antecedentes establece las siguientes: Mayurí (2008) quien sustentó la tesis: “*Capacitación empresarial y desempeño laboral en el fondo de empleados del Banco de la Nación – Feban, Lima 2006*”, un programa de capacitación empresarial se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del fondo de empleados del Banco de la Nación durante el año 2006 existiendo una relación significativa. Asimismo, Fernández (2014) quien sustentó la tesis: “*La Capacitación Laboral como Mecanismo de Prevención de Riesgo de Personal de*

la empresa Aqua Náutica S.A.” , donde Los trabajadores sondeados expresaron la necesidad de capacitación, para poder desempeñarse competente en sus lugares de trabajo. Las semejanzas con Ramírez (2014) quien sustentó la tesis: “Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la Universidad Linda Vista de la Unión Mexicana de Chiapas”, donde afirma que la capacitación laboral predice el nivel de desempeño laboral. Esto significa que, a mayor nivel de capacitación mayor puede ser el nivel de desempeño laboral. La concordancia con Gonzáles, Patiño (2011) quien sustento la tesis: “Modelo de Capacitación para el Personal Administrativo de la Fundación Universitaria del Área Andina, Seccional Pereira”, Lo expuesto en esta investigación respondió a las necesidades de exponer un patrón de capacitación por competencias para los Trabajadores administrativos. La semejanza con Medina (2014) quien sustento la tesis: “Diseño del plan de capacitación en base al modelo de retorno de inversión – ROI – para planta central del Ministerio de Defensa Nacional, correspondiente al periodo fiscal 2013”, El precisar la conveniencia en las diversas escalas de necesidades de capacitación y niveles de evaluación de planes de capacitación, simplificó el entendimiento y apoyo de los distintos miembros de la institución, quienes apoyaron la aceptación de los Programas de Capacitación y la ejecución de los planes de capacitación, porque sabían la repercusión que estos tenían en la evolución y la dirección institucional a través de sus empleados. La concordancia con Gómez (2008) quien sustentó la tesis: “Diseño de estrategias que permitan a las organizaciones pasar a una posición de generación y difusión de conocimiento”, El propósito de esta investigación fue a partir del análisis de un caso de estrategias administrativas, procedimientos y herramientas que, aplicadas en los organismos públicos les permitan transformarse en fuentes generadoras y difusoras eficaces de conocimiento, con el fin de intensificar la eficiencia y eficacia en la realización de sus procesos, al igual que sus grados de competencia y servicio

Conclusiones

Los resultados de la prueba de Spearman muestran el coeficiente de correlación es de ($r = 0.853$), lo cual indica que tiene una correlación positiva alta, además el valor de $P=0,00$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la capacitación y conocimiento del presupuesto y el desempeño laboral de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima, 2016.

Recomendaciones

Se recomienda diseñar estrategias que se orienten a mejorar el desempeño laboral de los trabajadores desde que ingresan a trabajar a la institución con programas de inducción o adiestramiento previo del funcionamiento del área donde laboraran, de esta manera se generara un proceso intelectual de enseñanza y aprendizaje, el periodo de adaptación será más corto y se cumplirán los objetivos fijados.

Referencias

- Arias, F. (2012). *El proyecto de la investigación. Introducción a la metodología científica*. (6ta ed.). Venezuela: Episteme.
- Bateman, H. y Snell, H. (2009). *Administración. Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*. (8va ed.) México: Mac Graw.
- Carranza, L., Chávez, J. y Valderrama, J. (2007). *La economía Política del proceso presupuestario: El caso peruano*. Lima: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (7ma ed.). México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos humanos*. (5ta ed.). Bogotá: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos humanos*. (9na ed.). México: McGraw Hill.
- Del Cid, A., Méndez, R., y Sandoval, F (2007), *Investigación fundamentos y metodología*. (1ra ed.). México: Pearson educación.
- Fernández, C. (2014), *La Capacitación Laboral como Mecanismo de Prevención de Riesgos del Personal de la Empresa Inversiones Aqua Náutica S.A*. Universidad de Carabobo. (Tesis de Maestría inédita). Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Gómez, M. (2008), México, *Diseño de estrategias que permitan a las organizaciones pasar a una posición de generación y difusión de conocimiento. El caso de las organizaciones del sector paraestatal*. Universidad Autónoma de Querétaro, (Tesis Doctoral inédita). Universidad Autónoma de Querétaro. México.
- González, N., Patiño, H. (2011): *Modelo de Capacitación para el Personal administrativo de la fundación Universitaria del Área Andina, Seccional Pereira*. Universidad Tecnológica de Pereira. (Tesis de Maestría inédita). Universidad Tecnológica de Pereira. Colombia.

Anexo B: Matriz de consistencia TÍTULO DE LA TESIS: Capacitación del capital humano y desempeño laboral de los empleados del ministerio de cultura - 2016.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Capacitación y conocimiento del presupuesto				
¿Qué relación existe entre capacitación y conocimiento del presupuesto y el desempeño laboral de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima 2016?	Analizar la relación que existe entre capacitación y conocimiento del presupuesto y el desempeño laboral de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima 2016.	Existe una relación directa entre capacitación y conocimiento del presupuesto y el desempeño laboral de los empleados del ministerio de Cultura, lima 2016.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
Problemas específicos PE1: ¿Qué relación existe entre capacitación y conocimiento del presupuesto y el liderazgo, en el desempeño laboral de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima 2016 PE2: ¿Qué relación existe entre capacitación y conocimiento del presupuesto y la motivación para el desempeño, en el	Objetivos específicos OE1: Analizar la relación que existe entre capacitación y conocimiento del presupuesto y el liderazgo, en el desempeño laboral de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima 2016. OE2: Analizar la relación que existe entre capacitación y conocimiento del presupuesto y la motivación para el desempeño, en el desempeño laboral de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima 2016.	Hipótesis específicas HE1: Existe una relación, entre los capacitación y conocimiento del presupuesto y el liderazgo en el desempeño laboral de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima, 2016. HE2: Existe una relación, entre los capacitación y conocimiento del presupuesto y la motivación para el desempeño, en el desempeño laboral de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima, 2016.	Programación	Grado en que los empleados perciben que están capacitados y tienen conocimientos en programación presupuestal	1,2,3,4,5	Escala ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Alto Regular Bajo
			Formulación	Grado en que los empleados perciben que están capacitados y tienen conocimientos en formulación presupuestal	6,7,8,9,10		
			Aprobación	Grado en que los empleados perciben que están capacitados y tienen conocimientos en aprobación presupuestal	11,12,13,14,15		
			Ejecución	Grado en que los empleados perciben que están capacitados y tienen conocimientos en ejecución presupuestal	16,17,18,19,20		
			Evaluación	Grado en que los empleados perciben que están capacitados y tienen conocimientos en evaluación presupuestal	21,22,23,24,25		
			Variable 2: Desempeño laboral				

<p>desempeño laboral de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima 2016?.</p> <p>PE3: ¿Qué relación existe entre capacitación y conocimiento del presupuesto y el establecimiento de metas, en el desempeño laboral de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima 2016?</p> <p>PE4: ¿Qué relación existe entre capacitación y conocimiento del presupuesto y el trabajo en equipo, en el desempeño laboral de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima 2016?</p> <p>PE5: ¿Qué relación existe entre capacitación y conocimiento del presupuesto y la comunicación, en el desempeño laboral de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima 2016?</p>	<p>OE3: Analizar la relación que existe entre capacitación y conocimiento del presupuesto y el establecimiento de metas, en el desempeño laboral de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima 2016.</p>	<p>HE3: Existe una relación, entre los capacitación y conocimiento del presupuesto y el establecimiento de metas en el desempeño laboral de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima, 2016.</p>	<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Escala de valores</p>	<p>Nivel y Rango</p>
	<p>OE4: Analizar la relación que existe entre capacitación y conocimiento del presupuesto y el trabajo en equipo, en el desempeño laboral de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima 2016.</p>	<p>HE4: Existe una relación, entre los capacitación y conocimiento del presupuesto y el trabajo en equipo, en el desempeño laboral de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima, 2016.</p>	<p>Liderazgo</p>	<p>Grado en que los empleados perciben que tienen Liderazgo en programación, formulación, aprobación, ejecución y evaluación presupuestal</p>	<p>1,2,3,4,5</p>	<p>Escala ordinal</p> <p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	<p>Alto</p> <p>Regular</p> <p>Bajo</p>
	<p>OE5: Analizar la relación que existe entre capacitación y conocimiento del presupuesto y la comunicación, en el desempeño laboral de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima 2016.</p>	<p>HE5: Existe una relación, entre los capacitación y conocimiento del presupuesto y la comunicación en el desempeño laboral de los empleados del Ministerio de Cultura, Lima, 2016.</p>	<p>Motivación para desempeño</p>	<p>Grado en que los empleados perciben que tienen Motivación para el desempeño en programación, formulación, aprobación, ejecución y evaluación presupuestal</p>	<p>6,7,8,9,10</p>		
			<p>Establecimiento de metas</p>	<p>Grado en que los empleados perciben que Establecen metas en programación, formulación, aprobación, ejecución y evaluación presupuestal</p>	<p>11,12,13, 14,15</p>		
			<p>Trabajo en equipo</p>	<p>Grado en que los empleados perciben que trabajan en equipo en programación, formulación, aprobación, ejecución y evaluación presupuestal</p>	<p>16,17,18,19,20</p>		
		<p>Comunicación</p>	<p>Grado en que los empleados perciben que hay comunicación en programación, formulación, aprobación, ejecución y evaluación presupuestal</p>	<p>21,22,23,24,25</p>			

METODOLOGÍA

Tipo de investigación: Es básica sustantiva

Diseño: No experimental

Método: Científico

Población: 61 trabajadores

Muestra: Censo

Anexo C

Instrumento de la variable capacitación y conocimientos del presupuestado

A continuación, se presenta un conjunto de diferentes situaciones que tratan sobre diversos aspectos de la actividad de los trabajadores. Indíquenos la frecuencia con que se presentan dichos aspectos, para ello debe utilizar la siguiente escala:

Nunca	1
Casi nunca	2
Algunas veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas. Trate de presentar la respuesta que le resulte natural, contestando rápidamente a todas las preguntas.

Respecto a la labor que realiza como trabajador en el área administrativa, usted:

Nº	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
	Dimensión: Programación					
1	¿Cuánto conoce usted acerca de, cuáles son las Entidades del Sector Público que aprueban, elaboran y dan opinión técnica en la etapa de Programación Presupuestaria?					
2	¿Cuánto sabe usted sobre, cuál es la Entidad que no aprueba o ratifica la etapa la etapa de Programación Presupuestaria?					
3	¿Cuánto sabe usted sobre, cuáles son las acciones que se realizan en esta etapa?					
4	¿Cuánto conoce usted sobre, en cuantos pasos se realiza el proceso de Programación, cuanto sabe usted de esto?					
5	¿Ha recibido por parte de su Entidad alguna Capacitación en Programación Presupuestaria?					
	Dimensión: Formulación					
6	¿Cuánto sabe usted sobre, en que Entidad del Sector Público tiene un rol jerárquico en la etapa de Formulación Presupuestaria?					
7	¿Cuánto conoce usted sobre, quien aprueba, mediante que vía y a donde se remite la formulación del proyecto de Presupuesto?					
8	¿Cuánto sabe usted acerca de, quienes pueden solicitar cambios de asignación de gastos?					
9	¿Cuánto conoce usted acerca de, cuáles son las escalas de prioridades en la etapa de Formulación Presupuestal?					

10	¿Cuánto cree usted que sabe de la etapa de Formulación presupuestaria?					
	Dimensión: Aprobación	1	2	3	4	5
11	¿Cuántos sabe usted sobre, el mes en que se envía el Proyecto de Presupuesto al Congreso y cuál es el plazo que tienen para discutirlo y aprobarlo?					
12	¿Cuánto conoce usted acerca de, la fecha tiene la Comisión de Presupuesto para presentar su dictamen al pleno del Congreso?					
13	¿Cuánto sabe usted acerca, de cuál es la potestad que tiene el Congreso en esta etapa de Aprobación Presupuestal?					
14	¿Cuánto conoce usted acerca de, los pasos para la Aprobación Presupuestaria?					
15	¿Cómo calificaría la capacitación recibida sobre la materia en mención?					
	Dimensión: Ejecución	1	2	3	4	5
16	¿Cuánto sabe usted sobre, cuál es la dirección del MEF que se encarga de distribuir los montos del gasto entre las unidades ejecutoras?					
17	¿Cuánto conoce usted acerca de, cuantas y cuáles son las fases de la Ejecución Presupuestaria?					
18	¿Cuánto sabe usted sobre, que áreas son las encargadas de llevar a cabo las fases de la Ejecución Presupuestaria?					
19	¿Cuánto conoce usted acerca de, la programación de compromiso anual (PCA) y cuál es su finalidad?					
20	¿Conoce los principios regulatorios de la etapa de Ejecución Presupuestaria?					
	Dimensión: Evaluación	1	2	3	4	5
21	¿Cuánto sabe usted acerca de, cuál es la herramienta usada para la evaluación del Presupuesto?					
22	¿Cuánto sabe usted sobre, cuál es la frecuencia en que se conocen los resultados de la ejecución del Presupuesto y cuál es el retraso máximo?					
23	¿Cuánto sabe usted acerca de, que entidad ejerce el rol de control de la ejecución Presupuestal?					
24	¿Cuánto sabe usted acerca, de cuantos tipos de evaluaciones hay, y su útil información a cuál etapa del Proceso Presupuestario es útil?					
25	¿Cuánto conoce usted acerca, del alcance del Sistema Nacional de Presupuesto?					

Fuente: Elaboración propia

Instrumento de la variable desempeño laboral

Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas. Trate de presentar la respuesta que le resulte natural, contestando rápidamente a todas las preguntas.

Nunca (1)

Casi nunca (2)

A veces (3)

Casi Siempre (4)

Siempre (5)

Nº	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
	Dimensión: Liderazgo	1	2	3	4	5
1	¿Qué tan extensas son las instrucciones u órdenes que le da su superior?					
2	¿Cuán precisos son los planes de su superior para alcanzar los objetivos de cada mes?					
3	¿Puede hablar libremente con su superior acerca de su trabajo?					
4	¿Cuándo surge un problema en el ámbito laboral, ¿su superior le pide su opinión acerca de cómo resolverlo?					
5	¿Su superior lo trata de manera justa?					
	Dimensión: Motivación para el desempeño	1	2	3	4	5
6	¿El empleado empieza el día, con una buena disposición para las labores?.					
7	¿La dedicación del empleado es explicado por la intensidad en el logro de sus metas y objetivos?					
8	¿El empleado demuestra iniciativa cuando cumple los objetivos de trabajo, y en las actividades realizadas y respetando razonablemente los plazos establecidos?					
9	¿Considera Usted que en el área donde labora, los empleados cumplen con las labores asignadas de acuerdo a la importancia y prioridad con buena disposición?					
10	¿Considera usted que un empleado motivado, está en su puesto minutos antes de la hora de entrada y minutos después de la hora de salida?					
	Dimensión: Establecimiento de metas	1	2	3	4	5
11	¿El empleado debe demostrar eficacia y eficiencia en el desempeño de su función?					

12	¿La entidad necesita una evaluación constante acerca del rendimiento de los empleados para así tomar las acciones necesarias?.					
13	¿Establecer una política de capacitación permanente para mejorar la eficacia y eficiencia de los empleados?					
14	¿Los empleados de acuerdo a una evaluación de su desempeño y logros, deben establecer las necesidades de cursos de capacitación para mejorar sus labores?					
15	¿La entidad de acuerdo a los resultados de las evaluaciones debe implementar nuevas metodologías de trabajo?					
	Dimensión: Trabajo en equipo	1	2	3	4	5
16	¿En el área donde labora, cree usted que los empleados, se mantienen unidos para alcanzar las metas establecidas?					
17	¿En el ambiente donde labora cree usted que los empleados demuestran un alto grado de identificación con las funciones asignadas?	1	2	3	4	5
18	¿Cree usted que los empleados se comprometen a lograr la calidad total del área donde laboran?					
19	¿En el área donde labora, cree usted que los empleados consideran que se puede convivir con las diferentes personalidades de los individuos del equipo?					
20	¿En el ambiente donde labora, cree usted que se logra un objetivo más eficazmente al combinar diversas habilidades personales?					
	Dimensión: comunicación	1	2	3	4	5
21	¿Qué tanto percibe usted que es escuchado por superior o sus compañeros de labor?					
21	¿Cuánto cree usted que escucha las órdenes de su superior o las sugerencias de su compañero?					
23	¿Siente usted que se comete errores debido a que no se habla un lenguaje común en su área de trabajo?					
24	¿Piensa usted que el manejo de comunicación informal afecta la fe y la confianza en los empleados?.					
25	¿La comunicación en su área de trabajo es unidireccional?					

Fuente: Elaboración propia

Base de dato la prueba piloto de capacitación y conocimiento del presupuesto

	CAPACITACIÓN Y CONOCIMIENTO DEL PRESUPUESTO																									
	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	
1	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
2	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	
5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
7	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	
8	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4
9	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	
10	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	3	3	
11	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	
12	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	5	
13	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	3	
14	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	5	4	5	5	4	
15	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	

Resultado de la confiabilidad de capacitación y conocimientos del presupuesto

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,0859	25

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
item1	105,0000	47,857	,480	,852
item2	105,2000	47,171	,494	,851
item3	105,0667	49,781	,212	,859
item4	105,0667	46,352	,557	,849
item5	105,2667	45,924	,564	,849
item6	104,8000	50,314	,144	,861
item7	105,2667	46,495	,499	,851
item8	105,0000	49,571	,174	,862
item9	105,2000	45,886	,465	,852
item10	105,2667	51,067	,021	,865
item11	104,8667	46,552	,533	,850
item12	105,0000	49,143	,296	,857
item13	105,1333	50,838	,068	,863
item14	104,6667	49,238	,369	,856
item15	105,0667	47,924	,480	,852
item16	105,0667	48,210	,438	,853
item17	105,1333	44,410	,822	,840
item18	105,1333	46,981	,648	,848
item19	104,8667	48,267	,430	,854
item20	105,5333	44,124	,566	,848
item21	105,0667	50,638	,091	,863
item22	105,0000	48,286	,418	,854
item23	105,0667	47,067	,471	,852
item24	105,1333	45,695	,545	,849
item25	105,3333	46,952	,397	,855

Base de dato la prueba piloto de desempeño laboral

	DESEMPEÑO LABORAL																								
	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
1	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
2	4	4	4	3	4	3	2	3	3	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	5	2
3	3	3	4	5	5	4	3	2	3	2	5	4	4	5	3	4	4	3	3	3	4	5	4	4	3
4	4	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4
6	4	5	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	3	4	3	3	4	4	4
7	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4
8	5	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4	5	5	5	4	3	5	3	3	3	4	5	4	4
9	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3
10	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	5	4	4	5	5	2	4	4	4	5	4	4	4	4	3
11	5	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	3	4	3	4	3	5	4	4	4
12	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	4	5
13	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4
14	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	3	5	4	4	4	4
15	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5

Resultado de la confiabilidad del desempeño laboral

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,0814	25

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
item1	97,0667	48,495	,367	,807
item2	97,2000	48,171	,393	,806
item3	97,2667	49,638	,360	,808
item4	97,4000	47,971	,400	,805
item5	97,2667	55,924	-,462	,837
item6	97,3333	45,381	,623	,794
item7	97,2667	43,210	,704	,787
item8	97,2667	44,067	,624	,792
item9	97,0667	45,638	,596	,795
item10	97,4000	43,543	,568	,795
item11	96,6667	50,952	,129	,815
item12	96,9333	49,924	,315	,809
item13	96,6667	48,095	,532	,802
item14	96,6000	49,971	,271	,811
item15	96,8667	47,981	,446	,804
item16	97,1333	49,838	,150	,818
item17	97,2667	47,781	,400	,805
item18	97,2000	48,314	,313	,809
item19	97,7333	51,781	,017	,819
item20	97,5333	50,552	,141	,816
item21	97,4000	48,686	,321	,809
item22	97,0667	50,210	,134	,818
item23	96,9333	50,924	,159	,814
item24	96,9333	50,638	,203	,813
item25	97,3333	43,667	,709	,787

Anexo D

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita):

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Ciencias Empresariales, con mención Gestión Pública, de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2015 - 2, aula 114 B, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: **Capacitación del capital humano y desempeño laboral de los empleados del ministerio de cultura – 2016**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Dávila Castillo, Dante Juan

D.N.I: 08542482

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Capacitación y conocimiento del presupuesto, [Santillan, 2,010, página, 23]

Define como: Una capacidad humana, cuya generación, transmisión y conservación implica un proceso intelectual de enseñanza y aprendizaje.

El conocimiento genera conocimiento mediante el uso de la capacidad de razonamiento o inferencia.

El conocimiento es volátil: sin uso, se pierde con el paso del tiempo.

El conocimiento aumenta cuando se comparte, a la vez que se transfiere sin perderse.

El conocimiento carece de valor si permanece estático. Sólo genera valor el conocimiento que se mueve, es decir que se transmite o se transforma.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Programación, [Carranza, Chávez y Valderrama, 2007, página 46]

Durante esta etapa las entidades programan su propuesta de presupuesto institucional y el ministerio de economía y finanzas, elabora el anteproyecto de presupuesto del sector público teniendo en cuenta dichas propuestas.

Dimensión 2: Formulación, [Carranza, Chávez y Valderrama, 2007, paginas 46, 47, 49, 50]

En esta fase se determina la estructura funcional programática del pliego y las metas en función de las escalas de prioridades, consignándose las cadenas de gasto y las fuentes de financiamiento.

Dimensión 3: Aprobación, [Carranza, Chávez y Valderrama, 2007, paginas 50, 51, 52]

El presupuesto público se aprueba por el Congreso de la República mediante una Ley que contiene el límite máximo de gasto a ejecutarse en el año fiscal.

Dimensión 4: Ejecución, [Carranza, Chávez y Valderrama, 2007, paginas 52, 53, 54]

En esta etapa se atiende las obligaciones de gasto de acuerdo al presupuesto institucional aprobado para cada entidad pública, tomando en cuenta la Programación de Compromisos Anual (PCA).

Dimensión 5: Evaluación, [Carranza, Chávez y Valderrama, 2007, paginas 54, 55]

Es la etapa del proceso presupuestario en la que se realiza la medición de los resultados obtenidos y el análisis de las variaciones físicas y financieras observadas, con relación a lo aprobado en los Presupuestos del Sector Público.

Variable: Desempeño laboral, [Bateman y Snell, 2,009, página, 470]

Entender por qué la gente hace las cosas que hace en el trabajo no es una tarea fácil para un directivo. *Prever* cómo responderá al último programa de productividad de la administración es aún más difícil. Afortunadamente, se sabe lo suficiente sobre motivación como para brindar al director atento técnicas prácticas y efectivas que incrementen el esfuerzo y desempeño de una persona.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Liderazgo, [Bateman y Snell, 2,009, página, 434]

El liderazgo es muy importante, porque el líder es una persona que tiene influencia en los demás y combina sus conocimientos y estrategia para lograr resultados positivos y lograr las metas.

Dimensión 2: Motivación para el desempeño, [Bateman y Snell, 2,009, página, 470]

La motivación es la fuerza que vigoriza, dirige y mantiene los esfuerzos de una persona.

Dimensión 3: Establecimiento de metas, [Bateman y Snell, 2,009, página, 471]

La teoría del establecimiento de metas sostiene que la gente tiene objetivos conscientes que la vigorizan y que dirigen sus pensamientos y comportamientos hacia un fin en particular.

Dimensión 4: Trabajo en equipo, [Bateman y Snell, 2,009, página, 504]

Un verdadero equipo está formado por personas (comúnmente un número pequeño) con buenas habilidades, que confían unas en otras y están comprometidas con un propósito, metas de desempeño y un enfoque común, de los cuales se sienten mutuamente responsables.

Dimensión 5: Comunicación, [Bateman y Snell, 2,009, página, 537]

La verdadera comunicación de dos direcciones no sólo implica que el receptor ofrece retroalimentación, sino también que el emisor está receptivo a ésta.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Capacitación y conocimiento del presupuesto

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala y valoración	Niveles o rangos
Programación	Grado en que los empleados perciben que tienen capacitación y conocimiento en programación presupuestal	1,2,3,4,5	Se utilizó la escala ordinal, según las categorías.	
Formulación	Grado en que los empleados perciben que tienen capacitación y conocimiento en formulación presupuestal	6,7,8,9,10		Inadecuado Regular Adecuado
Aprobación	Grado en que los empleados perciben que tienen capacitación y conocimiento en	11,12,13,14,15	Nunca (1) Casi Nunca (2) Algunas Veces (3)	

	aprobación presupuestal		Casi Siempre (4) Siempre (5)	
Ejecución	Grado en que los empleados perciben que tienen capacitación y conocimiento en ejecución presupuestal	16,17,18,19,20,		
Evaluación	Grado en que los empleados perciben que tienen capacitación y conocimiento en evaluación presupuestal	21,22,23,24,25		

Fuente: Elaboración propia.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Desempeño laboral

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala y valoración	Niveles o rangos
Liderazgo	Grado en que los empleados perciben que tienen liderazgo en programación, formulación, aprobación, ejecución y evaluación presupuestal	1,2,3,4,5	Se utilizó la escala ordinal, según las categorías.	
Motivación para el desempeño	Grado en que los empleados perciben que tienen motivación para el desempeño en programación, formulación, aprobación, ejecución y evaluación presupuestal	6,7,8,9,10		Inadecuado Regular Adecuado
	Grado en que los empleados perciben que establecen metas en programación, formulación,	11,12,13,14,15	Nunca (1) Casi Nunca (2)	

Establecimiento de metas	aprobación, ejecución y evaluación presupuestal		Algunas Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	
Trabajo en equipo	Grado en que los empleados perciben que trabajan en equipo en programación, formulación, aprobación, ejecución y evaluación presupuestal	16,17,18,19,20,		
Comunicación	Grado en que los empleados perciben que hay comunicación en programación, formulación, aprobación, ejecución y evaluación presupuestal	21,22,23,24,25		

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CAPACITACIÓN Y CONOCIMIENTO DEL PRESUPUESTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Programación	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Cuánto conoce usted acerca de, cuáles son las Entidades del Sector Público que aprueban, elaboran y dan opinión técnica en la etapa de Programación Presupuestaria.							
2	Cuántos Sabe usted sobre, cuál es la Entidad que no aprueba o ratifica la etapa la etapa de Programación Presupuestaria.							
3	Cuánto sabe usted sobre, cuáles son las acciones que se realizan en esta etapa.							
4	Cuánto conoce usted, en cuantos pasos se realiza el proceso de Programación, cuanto sabe usted de esto.							
5	Ha recibido por parte de su Entidad alguna Capacitación en Programación Presupuestaria.							
	DIMENSIÓN 2: Formulación	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Cuánto sabe usted sobre, en que Entidad del Sector Público tiene un rol jerárquico en la etapa de Formulación Presupuestaria.							
7	Cuánto conoce usted sobre, quien aprueba, mediante que vía y a donde se remite la formulación del proyecto de Presupuesto.							
8	Cuánto sabe usted acerca de, quienes pueden solicitar cambios de asignación de gastos.							

9	Cuánto conoce usted acerca de, cuáles son las escalas de prioridades en la etapa de Formulación Presupuestal.							
10	Cuánto cree usted que sabe de la etapa de Formulación presupuestaria.							
	DIMENSIÓN 3: Aprobación	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Cuántos sabe usted sobre, el mes en que se envía el Proyecto de Presupuesto al Congreso y cuál es el plazo que tienen para discutirlo y aprobarlo.							
12	Cuánto conoce usted acerca de, la fecha tiene la Comisión de Presupuesto para presentar su dictamen al pleno del Congreso.							
13	Cuánto sabe usted acerca, de cuál es la potestad que tiene el Congreso en esta etapa de Aprobación Presupuestal.							
14	Cuánto conoce usted acerca de, los pasos para la Aprobación Presupuestaria.							
15	Cómo calificaría la capacitación recibida sobre la materia en mención.							
	DIMENSIÓN 4: Ejecución	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Cuánto sabe usted sobre, cuál es la dirección del MEF que se encarga de distribuir los montos del gasto entre las unidades ejecutoras.							
17	Cuánto conoce usted acerca de, cuantas y cuáles son las fases de la Ejecución Presupuestaria.							
18	Cuánto sabe usted sobre, que áreas son las encargadas de llevar a cabo las fases de la Ejecución Presupuestaria.							

19	Cuánto conoce usted acerca de, la programación de compromiso anual (PCA) y cuál es su finalidad.							
20	Conoce los principios regulatorios de la etapa de Ejecución Presupuestaria.							
DIMENSIÓN 5: Evaluación		Si	No	Si	No	Si	No	
21	Cuánto sabe usted acerca de, cuál es la herramienta usada para la evaluación del Presupuesto.							
22	Cuánto sabe usted sobre, cuál es la frecuencia en que se conocen los resultados de la ejecución del Presupuesto y cuál es el retraso máximo.							
23	Cuánto sabe usted acerca de, que entidad ejerce el rol de control de la ejecución Presupuestal.							
24	Cuánto sabe usted acerca, de cuantos tipos de evaluaciones hay, y su útil información a cuál etapa del Proceso Presupuestario es útil.							
25	Cuánto conoce usted acerca, del alcance del Sistema Nacional de Presupuesto.							

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: PÉREZ SAAVEDRA, Segundo DNI: 25624051


Especialidad del validador: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

27 de 03 del 2017



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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo							
1	Qué tan extensas son las instrucciones u órdenes que le da su superior.							
2	Cuán precisos son los planes de su superior para alcanzar los objetivos de cada mes.							
3	Puede hablar libremente con su superior acerca de su trabajo.							
4	Cuándo surge un problema en el ámbito laboral, ¿su superior le pide su opinión acerca de cómo resolverlo.							
5	Su superior lo trata de manera justa.							
	DIMENSIÓN 2: Motivación para el desempeño							
6	El empleado empieza el día, con una buena disposición para las labores.							
7	La dedicación del empleado es explicada por la intensidad en el logro de sus metas y objetivos.							
8	El empleado demuestra iniciativa cuando cumple los objetivos de trabajo, y en las actividades realizadas y respetando razonablemente los plazos establecidos.							

9	Considera usted que en el área donde labora, los empleados cumplen con las labores asignadas de acuerdo a la importancia y prioridad con buena disposición.						
10	Considera usted que un empleado motivado, está en su puesto minutos antes de la hora de entrada y minutos después de la hora de salida.						
DIMENSIÓN 3: Establecimiento de metas		Si	No	Si	No	Si	No
11	El empleado debe demostrar eficacia y eficiencia en el desempeño de su función.						
12	La entidad necesita una evaluación constante acerca del rendimiento de los empleados para así tomar las acciones necesarias.						
13	Establecer una política de capacitación permanente para mejorar la eficacia y eficiencia de los empleados.						
14	Los empleados de acuerdo a una evaluación de su desempeño y logros, deben establecer las necesidades de cursos de capacitación para mejorar sus labores.						
15	La entidad de acuerdo a los resultados de las evaluaciones debe implementar nuevas metodologías de trabajo.						
DIMENSIÓN 4: Trabajo en equipo		Si	No	Si	No	Si	No
16	En el área donde labora, cree usted que los empleados, se mantienen unidos para alcanzar las metas establecidas.						
17	En el ambiente donde labora cree usted que los empleados demuestran un alto grado de identificación con las funciones asignadas.						

18	Cree usted que los empleados se comprometen a lograr la calidad total del área donde laboran.						
19	En el área donde labora, cree usted que los empleados consideran que se puede convivir con las diferentes personalidades de los individuos del equipo.						
20	En el ambiente donde labora, cree usted que se logra un objetivo más eficazmente al combinar diversas habilidades personales.						
DIMENSIÓN 5: Comunicación		Si	No	Si	No	Si	No
21	Qué tanto percibe usted que es escuchado por superior o sus compañeros de labor.						
22	Cuánto cree usted que escucha las órdenes de su superior o las sugerencias de su compañero.						
23	Siente usted que se comete errores debido a que no se habla un lenguaje común en su área de trabajo.						
24	Piensa usted que el manejo de comunicación formal facilita el desempeño y la confianza en los empleados.						
25	La comunicación en su área de trabajo es bidireccional.						

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: DNI: 25601051

Especialidad del validador: PEREZ SAAVEDRA, SEGUNDO

..... GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

27 de 03 del 2017

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Anexo D

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita):

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Ciencias Empresariales, con mención Gestión Pública, de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2015 - 2, aula 114 B, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: **Capacitación del capital humano y desempeño laboral de los empleados del ministerio de cultura – 2016**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Dávila Castillo, Dante Juan

D.N.I: 08542482

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Capacitación y conocimiento del presupuesto, [Santillan, 2,010, página, 23]

Define como: Una capacidad humana, cuya generación, transmisión y conservación implica un proceso intelectual de enseñanza y aprendizaje.

El conocimiento genera conocimiento mediante el uso de la capacidad de razonamiento o inferencia.

El conocimiento es volátil: sin uso, se pierde con el paso del tiempo.

El conocimiento aumenta cuando se comparte, a la vez que se transfiere sin perderse.

El conocimiento carece de valor si permanece estático. Sólo genera valor el conocimiento que se mueve, es decir que se transmite o se transforma.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Programación, [Carranza, Chávez y Valderrama, 2007, página 46]

Durante esta etapa las entidades programan su propuesta de presupuesto institucional y el ministerio de economía y finanzas, elabora el anteproyecto de presupuesto del sector público teniendo en cuenta dichas propuestas.

Dimensión 2: Formulación, [Carranza, Chávez y Valderrama, 2007, paginas 46, 47, 49, 50]

En esta fase se determina la estructura funcional programática del pliego y las metas en función de las escalas de prioridades, consignándose las cadenas de gasto y las fuentes de financiamiento.

Dimensión 3: Aprobación, [Carranza, Chávez y Valderrama, 2007, paginas 50, 51, 52]

El presupuesto público se aprueba por el Congreso de la República mediante una Ley que contiene el límite máximo de gasto a ejecutarse en el año fiscal.

Dimensión 4: Ejecución, [Carranza, Chávez y Valderrama, 2007, paginas 52, 53, 54]

En esta etapa se atiende las obligaciones de gasto de acuerdo al presupuesto institucional aprobado para cada entidad pública, tomando en cuenta la Programación de Compromisos Anual (PCA).

Dimensión 5: Evaluación, [Carranza, Chávez y Valderrama, 2007, paginas 54, 55]

Es la etapa del proceso presupuestario en la que se realiza la medición de los resultados obtenidos y el análisis de las variaciones físicas y financieras observadas, con relación a lo aprobado en los Presupuestos del Sector Público.

Variable: Desempeño laboral, [Bateman y Snell, 2,009, página, 470]

Entender por qué la gente hace las cosas que hace en el trabajo no es una tarea fácil para un directivo. *Prever* cómo responderá al último programa de productividad de la administración es aún más difícil. Afortunadamente, se sabe lo suficiente sobre motivación como para brindar al director atento técnicas prácticas y efectivas que incrementen el esfuerzo y desempeño de una persona.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Liderazgo, [Bateman y Snell, 2,009, página, 434]

El liderazgo es muy importante, porque el líder es una persona que tiene influencia en los demás y combina sus conocimientos y estrategia para lograr resultados positivos y lograr las metas.

Dimensión 2: Motivación para el desempeño, [Bateman y Snell, 2,009, página, 470]

La motivación es la fuerza que vigoriza, dirige y mantiene los esfuerzos de una persona.

Dimensión 3: Establecimiento de metas, [Bateman y Snell, 2,009, página, 471]

La teoría del establecimiento de metas sostiene que la gente tiene objetivos conscientes que la vigorizan y que dirigen sus pensamientos y comportamientos hacia un fin en particular.

Dimensión 4: Trabajo en equipo, [Bateman y Snell, 2,009, página, 504]

Un verdadero equipo está formado por personas (comúnmente un número pequeño) con buenas habilidades, que confían unas en otras y están comprometidas con un propósito, metas de desempeño y un enfoque común, de los cuales se sienten mutuamente responsables.

Dimensión 5: Comunicación, [Bateman y Snell, 2,009, página, 537]

La verdadera comunicación de dos direcciones no sólo implica que el receptor ofrece retroalimentación, sino también que el emisor está receptivo a ésta.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Capacitación y conocimiento del presupuesto

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala y valoración	Niveles o rangos
Programación	Grado en que los empleados perciben que tienen capacitación y conocimiento en programación presupuestal	1,2,3,4,5	Se utilizó la escala ordinal, según las categorías.	
Formulación	Grado en que los empleados perciben que tienen capacitación y conocimiento en formulación presupuestal	6,7,8,9,10		Inadecuado Regular Adecuado
Aprobación	Grado en que los empleados perciben que tienen capacitación y conocimiento en	11,12,13,14,15	Nunca (1) Casi Nunca (2) Algunas Veces (3)	

	aprobación presupuestal		Casi Siempre (4) Siempre (5)	
Ejecución	Grado en que los empleados perciben que tienen capacitación y conocimiento en ejecución presupuestal	16,17,18,19,20,		
Evaluación	Grado en que los empleados perciben que tienen capacitación y conocimiento en evaluación presupuestal	21,22,23,24,25		

Fuente: Elaboración propia.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valoración	Niveles o rangos
Liderazgo	Grado en que los empleados perciben que tienen liderazgo en programación, formulación, aprobación, ejecución y evaluación presupuestal	1,2,3,4,5	Se utilizó la escala ordinal, según las categorías.	
Motivación para el desempeño	Grado en que los empleados perciben que tienen motivación para el desempeño en programación, formulación, aprobación, ejecución y evaluación presupuestal	6,7,8,9,10		Inadecuado Regular Adecuado
	Grado en que los empleados perciben que establecen metas en programación, formulación,	11,12,13,14,15	Nunca (1) Casi Nunca (2)	

Establecimiento de metas	aprobación, ejecución y evaluación presupuestal		Algunas Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	
Trabajo en equipo	Grado en que los empleados perciben que trabajan en equipo en programación, formulación, aprobación, ejecución y evaluación presupuestal	16,17,18,19,20,		
Comunicación	Grado en que los empleados perciben que hay comunicación en programación, formulación, aprobación, ejecución y evaluación presupuestal	21,22,23,24,25		

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CAPACITACIÓN Y CONOCIMIENTO DEL PRESUPUESTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Programación	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Cuánto conoce usted acerca de, cuáles son las Entidades del Sector Público que aprueban, elaboran y dan opinión técnica en la etapa de Programación Presupuestaria.							
2	Cuántos Sabe usted sobre, cuál es la Entidad que no aprueba o ratifica la etapa la etapa de Programación Presupuestaria.							
3	Cuánto sabe usted sobre, cuáles son las acciones que se realizan en esta etapa.							
4	Cuánto conoce usted, en cuantos pasos se realiza el proceso de Programación, cuanto sabe usted de esto.							
5	Ha recibido por parte de su Entidad alguna Capacitación en Programación Presupuestaria.							
	DIMENSIÓN 2: Formulación	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Cuánto sabe usted sobre, en que Entidad del Sector Público tiene un rol jerárquico en la etapa de Formulación Presupuestaria.							
7	Cuánto conoce usted sobre, quien aprueba, mediante que vía y a donde se remite la formulación del proyecto de Presupuesto.							
8	Cuánto sabe usted acerca de, quienes pueden solicitar cambios de asignación de gastos.							
9	Cuánto conoce usted acerca de, cuáles son las escalas de prioridades en la etapa de Formulación Presupuestal.							

10	Cuánto cree usted que sabe de la etapa de Formulación presupuestaria.							
	DIMENSIÓN 3: Aprobación	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Cuántos sabe usted sobre, el mes en que se envía el Proyecto de Presupuesto al Congreso y cuál es el plazo que tienen para discutirlo y aprobarlo.							
12	Cuánto conoce usted acerca de, la fecha tiene la Comisión de Presupuesto para presentar su dictamen al pleno del Congreso.							
13	Cuánto sabe usted acerca, de cuál es la potestad que tiene el Congreso en esta etapa de Aprobación Presupuestal.							
14	Cuánto conoce usted acerca de, los pasos para la Aprobación Presupuestaria.							
15	Cómo calificaría la capacitación recibida sobre la materia en mención.							
	DIMENSIÓN 4: Ejecución	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Cuánto sabe usted sobre, cuál es la dirección del MEF que se encarga de distribuir los montos del gasto entre las unidades ejecutoras.							
17	Cuánto conoce usted acerca de, cuantas y cuáles son las fases de la Ejecución Presupuestaria.							
18	Cuánto sabe usted sobre, que áreas son las encargadas de llevar a cabo las fases de la Ejecución Presupuestaria.							
19	Cuánto conoce usted acerca de, la programación de compromiso anual (PCA) y cuál es su finalidad.							

20	Conoce los principios regulatorios de la etapa de Ejecución Presupuestaria.						
	DIMENSIÓN 5: Evaluación	Si	No	Si	No	Si	No
21	Cuánto sabe usted acerca de, cuál es la herramienta usada para la evaluación del Presupuesto.						
22	Cuánto sabe usted sobre, cuál es la frecuencia en que se conocen los resultados de la ejecución del Presupuesto y cuál es el retraso máximo.						
23	Cuánto sabe usted acerca de, que entidad ejerce el rol de control de la ejecución Presupuestal.						
24	Cuánto sabe usted acerca, de cuantos tipos de evaluaciones hay, y su útil información a cuál etapa del Proceso Presupuestario es útil.						
25	Cuánto conoce usted acerca, del alcance del Sistema Nacional de Presupuesto.						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Dr. CHANTAL JARA AGUIRAE DNI: 25451905

Especialidad del validador: Gestión EDUCACIONAL

27 de 03 del 2017

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

[Signature]

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo							
1	Qué tan extensas son las instrucciones u órdenes que le da su superior.							
2	Cuán precisos son los planes de su superior para alcanzar los objetivos de cada mes.							
3	Puede hablar libremente con su superior acerca de su trabajo.							
4	Cuándo surge un problema en el ámbito laboral, ¿su superior le pide su opinión acerca de cómo resolverlo.							
5	Su superior lo trata de manera justa.							
	DIMENSIÓN 2: Motivación para el desempeño							
6	El empleado empieza el día, con una buena disposición para las labores.							
7	La dedicación del empleado es explicada por la intensidad en el logro de sus metas y objetivos.							
8	El empleado demuestra iniciativa cuando cumple los objetivos de trabajo, y en las actividades realizadas y respetando razonablemente los plazos establecidos.							
9	Considera usted que en el área donde labora, los empleados cumplen con las labores asignadas de acuerdo a la importancia y prioridad con buena disposición.							

10	Considera usted que un empleado motivado, está en su puesto minutos antes de la hora de entrada y minutos después de la hora de salida.							
DIMENSIÓN 3: Establecimiento de metas		Si	No	Si	No	Si	No	
11	El empleado debe demostrar eficacia y eficiencia en el desempeño de su función.							
12	La entidad necesita una evaluación constante acerca del rendimiento de los empleados para así tomar las acciones necesarias.							
13	Establecer una política de capacitación permanente para mejorar la eficacia y eficiencia de los empleados.							
14	Los empleados de acuerdo a una evaluación de su desempeño y logros, deben establecer las necesidades de cursos de capacitación para mejorar sus labores.							
15	La entidad de acuerdo a los resultados de las evaluaciones debe implementar nuevas metodologías de trabajo.							
DIMENSIÓN 4: Trabajo en equipo		Si	No	Si	No	Si	No	
16	En el área donde labora, cree usted que los empleados, se mantienen unidos para alcanzar las metas establecidas.							
17	En el ambiente donde labora cree usted que los empleados demuestran un alto grado de identificación con las funciones asignadas.							
18	Cree usted que los empleados se comprometen a lograr la calidad total del área donde laboran.							

19	En el área donde labora, cree usted que los empleados consideran que se puede convivir con las diferentes personalidades de los individuos del equipo.							
20	En el ambiente donde labora, cree usted que se logra un objetivo más eficazmente al combinar diversas habilidades personales.							
DIMENSIÓN 5: Comunicación		Si	No	Si	No	Si	No	
21	Qué tanto percibe usted que es escuchado por superior o sus compañeros de labor.							
22	Cuánto cree usted que escucha las órdenes de su superior o las sugerencias de su compañero.							
23	Siente usted que se comete errores debido a que no se habla un lenguaje común en su área de trabajo.							
24	Piensa usted que el manejo de comunicación formal facilita el desempeño y la confianza en los empleados.							
25	La comunicación en su área de trabajo es bidireccional.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Dr. Chantal Jara Aguirre DNI: 25451905

Especialidad del validador: Gestión Educativa

27 de 03 del 2017

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Uff

Anexo D

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita):

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Ciencias Empresariales, con mención Gestión Pública, de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2015 - 2, aula 114 B, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.


El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: **Capacitación del capital humano y desempeño laboral de los empleados del ministerio de cultura – 2016**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Dávila Castillo, Dante Juan

D.N.I: 08542482

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Capacitación y conocimiento del presupuesto, [Santillan, 2,010, página, 23]

Define como: Una capacidad humana, cuya generación, transmisión y conservación implica un proceso intelectual de enseñanza y aprendizaje.

El conocimiento genera conocimiento mediante el uso de la capacidad de razonamiento o inferencia.

El conocimiento es volátil: sin uso, se pierde con el paso del tiempo.

El conocimiento aumenta cuando se comparte, a la vez que se transfiere sin perderse.

El conocimiento carece de valor si permanece estático. Sólo genera valor el conocimiento que se mueve, es decir que se transmite o se transforma.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Programación, [Carranza, Chávez y Valderrama, 2007, página 46]

Durante esta etapa las entidades programan su propuesta de presupuesto institucional y el ministerio de economía y finanzas, elabora el anteproyecto de presupuesto del sector público teniendo en cuenta dichas propuestas.

Dimensión 2: Formulación, [Carranza, Chávez y Valderrama, 2007, paginas 46, 47, 49, 50]

En esta fase se determina la estructura funcional programática del pliego y las metas en función de las escalas de prioridades, consignándose las cadenas de gasto y las fuentes de financiamiento.

Dimensión 3: Aprobación, [Carranza, Chávez y Valderrama, 2007, paginas 50, 51, 52]

El presupuesto público se aprueba por el Congreso de la República mediante una Ley que contiene el límite máximo de gasto a ejecutarse en el año fiscal.

Dimensión 4: Ejecución, [Carranza, Chávez y Valderrama, 2007, paginas 52, 53, 54]

En esta etapa se atiende las obligaciones de gasto de acuerdo al presupuesto institucional aprobado para cada entidad pública, tomando en cuenta la Programación de Compromisos Anual (PCA).

Dimensión 5: Evaluación, [Carranza, Chávez y Valderrama, 2007, paginas 54, 55]

Es la etapa del proceso presupuestario en la que se realiza la medición de los resultados obtenidos y el análisis de las variaciones físicas y financieras observadas, con relación a lo aprobado en los Presupuestos del Sector Público.

Variable: Desempeño laboral, [Bateman y Snell, 2,009, página, 470]

Entender por qué la gente hace las cosas que hace en el trabajo no es una tarea fácil para un directivo. *Prever* cómo responderá al último programa de productividad de la administración es aún más difícil. Afortunadamente, se sabe lo suficiente sobre motivación como para brindar al director atento técnicas prácticas y efectivas que incrementen el esfuerzo y desempeño de una persona.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Liderazgo, [Bateman y Snell, 2,009, página, 434]

El liderazgo es muy importante, porque el líder es una persona que tiene influencia en los demás y combina sus conocimientos y estrategia para lograr resultados positivos y lograr las metas.

Dimensión 2: Motivación para el desempeño, [Bateman y Snell, 2,009, página, 470]

La motivación es la fuerza que vigoriza, dirige y mantiene los esfuerzos de una persona.

Dimensión 3: Establecimiento de metas, [Bateman y Snell, 2,009, página, 471]

La teoría del establecimiento de metas sostiene que la gente tiene objetivos conscientes que la vigorizan y que dirigen sus pensamientos y comportamientos hacia un fin en particular.

Dimensión 4: Trabajo en equipo, [Bateman y Snell, 2,009, página, 504]

Un verdadero equipo está formado por personas (comúnmente un número pequeño) con buenas habilidades, que confían unas en otras y están comprometidas con un propósito, metas de desempeño y un enfoque común, de los cuales se sienten mutuamente responsables.

Dimensión 5: Comunicación, [Bateman y Snell, 2,009, página, 537]

La verdadera comunicación de dos direcciones no sólo implica que el receptor ofrece retroalimentación, sino también que el emisor está receptivo a ésta.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Capacitación y conocimiento del presupuesto

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala y valoración	Niveles o rangos
Programación	Grado en que los empleados perciben que tienen capacitación y conocimiento en programación presupuestal	1,2,3,4,5	Se utilizó la escala ordinal, según las categorías.	
Formulación	Grado en que los empleados perciben que tienen capacitación y conocimiento en formulación presupuestal	6,7,8,9,10		Inadecuado Regular Adecuado
Aprobación	Grado en que los empleados perciben que tienen capacitación y conocimiento en	11,12,13,14,15	Nunca (1) Casi Nunca (2) Algunas Veces (3)	

	aprobación presupuestal		Casi Siempre (4) Siempre (5)	
Ejecución	Grado en que los empleados perciben que tienen capacitación y conocimiento en ejecución presupuestal	16,17,18,19,20,		
Evaluación	Grado en que los empleados perciben que tienen capacitación y conocimiento en evaluación presupuestal	21,22,23,24,25		

Fuente: Elaboración propia.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Desempeño laboral

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala y valoración	Niveles o rangos
Liderazgo	Grado en que los empleados perciben que tienen liderazgo en programación, formulación, aprobación, ejecución y evaluación presupuestal	1,2,3,4,5	Se utilizó la escala ordinal, según las categorías.	
Motivación para el desempeño	Grado en que los empleados perciben que tienen motivación para el desempeño en programación, formulación, aprobación, ejecución y evaluación presupuestal	6,7,8,9,10		Inadecuado Regular Adecuado
	Grado en que los empleados perciben que establecen metas en programación, formulación,	11,12,13,14,15	Nunca (1) Casi Nunca (2)	

Establecimiento de metas	aprobación, ejecución y evaluación presupuestal		Algunas Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	
Trabajo en equipo	Grado en que los empleados perciben que trabajan en equipo en programación, formulación, aprobación, ejecución y evaluación presupuestal	16,17,18,19,20,		
Comunicación	Grado en que los empleados perciben que hay comunicación en programación, formulación, aprobación, ejecución y evaluación presupuestal	21,22,23,24,25		

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CAPACITACIÓN Y CONOCIMIENTO DEL PRESUPUESTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Programación							
1	Cuánto conoce usted acerca de, cuáles son las Entidades del Sector Público que aprueban, elaboran y dan opinión técnica en la etapa de Programación Presupuestaria.							
2	Cuántos Sabe usted sobre, cuál es la Entidad que no aprueba o ratifica la etapa la etapa de Programación Presupuestaria.							
3	Cuánto sabe usted sobre, cuáles son las acciones que se realizan en esta etapa.							
4	Cuánto conoce usted, en cuantos pasos se realiza el proceso de Programación, cuanto sabe usted de esto.							
5	Ha recibido por parte de su Entidad alguna Capacitación en Programación Presupuestaria.							
	DIMENSIÓN 2: Formulación	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Cuánto sabe usted sobre, en que Entidad del Sector Público tiene un rol jerárquico en la etapa de Formulación Presupuestaria.							
7	Cuánto conoce usted sobre, quien aprueba, mediante que vía y a donde se remite la formulación del proyecto de Presupuesto.							
8	Cuánto sabe usted acerca de, quienes pueden solicitar cambios de asignación de gastos.							
9	Cuánto conoce usted acerca de, cuáles son las escalas de prioridades en la etapa de Formulación Presupuestal.							
10	Cuánto cree usted que sabe de la etapa de Formulación							

	presupuestaria.							
	DIMENSIÓN 3: Aprobación	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Cuántos sabe usted sobre, el mes en que se envía el Proyecto de Presupuesto al Congreso y cuál es el plazo que tienen para discutirlo y aprobarlo.							
12	Cuánto conoce usted acerca de, la fecha tiene la Comisión de Presupuesto para presentar su dictamen al pleno del Congreso.							
13	Cuánto sabe usted acerca, de cuál es la potestad que tiene el Congreso en esta etapa de Aprobación Presupuestal.							
14	Cuánto conoce usted acerca de, los pasos para la Aprobación Presupuestaría.							
15	Cómo calificaría la capacitación recibida sobre la materia en mención.							
	DIMENSIÓN 4: Ejecución	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Cuánto sabe usted sobre, cuál es la dirección del MEF que se encarga de distribuir los montos del gasto entre las unidades ejecutoras.							
17	Cuánto conoce usted acerca de, cuantas y cuáles son las fases de la Ejecución Presupuestaria.							
18	Cuánto sabe usted sobre, que áreas son las encargadas de llevar a cabo las fases de la Ejecución Presupuestaria.							
19	Cuánto conoce usted acerca de, la programación de compromiso anual (PCA) y cuál es su finalidad.							
20	Conoce los principios regulatorios de la etapa de Ejecución Presupuestaria.							

	DIMENSIÓN 5: Evaluación	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Cuánto sabe usted acerca de, cuál es la herramienta usada para la evaluación del Presupuesto.							
22	Cuánto sabe usted sobre, cuál es la frecuencia en que se conocen los resultados de la ejecución del Presupuesto y cuál es el retraso máximo.							
23	Cuánto sabe usted acerca de, que entidad ejerce el rol de control de la ejecución Presupuestal.							
24	Cuánto sabe usted acerca, de cuantos tipos de evaluaciones hay, y su útil información a cuál etapa del Proceso Presupuestario es útil.							
25	Cuánto conoce usted acerca, del alcance del Sistema Nacional de Presupuesto.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: MEDRANO ROYAS ESTEBAN DNI: 19914922

Especialidad del validador:.....

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

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

21 de marzo del 2017.


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo							
1	Qué tan extensas son las instrucciones u órdenes que le da su superior.							
2	Cuán precisos son los planes de su superior para alcanzar los objetivos de cada mes.							
3	Puede hablar libremente con su superior acerca de su trabajo.							
4	Cuándo surge un problema en el ámbito laboral, ¿su superior le pide su opinión acerca de cómo resolverlo.							
5	Su superior lo trata de manera justa.							
	DIMENSIÓN 2: Motivación para el desempeño							
6	El empleado empieza el día, con una buena disposición para las labores.							
7	La dedicación del empleado es explicada por la intensidad en el logro de sus metas y objetivos.							
8	El empleado demuestra iniciativa cuando cumple los objetivos de trabajo, y en las actividades realizadas y respetando razonablemente los plazos establecidos.							
9	Considera usted que en el área donde labora, los empleados cumplen con las labores asignadas de acuerdo a la importancia y prioridad con buena disposición.							
10	Considera usted que un empleado motivado, está en su puesto minutos antes de la hora de entrada y minutos después de la hora de salida.							

DIMENSIÓN 3: Establecimiento de metas		Si	No	Si	No	Si	No	
11	El empleado debe demostrar eficacia y eficiencia en el desempeño de su función.							
12	La entidad necesita una evaluación constante acerca del rendimiento de los empleados para así tomar las acciones necesarias.							
13	Establecer una política de capacitación permanente para mejorar la eficacia y eficiencia de los empleados.							
14	Los empleados de acuerdo a una evaluación de su desempeño y logros, deben establecer las necesidades de cursos de capacitación para mejorar sus labores.							
15	La entidad de acuerdo a los resultados de las evaluaciones debe implementar nuevas metodologías de trabajo.							
DIMENSIÓN 4: Trabajo en equipo		Si	No	Si	No	Si	No	
16	En el área donde labora, cree usted que los empleados, se mantienen unidos para alcanzar las metas establecidas.							
17	En el ambiente donde labora cree usted que los empleados demuestran un alto grado de identificación con las funciones asignadas.							
18	Cree usted que los empleados se comprometen a lograr la calidad total del área donde laboran.							
19	En el área donde labora, cree usted que los empleados consideran que se puede convivir con las diferentes personalidades de los individuos del equipo.							
20	En el ambiente donde labora, cree usted que se logra un objetivo más eficazmente al combinar diversas habilidades personales.							

	DIMENSIÓN 5: Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Qué tanto percibe usted que es escuchado por superior o sus compañeros de labor.							
22	Cuánto cree usted que escucha las órdenes de su superior o las sugerencias de su compañero.							
23	Siente usted que se comete errores debido a que no se habla un lenguaje común en su área de trabajo.							
24	Piensa usted que el manejo de comunicación formal facilita el desempeño y la confianza en los empleados.							
25	La comunicación en su área de trabajo es bidireccional.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: MEDRANO ROLANDO OSFUBAN DNI:..... 19914920

Especialidad del validador:.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

21 de marzo del 2017.


Firma del Experto Informante.

Anexo E
Base de datos

CAPACITACIÓN Y CONOCIMIENTOS DEL PRESUPUESTO																															
	Programación						Formulación						Aprobación						Ejecución						Evaluación						
	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						
1	4	4	3	3	4	18	4	3	5	3	4	19	4	3	3	4	4	18	4	4	2	3	4	17	3	4	4	4	4	19	91
2	5	5	4	4	4	22	4	4	4	5	5	22	5	4	4	4	5	22	4	5	4	4	5	22	4	4	5	5	5	23	111
3	4	3	5	5	3	20	5	4	4	5	5	23	3	5	5	5	4	22	5	4	2	5	5	21	5	3	5	4	3	20	106
4	3	2	2	3	2	12	2	3	2	2	2	11	3	2	2	2	3	12	2	3	2	2	2	11	2	3	1	2	4	12	58
5	4	4	5	5	3	21	4	4	3	5	4	20	5	5	4	4	3	21	3	5	5	4	4	21	5	5	4	3	5	22	105
6	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	5	24	4	5	4	5	5	23	4	4	5	5	5	23	5	5	4	5	5	24	118
7	4	3	3	3	4	17	4	3	3	5	3	18	3	4	3	5	3	18	4	4	4	5	3	20	5	2	4	4	4	19	92
8	4	5	3	3	3	18	4	3	3	4	4	18	5	3	3	5	4	20	5	3	2	3	5	18	4	4	3	4	3	18	92
9	5	5	4	5	5	24	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	4	24	5	3	5	5	5	23	4	5	5	5	4	23	117
10	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	121
11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	25
12	4	3	3	4	4	18	3	5	4	3	3	18	5	3	3	3	4	18	3	3	5	3	4	18	4	3	5	4	4	20	92
13	5	5	4	4	3	21	4	4	4	4	5	21	5	5	4	4	4	22	4	5	3	5	5	22	5	4	4	4	3	20	106
14	4	4	5	5	4	22	5	5	5	4	4	23	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	3	23	4	4	4	5	5	22	114
15	5	5	5	3	4	22	4	3	4	5	5	21	5	4	3	4	5	21	3	5	5	4	5	22	4	4	5	3	5	21	107
16	4	4	4	5	3	20	5	5	4	4	4	22	5	3	3	5	4	20	5	4	4	3	5	21	4	4	3	5	5	21	104
17	4	3	5	5	5	22	4	3	4	5	5	21	5	4	2	5	5	21	5	4	3	4	5	21	5	3	3	5	5	21	106
18	4	5	3	5	3	20	5	3	4	5	4	21	5	4	5	3	5	22	5	3	5	2	5	20	4	4	5	3	5	21	104
19	5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24	3	5	5	5	5	23	5	5	5	3	5	23	5	3	5	5	5	23	117
20	4	3	3	3	4	17	5	3	4	4	2	18	3	4	4	3	4	18	5	3	4	3	4	19	4	3	5	3	4	19	91
21	4	5	4	5	5	23	5	5	4	5	5	24	4	5	3	5	5	22	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	117
22	5	3	5	3	4	20	5	4	3	5	4	21	5	4	4	4	3	20	5	5	3	4	5	22	4	5	3	3	4	19	102
23	2	1	2	2	1	8	1	1	1	1	1	5	1	3	2	2	1	9	2	2	1	2	2	9	1	2	1	3	3	10	41

24	4 4 2 3 4	17	5 3 3 4 3	18	3 4 2 4 4	17	3 3 3 4 5	18	3 3 5 4 5	20	90
25	5 4 5 5 4	23	5 5 5 5 5	25	4 5 5 5 5	24	5 5 3 5 5	23	4 5 5 5 5	24	119
26	5 5 3 5 5	23	3 5 5 5 5	23	5 5 4 5 5	24	5 5 5 5 3	23	5 4 5 5 5	24	117
27	5 3 3 5 4	20	4 5 4 5 3	21	5 2 3 5 5	20	5 4 5 2 5	21	5 4 3 4 5	21	103
28	3 3 2 2 2	12	2 3 2 2 2	11	2 2 2 3 2	11	3 3 2 2 2	12	3 2 2 2 3	12	58
29	4 5 4 5 4	22	5 4 4 4 4	21	5 4 4 4 5	22	4 5 3 4 5	21	4 3 3 5 5	20	106
30	5 4 3 4 3	19	4 3 3 3 4	17	4 3 3 4 3	17	4 3 3 3 4	17	4 4 3 4 5	20	90
31	5 5 4 5 5	24	4 5 5 5 4	23	5 3 5 5 5	23	5 4 4 5 5	23	5 4 5 4 4	22	115
32	5 4 4 4 5	22	4 4 4 5 5	22	5 5 4 4 4	22	4 5 5 4 4	22	5 5 4 4 4	22	110
33	3 5 5 5 4	22	5 4 3 5 4	21	5 4 3 5 3	20	5 4 3 5 4	21	5 3 5 4 5	22	106
34	1 1 1 2 2	7	2 1 2 1 1	7	1 1 2 2 1	7	1 1 2 1 1	6	1 2 3 2 2	10	37
35	3 4 3 4 4	18	4 3 3 3 4	17	4 4 3 3 4	18	5 2 3 4 4	18	4 4 3 5 4	20	91
36	3 4 5 3 3	18	4 3 2 4 5	18	4 4 3 3 4	18	5 3 3 3 4	18	4 3 4 4 3	18	90
37	4 3 4 3 4	18	3 4 3 3 4	17	4 3 4 3 3	17	4 4 3 4 4	19	5 4 3 4 4	20	91
38	5 5 5 5 5	25	4 5 4 5 5	23	5 4 5 5 5	24	5 5 5 4 5	24	3 5 5 5 4	22	118
39	5 3 5 5 5	23	5 4 5 4 5	23	5 5 5 4 5	24	5 5 4 4 4	22	5 5 5 4 5	24	116
40	4 3 4 3 4	18	4 4 3 4 4	19	4 4 4 5 3	20	4 3 5 4 4	20	5 4 3 4 5	21	98
41	5 4 5 4 5	23	5 3 3 5 4	20	5 5 3 5 4	22	5 3 5 4 3	20	5 4 5 2 5	21	106
42	5 3 3 5 4	20	5 4 4 5 3	21	4 5 5 5 3	22	5 3 4 4 5	21	4 5 4 5 3	21	105
43	5 3 3 4 3	18	4 2 4 3 4	17	4 2 4 4 4	18	5 4 4 3 4	20	5 4 2 4 4	19	92
44	4 3 2 4 4	17	4 2 5 3 5	19	3 3 3 4 5	18	4 4 2 3 4	17	5 3 3 4 3	18	89
45	2 2 2 2 3	11	3 2 2 3 2	12	3 2 2 2 3	12	2 2 2 2 3	11	3 2 1 3 3	12	58
46	5 5 5 4 4	23	5 5 4 4 5	23	5 5 4 5 5	24	5 4 5 5 5	24	5 5 5 5 5	25	119
47	4 5 4 5 5	23	5 5 4 5 4	23	5 5 4 5 5	24	5 5 5 5 5	25	4 5 5 5 5	24	119
48	4 4 5 3 4	20	5 4 4 3 5	21	4 4 4 5 4	21	5 4 4 4 3	20	5 4 4 4 3	20	102
49	5 5 5 5 5	25	5 5 5 5 5	25	5 5 5 5 5	25	5 5 5 5 5	25	5 5 5 5 5	25	125
50	4 4 4 4 5	21	5 5 3 3 5	21	5 4 4 5 4	22	4 4 4 5 4	21	4 4 5 4 4	21	106
51	5 4 4 5 4	22	5 4 5 5 4	23	5 5 4 5 5	24	5 5 5 5 5	25	5 5 4 5 4	23	117
52	4 4 4 4 4	20	4 4 4 3 4	19	3 5 4 5 4	21	4 4 4 4 4	20	5 4 4 5 4	22	102

53	5 4 5 5 4	23	4 5 5 4 3	21	5 4 5 5 4	23	4 5 5 5 4	23	4 5 5 4 5	23	113
54	5 4 4 4 3	20	4 4 5 5 4	22	4 5 4 4 5	22	4 4 4 4 4	20	5 4 3 4 4	20	104
55	4 4 4 4 4	20	5 4 4 5 4	22	5 4 5 5 4	23	4 4 4 5 3	20	4 5 4 5 4	22	107
56	4 5 4 5 4	22	4 3 5 4 4	20	5 4 4 4 5	22	5 4 4 4 3	20	4 5 5 3 3	20	104
57	5 5 5 4 5	24	4 5 5 4 5	23	5 4 4 5 4	22	5 5 4 5 4	23	4 4 5 5 4	22	114
58	4 4 5 4 3	20	5 4 4 4 4	21	4 5 5 4 4	22	4 3 4 5 4	20	4 4 4 3 5	20	103
59	4 3 4 5 4	20	5 4 5 5 4	23	5 4 4 5 4	22	4 4 4 5 3	20	4 5 4 4 3	20	105
60	5 5 5 5 5	25	5 4 4 5 4	22	5 5 4 5 5	24	4 5 4 4 3	20	5 4 5 5 4	23	114
61	5 4 4 4 4	21	5 3 5 4 4	21	4 4 5 5 4	22	4 4 5 4 4	21	4 4 4 4 5	21	106

Anexo F
Base de datos

DESEMPEÑO LABORAL																															
	Liderazgo					Motivación para el desempeño					Establecimiento de metas					Trabajo en equipo					Comunicación										
	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						
1	4	3	4	3	4	18	3	4	3	3	4	17	4	4	3	3	4	18	4	3	3	4	4	18	4	3	3	4	4	18	89
2	5	5	3	4	4	21	3	4	4	5	5	21	5	3	5	4	5	22	4	4	5	4	5	22	5	4	4	5	4	22	108
3	4	3	5	5	3	20	5	5	4	5	5	24	5	5	3	5	4	22	5	4	5	3	5	22	5	5	3	4	3	20	108
4	3	3	2	3	2	13	3	2	2	2	2	11	2	2	3	1	2	10	3	2	2	2	2	11	3	3	2	2	2	12	57
5	4	4	5	5	3	21	4	5	3	5	4	21	5	3	5	4	3	20	3	5	4	5	4	21	5	4	3	4	5	21	104
6	5	5	5	5	4	24	4	4	5	5	5	23	4	5	4	5	5	23	5	4	4	5	4	22	5	4	5	5	4	23	115
7	4	3	3	3	4	17	4	3	4	3	3	17	5	4	3	3	3	18	4	3	3	4	4	18	5	4	4	5	2	20	90
8	4	5	3	3	3	18	4	3	3	4	4	18	5	3	3	3	4	18	5	4	3	4	2	18	4	3	5	4	4	20	92
9	5	5	4	5	5	24	4	5	3	5	5	22	5	4	5	5	4	23	5	3	5	5	5	23	4	5	4	5	4	22	114
10	5	3	5	5	5	23	5	5	4	5	5	24	4	5	4	5	5	23	4	5	5	5	5	24	4	5	4	5	5	23	117
11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	3	7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	27
12	4	3	3	5	4	19	3	4	4	3	5	19	5	3	3	3	3	17	4	4	3	3	4	18	4	3	5	3	3	18	91
13	5	5	4	4	3	21	4	3	5	4	5	21	5	4	5	4	4	22	4	5	5	3	5	22	5	4	3	4	4	20	106
14	4	4	5	5	4	22	5	5	4	5	4	23	5	5	4	5	5	24	5	3	5	5	5	23	5	4	4	4	4	21	113
15	5	3	5	5	4	22	4	3	3	5	5	20	5	3	4	3	5	20	3	5	4	5	5	22	4	5	4	3	5	21	105
16	4	4	4	5	3	20	5	5	5	4	4	23	5	3	5	3	4	20	5	4	4	5	3	21	4	5	4	3	4	20	104
17	3	4	5	5	5	22	4	4	3	5	5	21	5	4	5	5	2	21	5	4	3	4	5	21	3	5	3	4	5	20	105
18	4	3	5	5	3	20	5	4	3	5	4	21	5	3	5	3	5	21	4	5	5	2	5	21	4	4	5	5	3	21	104
19	5	5	4	5	5	24	5	5	3	5	5	23	5	5	3	5	5	23	5	5	5	3	5	23	4	5	3	5	5	22	115
20	4	3	4	3	4	18	5	3	4	4	5	21	4	3	2	4	4	17	5	3	3	3	4	18	5	3	3	3	4	18	92

21	4	5	3	5	5	22	5	5	4	5	5	24	3	5	4	5	5	22	5	4	5	5	5	24	5	4	4	5	5	23	115
22	5	3	5	4	4	21	5	4	3	5	4	21	5	4	4	4	3	20	5	5	3	4	5	22	4	5	3	3	4	19	103
23	2	3	2	2	1	10	1	2	1	1	1	6	1	3	3	2	1	10	2	3	2	1	2	10	3	2	2	3	2	12	48
24	4	4	2	3	4	17	5	2	3	4	3	17	3	4	2	4	4	17	3	3	3	4	5	18	5	4	3	3	4	19	88
25	5	3	5	5	4	22	5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	5	23	5	5	3	5	5	23	5	5	4	5	4	23	116
26	5	4	3	5	5	22	3	5	5	5	5	23	5	4	4	5	5	23	5	3	5	5	5	23	5	4	5	5	5	24	115
27	5	3	3	5	4	20	4	5	4	5	3	21	5	2	3	5	5	20	5	4	5	5	2	21	5	3	4	4	5	21	103
28	3	2	2	2	2	11	3	2	2	1	2	10	3	2	3	2	2	12	3	2	2	3	2	12	3	2	3	2	2	12	57
29	4	5	4	5	4	22	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	5	22	4	5	4	3	5	21	4	5	3	3	5	20	106
30	4	3	3	3	4	17	4	3	3	4	4	18	4	3	4	4	4	19	4	4	3	4	4	19	4	4	3	4	4	19	92
31	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	4	23	5	5	3	5	5	23	5	4	5	4	5	23	5	4	4	5	4	22	115
32	5	4	4	4	5	22	4	4	4	5	5	22	5	3	5	4	4	21	5	4	5	4	4	22	5	4	5	4	4	22	109
33	5	3	4	5	5	22	5	4	3	5	4	21	5	4	3	5	3	20	5	4	3	4	5	21	5	3	5	4	5	22	106
34	1	2	1	1	2	7	2	3	2	1	1	9	1	2	1	2	1	7	1	2	2	1	1	7	2	2	3	2	2	11	41
35	3	4	4	4	4	19	4	3	3	4	4	18	4	3	3	4	5	19	5	2	4	3	3	17	4	3	3	5	4	19	92
36	3	4	3	4	3	17	4	3	3	4	4	18	5	3	3	3	4	18	5	4	5	3	3	20	4	5	3	4	3	19	92
37	4	3	4	3	4	18	3	4	3	3	4	17	4	4	3	4	4	19	4	3	4	3	4	18	5	4	3	3	4	19	91
38	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	5	23	4	5	5	4	5	23	5	5	4	5	5	24	3	5	5	5	4	22	117
39	5	3	5	5	5	23	5	4	5	4	5	23	4	5	4	5	5	23	5	4	5	4	4	22	5	5	4	5	5	24	115
40	4	3	4	3	4	18	4	4	3	4	4	19	4	4	4	5	3	20	4	3	4	4	5	20	5	5	3	4	4	21	98
41	5	4	5	4	5	23	5	4	3	5	4	21	5	5	3	5	4	22	5	4	5	3	4	21	5	4	2	5	5	21	108
42	5	3	3	5	4	20	5	4	4	5	3	21	4	5	5	5	3	22	5	3	4	4	5	21	5	4	4	5	3	21	105
43	3	4	3	4	4	18	4	4	4	3	4	19	4	2	4	4	4	18	5	3	3	4	4	19	5	4	3	2	4	18	92
44	4	3	2	4	4	17	4	2	5	3	5	19	3	3	3	4	5	18	4	4	3	4	3	18	5	4	3	3	3	18	90
45	3	2	2	2	3	12	3	2	3	2	2	12	3	2	2	1	3	11	2	3	2	2	2	11	3	2	2	2	2	11	57
46	5	5	5	4	4	23	5	5	4	4	5	23	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	119
47	4	4	5	4	3	20	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	4	22	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	5	21	109
48	4	4	4	3	4	19	3	2	3	3	2	13	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	3	20	3	4	5	5	2	19	92
49	3	3	4	5	5	20	4	3	2	3	2	14	5	4	4	5	3	21	4	4	3	3	3	17	4	5	4	4	3	20	92

50	4	4	3	3	5	19	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	3	3	4	4	4	18	95
51	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	4	22	4	5	3	3	4	19	4	4	4	4	4	20	102
52	4	5	3	3	4	19	3	3	4	4	5	19	4	4	5	4	4	21	4	3	5	3	4	19	3	3	4	4	4	18	96
53	3	4	4	4	4	19	4	4	5	4	3	20	5	4	5	5	4	23	3	4	4	3	4	18	4	5	4	5	4	22	102
54	5	4	4	4	3	20	4	5	3	3	4	19	4	4	5	5	5	23	4	3	5	3	3	18	3	4	5	4	4	20	100
55	4	3	4	4	4	19	3	4	4	5	3	19	5	4	4	4	4	21	4	3	3	4	4	18	4	5	4	4	3	20	97
56	4	4	4	3	4	19	4	3	3	4	3	17	5	4	4	5	5	23	2	4	4	4	5	19	4	4	4	4	3	19	97
57	5	4	4	3	4	20	3	4	5	4	5	21	4	4	5	5	5	23	5	3	4	3	4	19	3	5	4	4	4	20	103
58	4	4	4	4	3	19	5	4	4	5	4	22	5	5	5	4	4	23	4	4	3	3	4	18	5	3	4	4	5	21	103
59	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	22	5	4	4	4	3	20	4	4	5	5	4	22	103
60	4	5	4	4	4	21	4	5	4	5	4	22	5	5	5	4	5	24	4	5	4	3	3	19	5	4	4	4	4	21	107
61	5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23	4	5	5	5	5	24	120



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Pérez Saavedra Segundo Sigifredo, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **“Capacitación del capital humano y desempeño laboral de los empleados del Ministerio de Cultura - 2016”** del estudiante Dávila Castillo Dante Juan constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.


Lima, 11 de julio del 2018

Pérez Saavedra Segundo Sigifredo

DNI:25601051

Feedback Studio - Google Chrome
Es seguro | https://ev.turnitin.com/app/caritales/?s=16&lang=es&cc=961925267&u=1052599418

feedback studio Capacitación del capital humano y desempeño laboral de los empleados del Ministerio de Cultura - 2016 /123 < 4 de 18 > ?

 **ESCUELA DE POSGRADO**
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Capacitación del capital humano y desempeño laboral de los
empleados del Ministerio de Cultura - 2016

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:
B^a. Dávila Castillo Dame Juan

ASESOR:
Dr. Medrano Reyesno Esteban

PROGRAMA:
Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Administración del Talento Humano

PERÚ-2018

Página: 1 de 85 Número de palabras: 19777

Text-only Report High Resolution Apagado 🔍 🔍



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)

.....
D.N.I. : 08542482
Domicilio : PROL. AYACUCHO 805 DPTO. 101-B SAN MIGUEL
Teléfono : Fijo : 263.7064 Móvil 994101683
E-mail : djclandecastillo@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Grado : MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
Mención : GESTIÓN PÚBLICA

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

.....
.....
.....

Título de la tesis:

.....
CAPACITACIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
EMPLEADOS DEL MINISTERIO DE CULTURA - 2016

Año de publicación : 2018

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

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Dante Simón

Fecha :

18/07/2018

Segundo
Perez



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

V.B.

Daya
Empaste

Perez

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

VISTO BUENO PARA
EL EMPASTE

Prof. Sebastián S. Sotomayor
Magister en Gestión Educativa
Código 2516 PUCP
CPP: 02-5601051

ESCUELA DE POSGRADO

DANTE JUAN DÁVILA CASTILLO con DNI N° 08542482
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)

domiciliado (a) en PROL. AYACUCHO 805 DPTO. 101-B SAN MIGUEL - LIMA - LIMA
(Calle Lote MZ Urb. Distrito Provincia Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: 2015 del programa: GESTIÓN PÚBLICA
(Promoción) (Nombre del programa)
..... identificado con el código de matrícula N° 6000155589
(Código de alumno)

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

SE ME AUTORIZE Y SE ME ELVISTO BUENO PARA EL EMPASTE DE
M. TESIS.

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
CAMPUS LIMA NORTE
MESA DE PARTES
28 ABR 2018
RECIBIDO
Hora: 02:05pm

Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima, 28 de ABRIL de 2018

Dante J. Dávila Castillo
(Firma del solicitante)

Documentos que adjunto:

- a. COPIA DNI.
- b. TESIS ANILLADA
- c. COPIA DE RESOLUCION DIRECTORAL
- d. COPIA DE ACTA DE APROBACION
- e. COPIA DE ACTA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD Y PANTALLAS TURNITIN
- f. DICTAMEN F.M.H.

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfonos: 994 101 683
Email: DDAVILACASTILLO@YAHOO.COM
DDAVILACASTILLO@GMAIL.COM