



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión de capacitación y desempeño laboral en los
trabajadores de la Red de salud Túpac Amaru, 2015.**

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

AUTORA:

Br. Yuslen Papa Lescano

ASESORA:

Dra. Luzmila Garro Aburto

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PERÚ - 2016

Jurado de tesis

Dra. Doris Fuster Guillén
Presidente

Mgtr. Sonia Lidia Romero Vela
Secretario

Dra. Luzmila Garro Aburto
Vocal

Dedicatoria

A cada miembro de mi familia por su apoyo incondicional y a los amigos que alentaron paso a paso el desarrollo del presente trabajo.

Agradecimientos

A Dios por su inmenso amor y misericordia-

A mis padres Eleuterio y Carmen Rosa por su amor y apoyo incondicional.

A mi esposo Edner, mi gran amor por entender y aceptar los tiempos requeridos para este estudio.

A cada uno de los amigos que me alentaron día a día a cumplir con mis sueños.

¡A todos mil gracias! ¡Dios los bendiga!

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Yuslen Papa Lescano, estudiante del Programa de maestría, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 40744264, con la tesis titulada: “Gestión de capacitación y el desempeño laboral en los trabajadores de la unidad logística de la Red de salud Túpac Amaru, 2015”.

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 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 presentan 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), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que mi acción deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 22 de febrero del 2016

.....

Yuslen Papa Lescano

DNI. N° 40744264

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento a la normatividad para la elaboración de tesis, se presenta a ustedes el trabajo de investigación titulado: Gestión de capacitación y el desempeño laboral en los trabajadores de la unidad logística de la Red de salud Túpac Amaru, 2015.

Este trabajo de investigación está estructurado en siete capítulos. En el primero se contempla introducción, antecedentes, fundamentación científica, técnica o humanística, Justificación, problema, se expone la hipótesis y objetivos. En el capítulo dos se presenta el marco metodológico, se identifica las variables, operacionalización de variables, se muestra como se ha desarrollado la metodología, tipos de estudio, diseño, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos. En el tercer capítulo, está direccionado a la presentación y análisis de resultados. En el cuarto capítulo se presenta la discusión de resultado, en cuanto a los antecedentes, marco teórico y resultados. En el quinto capítulo se sustenta las conclusiones. En el sexto capítulo las recomendaciones a las que se llegaron luego del análisis de las variables del estudio. Y por último en el séptimo capítulo, se realizan las referencias bibliográficas y anexos, en cumplimiento con el protocolo de nuestra universidad.

Con este estudio y en la medida de las necesidades se espera que sea tomado en cuenta en futuros trabajos de investigación y sean abordados con mayor profundidad. Esta investigación se presenta con el propósito de determinar la relación entre la gestión de capacitación y el desempeño laboral. Espero señores Miembros del Jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

La autora

Índice

	Pág.
PÁGINAS PRELIMINARES	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	xiii
1.1 Problema de investigación	42
1.2 Hipótesis	45
1.3 Objetivos	46
II. MARCO METODOLÓGICO	47
2.1. Variables	48
2.2 Operacionalización de la variable	49
2.3 Tipo de estudio	50
2.4 Diseño del estudio	50
2.5 Población y muestra	51
2.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	52
2.7 Métodos de análisis de datos.	55
III. RESULTADOS	57
IV. DISCUSIONES	75
V. CONCLUSIONES	79
VI. RECOMENDACIONES	82
VII. REFERENCIAS	84
APÉNDICES	88

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Operacionalización de la variable gestión de capacitación	49
Tabla 2 Operacionalización de la variable desempeño laboral	49
Tabla 3 Validación de juicio de expertos	54
Tabla 4 Coeficiente de confiabilidad de la Variable: gestión de capacitación	55
Tabla 5 Coeficiente de confiabilidad de la Variable: desempeño laboral	55
Tabla 6 Distribución de frecuencias y porcentajes de la gestión de capacitación en los trabajadores de la unidad logística de la Red de salud Túpac Amaru, 2015.	58
Tabla 7 Distribución de frecuencias y porcentajes de la motivación en los trabajadores de la unidad logística de la Red de salud Túpac Amaru, 2015.	59
Tabla 8 Distribución de frecuencias y porcentajes de la concientización de los en los trabajadores de la unidad logística de la Red de salud Túpac Amaru, 2015.	60
Tabla 9 Distribución de frecuencias y porcentajes de la integración de los en los trabajadores de la unidad logística de la Red de salud Túpac Amaru, 2015.	61
Tabla 10 Distribución de frecuencias y porcentajes del clima laboral en los trabajadores de la unidad logística de la Red de salud Túpac Amaru, 2015.	62
Tabla 11 Distribución de frecuencias y porcentajes del desempeño laboral en los trabajadores de la unidad logística de la Red de salud Túpac Amaru, 2015.	63
Tabla 12 Distribución de frecuencias y porcentajes del tiempo de trabajo en los trabajadores de la unidad logística de la Red de salud Túpac Amaru, 2015.	64
Tabla 13 Distribución de frecuencias y porcentajes el trabajo en equipo en los trabajadores de la unidad logística de la Red de salud Túpac Amaru, 2015.	65

Tabla 14 Distribución de frecuencias y porcentajes de productividad en los trabajadores de la unidad logística de la Red de salud Túpac Amaru, 2015.	66
Tabla 15 Distribución de frecuencias y porcentajes de atención a los demás en los trabajadores de la unidad logística de la Red de salud Túpac Amaru, 2015.	67
Tabla 16 Distribución de frecuencias y porcentajes de la calidad en el trabajo en los trabajadores de la unidad logística de la Red de salud Túpac Amaru, 2015.	68
Tabla 17 Distribución de frecuencias y porcentajes del trabajo bajo presión en los trabajadores de la unidad logística de la Red de salud Túpac Amaru, 2015.	69
Tabla 18 Coeficiente de correlación de Spearman de las variables gestión de capacitación y el desempeño laboral.	70
Tabla 19 Coeficiente de correlación de Spearman de la variable motivación y el desempeño laboral.	71
Tabla 20 Coeficiente de correlación de Spearman de la variable concientización y el desempeño laboral.	72
Tabla 21 Coeficiente de correlación de Spearman de la variable integración y el desempeño laboral.	73
Tabla 22 Coeficiente de correlación de Spearman de la variable clima laboral y el desempeño laboral.	74

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Distribución de porcentajes de los trabajadores de la unidad logística de Túpac Amaru según su percepción sobre el nivel de la capacitación.	58
Figura 2. Distribución de porcentajes de los trabajadores de la unidad logística de Túpac Amaru según su percepción sobre el nivel de motivación.	59
Figura 3. Distribución de porcentajes de los trabajadores de la unidad logística de Túpac Amaru según su percepción sobre el nivel de la capacitación.	60
Figura 4. Distribución de porcentajes de los trabajadores de la unidad logística de Túpac Amaru según su percepción sobre el nivel de la capacitación.	61
Figura 5. Distribución de porcentajes de los trabajadores de la unidad logística de Túpac Amaru según su percepción sobre el nivel de la capacitación.	62
Figura 6. Distribución de porcentajes de los trabajadores de la unidad logística de Túpac Amaru según su percepción sobre el nivel de la capacitación.	63
Figura 7. Distribución de porcentajes de los trabajadores de la unidad logística de Túpac Amaru según su percepción sobre el nivel de la capacitación.	64
Figura 8. Distribución de porcentajes de los trabajadores de la unidad logística de Túpac Amaru según su percepción sobre el nivel de la capacitación.	65
Figura 9. Distribución de porcentajes de los trabajadores de la unidad logística de Túpac Amaru según su percepción sobre el nivel de la capacitación.	66
Figura 10. Distribución de porcentajes de los trabajadores de la unidad logística de Túpac Amaru según su percepción sobre el nivel de la capacitación.	67
Figura 11. Distribución de porcentajes de los trabajadores de la unidad logística de Túpac Amaru.	68
Figura 12. Distribución de porcentajes de los trabajadores de la unidad logística de Túpac Amaru según su percepción sobre el nivel de trabajo bajo presión.	69

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la gestión de capacitación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Red de salud Túpac Amaru, 2015.

Metodológicamente, la investigación fue de tipo básico, de diseño no experimental, transversal de nivel correlacional, pues se describió la relación entre variables en un tiempo determinado. La muestra fue de 60 trabajadores de la unidad logística de la Red de salud Túpac Amaru, 2015. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario tipo escala Likert de 24 ítems para la variable gestión de capacitación y de 30 ítems para el variable desempeño laboral. El procesamiento estadístico descriptivo se realizó mediante el programa Excel y la inferencial con el programa estadístico SPSS 22.

Los resultados de la investigación en cuanto a la gestión de capacitación en los trabajadores de la unidad logística de la Red de salud Túpac Amaru, donde se observa que existe un grupo representativo de trabajadores 60% perciben que la gestión de capacitación es muy eficiente y el desempeño laboral es eficiente. Asimismo existe una relación $r = 0.429$ entre las variables: gestión de capacitación y el desempeño laboral, resultados que indican que existe una relación positiva y moderada.

Palabras claves: Gestión de capacitación, desempeño laboral, motivación, concientización e integración.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between the management of training and job performance in workers in the logistics unit of the Túpac Amaru health network, 2015.

Methodologically, the research was of basic type, not experimental, cross correlation level design, described the relationship between variables in a given time. The sample was of 60 workers in the logistics unit of the Túpac Amaru health network, 2015. For data collection used the technique of the survey, whose instrument was the questionnaire type 24-item Likert scale variable management 28 items for the variable job performance and training. Descriptive statistical processing was performed using the Excel program and the inferential statistical program SPSS 22.

The results of research regarding the management of training workers in the logistics unit of the Túpac Amaru health network, where it is observed that there is a representative group of employees 60% perceive that management training is very efficient and work performance is efficient also exists a relation $r = 0.429$ between variables: management of training and job performance, results that indicate that there is a moderate and positive relationship.

Key words: training, job performance, motivation, awareness and integration management.