



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Capacitación continua y el desempeño laboral de los
trabajadores de la Dirección Nacional del Tesoro Público

Ministerio de Economía y Finanzas, 2014

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORES:

Br. Suarez Osco, Elipia Julia

Br. Montes Lopez, Robert Manuel

ASESOR

Mg. Daniel Reynoso Tantaleán

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Talento Humano

**LIMA - PERÚ
2015**

Dr. Manuel Garcia Torres

Presidente

Mgtr. Estrella Esquiagola Aranda

Secretario

Mg. Sebastian Sanchez Diaz

Vocal

Dedicatoria

Agradecer a Dios, por darnos la vida y habernos permitido llegar hasta este objetivo; a nuestros padres, por su amor y a nuestra familia por su apoyo incondicional para el logro de nuestros objetivos.

Agradecimiento

Al personal jerárquico, docente y administrativo de la Universidad César Vallejo, por brindarnos la oportunidad de crecer profesionalmente, por el apoyo y orientación en el desarrollo del presente trabajo.

Declaración de autenticidad

Nosotros, Elipia Julia Suarez Osco, identificada con DNI 06952362 y Robert Manuel Montes López, identificado con DNI 07084600, estudiantes del programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo con la tesis titulada “Capacitación Continua y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Dirección Nacional del Tesoro Público - Ministerio Economía y Finanzas, 2014”.

Declaramos bajo juramento que:

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

De identificarse la falta de 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), asumimos las consecuencias y sanciones que de la acción se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, Julio 2015.

.....
Elipia Julia Suarez Osco
DNI N° 06952362

.....
Robert Manuel Montes Lopez
DNI N° 07084600

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Presentamos ante ustedes la Tesis titulada: “Capacitación Continua y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Dirección Nacional del Tesoro Público Ministerio Economía y Finanzas, 2014” en cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión Pública.

La presente investigación tiene como objetivo establecer la relación entre la capacitación continua y el desempeño laboral según la percepción de los trabajadores en la Dirección Nacional de Tesoro Público del Ministerio Economía y Finanzas, 2014. Asimismo, se pretende demostrar que la capacitación continua favorece a la mejora del desempeño laboral de los trabajadores y fundamental para el resultado que se establece en los objetivos institucionales. El documento consta de siete capítulos estructurados de la siguiente forma: Introducción, Marco Metodológico, Resultados, Discusión, Conclusiones, Recomendaciones, Referencia Bibliográficas y Anexos.

Los autores.

Introducción

La tesis titulada “Capacitación Continua y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Dirección Nacional del Tesoro Público Ministerio Economía y Finanzas, 2014” consta de siete capítulos elaborados a partir de una amplia investigación y análisis del tema, dando como resultado conclusiones y sugerencias valiosas para nuestros propósitos.

En el primer capítulo, la introducción expresa el fundamento lógico que guió el estudio. Comprende los antecedentes, el marco teórico, la justificación, el planteamiento del problema, las hipótesis y los objetivos de la presente investigación. Así mismo, se indican las limitaciones encontradas. En cuanto a los antecedentes, se compilaron conclusiones de tesis y artículos nacionales e internacionales para finalmente plantear un objetivo general y tres específicos, los cuales tienen directa relación con las variables de la presente investigación.

En el segundo capítulo, referente al marco metodológico, se plantea una hipótesis general y tres específicas, siempre considerando las dos variables del tema de nuestra investigación. Además, se presenta una definición conceptual y operacional de éstas. En cuanto al tipo de estudio, es básico, de diseño no experimental, correlacional y transversal. La población se delimita a los trabajadores de la entidad, que hacen un total de 80 personas. El muestreo es aleatorio por conglomerados, con un tamaño de muestra de 66. El método de investigación es hipotético deductivo; la técnica de investigación a nivel de campo es la encuesta y los instrumentos aplicados son los cuestionarios (uno para cada variable). El método de análisis de datos se hizo a través del procesamiento y análisis estadístico empleando el software SPSS v21.

En el tercer capítulo se detallan los resultados y contrastan las hipótesis.

En el cuarto capítulo se discuten los resultados, haciendo un cruce de éstos con los antecedentes, las definiciones de las variables y sus dimensiones.

En el quinto capítulo se muestran las conclusiones

En el sexto capítulo se presentan las recomendaciones, como un aporte para mejorar los aspectos de capacitación continua relativos al desempeño laboral en beneficio de los trabajadores de la Institución.

Finalmente, en el séptimo capítulo se indican las referencias bibliográficas y los anexos correspondientes.

Los autores

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Introducción	vii
Índice	ix
Lista de tablas	xii
Lista de figuras	xiii
Resumen	xiv
Abstract	xv
Capítulo I: Introducción	16
1.1 Antecedentes	17
1.1.1 Antecedentes nacionales	17
1.1.2 Antecedentes internacionales	19
1.2 Marco Teórico	24
1.2.1 Bases teóricas de la variable capacitación continua	24
1.2.2 Bases teóricas de la variable desempeño laboral	41
1.3 Justificación	45
1.4 Problema	46
1.4.1 Problema general	50
1.4.2 Problemas específicos	50
1.5 Hipótesis	51
1.5.1 Hipótesis general	51

1.5.2 Hipótesis específicos	51
1.6 Objetivos	51
1.6.1 Objetivo general	51
1.6.2 Objetivos específicos	52
Capítulo II: Marco metodológico	53
2.1 Variables	54
2.1.2 Definición conceptual	54
2.1.3 Definición operacional	54
2.2 Operacionalización de variables	55
2.3 Metodología	56
2.4 Tipo de estudio	56
2.5 Diseño	56
2.6 Población y muestra	57
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	59
2.7.1 Técnicas	59
2.7.2 Instrumentos	59
2.7.3 Validación y confiabilidad del instrumento	61
2.8 Métodos de análisis de datos	62
2.9 Aspectos éticos	63
Capítulo III: Resultados	64
3.1 Descripción	66
3.2 Contraste de hipótesis	75
Capítulo IV: Discusión	80
Capítulo V: Conclusiones	83
Capítulo VI: Recomendaciones	85
Capítulo VII: Referencias bibliográficas	87
Anexos	93
1 Matriz de consistencia	94

2	Operacionalización de las variables	95
3	Instrumentos de recolección de datos (Cuestionarios)	97
4	Análisis de fiabilidad	95
5	Base de datos	96
6	Validación de cuestionarios: juicio de expertos	97

Lista de Tablas		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable Capacitación continua	55
Tabla 2	Operacionalización de la variable Desempeño laboral	55
Tabla 3	Validación del instrumento	61
Tabla 4	Confiabilidad del instrumento (cuestionario) que mide la Variable Capacitación Continua	66
Tabla 5	Confiabilidad del instrumento (cuestionario) que mide la variable Desempeño Laboral	66
Tabla 6	Descripción de los niveles de la variable capacitación continua	67
Tabla 7	Descripción de los niveles de la dimensión proceso	68
Tabla 8	Descripción de los niveles de la dimensión tecnología	69
Tabla 9	Descripción de los niveles de la dimensión eficacia	70
Tabla 10	Descripción de los niveles de la variable desempeño laboral	71
Tabla 11	Descripción de los niveles de la dimensión productividad	72
Tabla 12	Descripción de los niveles de la dimensión satisfacción laboral	73
Tabla 13	Descripción de los niveles de la dimensión competencia	74
Tabla 14	Coeficiente de correlación de Spearman entre las variables Capacitación continua y desempeño laboral	75
Tabla 15	Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión proceso y la variable desempeño laboral	76
Tabla 16	Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión tecnología y la variable desempeño laboral	77
Tabla 17	Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión eficacia y la variable desempeño laboral	78

Lista de figuras		Pág.
Figura 1	Niveles de la variable Capacitación Continua	67
Figura 2	Niveles de dimensión Proceso	68
Figura 3	Niveles de la dimensión Tecnología	69
Figura 4	Niveles de la dimensión Eficacia	70
Figura 5	Niveles de la variable Desempeño Laboral	71
Figura 6	Niveles de la dimensión Productividad	72
Figura 7	Niveles de la dimensión Satisfacción Laboral	73
Figura 8	Niveles de la dimensión Competencia	74

Resumen

El presente trabajo de investigación titulada “Capacitación continua y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Nacional del Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas 2014”, se planteó como principal objetivo determinar la relación que existe entre la capacitación continua y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Nacional de Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas 2014.

La investigación realizada es de tipo básica, utilizando un diseño correlacional, ya que la información se ha obtenido sin manipular las variables, además el estudio es de corte transversal.

Se llevó a cabo una serie de actividades tomando en cuenta los conceptos teóricos básicos en lo que se refiere a capacitación continua y desempeño laboral, a través de un muestreo No Probabilístico, lo cual se tomó como muestra de 66 Trabajadores, a quienes se le aplicó mediante la técnica de la encuesta (cuestionario) de 36 preguntas (18 para capacitación continua y 18 para desempeño laboral), con una escala de Likert (1-5) y tres niveles (deficiente, regular y eficiente). Con este trabajo de investigación se determinó la relación positiva entre las variables de estudio, habiéndose estimado un coeficiente de correlación ρ de Spearman 0.791.

Palabras claves: Capacitación continua, desempeño laboral

Abstract

This research work entitled "continuous training and job performance of the workers of the National Directorate of Public Treasury of the Ministry of Economy and Finance 2014 ", was raised as the main objective was to determine the relationship that exists between the continuous training and job performance of the workers of the National Directorate of Public Treasury of the Ministry of Economy and Finance 2014.

The research conducted is of type basic, using a correlational design, since the information has been obtained without manipulating the variables, the study also is sectional.

A series of activities has been undertaken by taking into account the basic theoretical concepts in regard to continuous training and job performance, through a non-probabilistic sampling, which was taken as a sample of 66 workers, who are you applied through the technique of the survey (questionnaire) of 36 questions (18 for continuous training and 18 for job performance), with a Likert scale (1-5) and three levels (poor regular and efficient). With this work of investigation it was determined the positive relationship between the study variables, having estimated a correlation coefficient ρ Spearman 0,791.

Key Words: continuous training, job performance