



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La Capacitación y su Influencia en el Desempeño Laboral
del Personal de la Procuraduría Pública del RENIEC

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA.

AUTOR:

Br. Luis Hernando Begazo De Bedoya

ASESOR:

Mg. Mario Sánchez Camargo

SECCIÓN:

CIENCIAS EMPRESARIALES

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO

PERÚ – 2016

Página del Jurado

PhD. Oscar Rafael Guillen Valle

Presidente

Mg. Nolberto Leyva Aguilar

Secretario

Mg. Mario Rodolfo Sánchez Camargo

Vocal

Dedicatoria

A mi Padres Oscar y paquita, por inculcarme los valores éticos y morales y enseñarme a ser imperecedero en la vida

A mi Nelly, por su infinito cariño, dedicación y comprensión, a mis hijos por su inmenso cariño.

El Autor

Agradecimiento

A mis maestros por sus aportes muy importantes.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Luis Hernando Begazo De Bedoya, estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 09917468, con la tesis titulada: La capacitación y su influencia en el desempeño laboral del personal de la procuraduría pública del RENIEC

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; 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 presencia 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), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo

Lima, Abril del 2016

Luis Hernando Begazo De Bedoya

DNI: 09917468

Presentación

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis “La capacitación y su influencia en el desempeño laboral del personal de la procuraduría pública del RENIEC”, con el objetivo de evaluar de qué manera la capacitación influye en el desempeño laboral del personal de la Procuraduría Pública de el Reniec, año 2015, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

La investigación está estructurada en los siguientes capítulos:

Capítulo I: Introducción

Capítulo II: Marco metodológico

Capítulo III: Resultados

Capítulo IV: Discusiones

Capítulo V: Conclusiones

Capitulo VI: Recomendaciones

Capitulo VII. Referencias

Capítulo VIII: Apendices

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El Autor

Tabla de contenidos.

Página del Jurado	<i>ii</i>
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Tabla de contenidos.	vii
Lista de tablas	x
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I: Introducción	14
1.1 Antecedentes	15
1.2. Fundamentación científica	19
1.3. Justificación	30
1.4. Problema	30
1.4.1 Problema General	32
1.5 Hipótesis	33
1.5.1 Hipótesis general	33
1.6 Objetivos	34
1.6.1 Objetivo general	34
1.6.2 Objetivos Específicos	34
II: Marco metodológico	36
2.1 Identificación de variables	37
2.2. Operacionalización de variables	37
2.2.1 Operacionalización de la variable independiente: Capacitación	37
2.2.1.1 Definición conceptual de la variable independiente	37
2.2.1.2 Definición operacional de la variable independiente	37
2.2.2 Operacionalización de la variable dependiente: Desempeño laboral	38
2.2.2.1 Definición conceptual de la variable dependiente	38
2.2.2.2 Definición operacional de la variable dependiente	38
2.3 Metodología	39
2.4 Tipo de estudio	42
2.5 Diseño	43
2.6 Población, muestra y muestreo	44
2.6.1 Población	44

2.6.2 Muestra	45
2.6.3 Muestreo	45
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	46
2.7.1 Descripción de las técnicas	46
2.7.2 Descripción de los instrumentos	47
2.7.3 Validez y confiabilidad	48
2.7.3.1 Validez	48
2.7.3.2 Confiabilidad	50
2.8 Métodos de análisis de datos	53
2.9 Consideraciones éticas	56
III: Resultados	57
3.1 Análisis Descriptivo	58
3.1.1 Prueba de Coeficiente de Pearson	58
3.1.2 Prueba de Normalidad de Kolmogorov Smirnov	59
3.1.3 Análisis descriptivo de las variables	60
3.1.3.1 Análisis descriptivo de las variables	60
3.1.3.2 Análisis descriptivo de las dimensiones de la variable independiente: capacitación	61
3.1.3.3 Análisis descriptivo de las dimensiones de la variable dependiente: desempeño laboral	61
3.3 Prueba de hipótesis	62
3.3.1 Hipótesis General	62
3.3.2 Hipótesis Específica 1	65
3.3.3 Hipótesis Específica 2	68
3.3.4 Hipótesis Específica 3	71
3.3.5 Hipótesis Específica 4	74
IV: Discusiones	78
4.1 Discusión	79
V: Conclusiones	82
VI: Recomendaciones	84
Referencias bibliográficas	86
Apéndice A– MATRIZ DE CONSISTENCIA	92
Apéndice B: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ	95
Apéndice C: Matriz de datos	97
Apéndice D: Instrumento	99
Apéndice E: VALIDACION DE INSTRUMENTO	103

Lista de tablas

Tabla 1	<i>Dimensiones, indicadores y preguntas relacionadas de la variable independiente</i>	38
Tabla 2	<i>Dimensiones, indicadores y preguntas relacionadas de la variable dependiente</i>	39
Tabla 3	<i>Valores Mínimos de Validez, según Grupos de Expertos</i>	49
Tabla 4	<i>Rangos de Confiabilidad para Enfoques Cuantitativos</i>	51
Tabla 5	<i>Confiabilidad del instrumento</i>	52
Tabla 6	<i>Confiabilidad del instrumento</i>	52
Tabla 7	<i>Cuadro Beta</i>	55
Tabla 8	<i>Tabla correlación de la cuarta vía</i>	55
Tabla 9	Prueba de Coeficiente de Pearson	58
Tabla 10	Prueba de Kolmogorov para una muestra- Capacitación.	59
Tabla 11	<i>Prueba de Kolmogorov para una muestra- Desempeño laboral</i>	60
Tabla 12	<i>Correlación y valor p general</i>	63
Tabla 13	<i>Correlación y valor P de la capacitación inductiva</i>	66
Tabla 14	<i>Correlación y valor P de la capacitación preventiva</i>	69
Tabla 15	<i>Correlación y valor P de la capacitación correctiva</i>	72
Tabla 16	<i>Correlación y valor P de la capacitación correctiva</i>	75

Lista de figuras

<i>Figura 1</i> Estructura de la investigación científica	42
<i>Figura 2</i> Distribución S y evaluación de investigaciones básicas.	43
<i>Figura 3</i> Porcentajes de la variable independiente y variable dependiente	60
<i>Figura 4</i> Porcentajes de las dimensiones de la variable independiente	61
<i>Figura 5</i> Porcentajes de las dimensiones de la variable dependiente	62
<i>Figura 6</i> Curva OCV de la hipótesis general	64
<i>Figura 7</i> Interpretación de la cuarta vía	65
<i>Figura 8</i> Curva OCR de la hipótesis específica 1	67
<i>Figura 9</i> Interpretación de la cuarta vía	68
<i>Figura 10</i> Curva OCR de la hipótesis específica 2	70
<i>Figura 11</i> Curva OCR de la hipótesis específica 3	73
<i>Figura 12</i> Curva OCR de la hipótesis específica 4	76

Resumen

El presente trabajo de investigación se concentra principalmente en evaluar de qué manera la capacitación influye en el desempeño laboral del personal de la Procuraduría Pública de el Reniec, año 2015.

Se utilizó el método el hipotético deductivo, el enfoque cuantitativo, con diseño No Experimental, tipo básico, una muestra de 49 profesionales que laboran en la Procuraduría Pública del Reniec en el año 2015, lo que permitió la aplicación del modelo estadístico de regresión y correlación, se usó como instrumentos un cuestionario.

Como el Valor p calculado es igual a 0.000 menor al valor teórico 0.05, se acepta que la capacitación influye en el desempeño laboral del personal de la Procuraduría Pública de el Reniec, año 2015 y se tiene una correlación conjunta “R”, de 0.938.

Palabras claves. Capacitación, desempeño laboral.

Abstract

This research focuses primarily on assessing how training influences job performance of staff of the Public Attorney's Reniec, 2015.

This research use quantitative approach and methods, with no Experimental design, basic type.

The statistical method used was as follows first, required the application of surveys to 49 professionals working in the Public Attorney's Reniec in 2015, which allowed the application of statistical regression model and correlation.

As the p value calculated is equal to 0,000 less than the theoretical value 0.05, it is accepted that training influences the work performance of the staff of the Attorney Post of the Reniec, 2015 and has a joint correlation "R" 0.938.

Keywords: Training, job performance.