



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Capacitación y desempeño laboral según el personal administrativo del  
Ministerio de Cultura, Lima 2016.**

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

**AUTORA:**

Br. Midory Marie Huerta Rosales

**ASESOR:**

Dr. Jesús Enrique Núñez Untiveros

**SECCIÓN**

Ciencias Empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACION**

Administración del Talento Humano

**LIMA – PERÚ**

**2016**

**Jurado calificador**

.....  
Dra. Gladys Sánchez Huapaya  
Presidente del jurado

.....  
Mgtr. Eliana Castañeda Nuñez  
Secretario del jurado

.....  
Mgtr. Jesús Enrique Núñez Untiveros  
Vocal del jurado

**Dedicatoria**

Con amor y gratitud a Dios y a mi madre por guiarme siempre y estar conmigo en todo momento.

### **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo, por dar oportunidades a todos los estudiantes de continuar desarrollándonos en nuestra vida profesional. A mi docente asesor, por orientarme en este proceso, con paciencia y profesionalismo.

## Declaratoria de autoría

Yo, Midory Marie Huerta Rosales, identificado con DNI N° 44149469, estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, sede/filial Los Olivos; declaro que el trabajo académico titulado “Capacitación y desempeño laboral según el personal administrativo del Ministerio de Cultura, Lima 2016”, para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Pública, es de mí autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

1. He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de estudio y he realizado correctamente las citas textuales y paráfrasis, de acuerdo a las normas de redacción establecidas.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta a aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
3. Este trabajo de estudio no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro nivel académico o título profesional.
4. Soy consciente que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
5. De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, 15 de enero de 2017

---

Firma

## Presentación

Señores miembros del jurado,

Presento a ustedes mi tesis titulada “Capacitación y desempeño laboral según el personal administrativo del Ministerio de Cultura, Lima 2016”, cuyo objetivo fue identificar la relación que existe entre capacitación y desempeño laboral según el personal administrativo del Ministerio de Cultura, Lima 2016, en cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el grado académico de Maestra.

El presente estudio está estructurado en siete capítulos y un apéndice: El primer capítulo: Introducción, contiene los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, el problema, los objetivos y las hipótesis. El segundo capítulo: Marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada y aspectos éticos. El tercer capítulo: Resultados, se presentan los resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo, se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para el presente estudio.

Por lo cual, señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora.

## Contenidos

Jurado Clasificador	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autoría	v
Presentación	vi
Contenidos	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	13
Antecedentes	14
Fundamentación científica, técnica o humanista	21
Justificación	33
Problema	35
Hipótesis	36
Objetivos	37
Marco Metodológico	38
Variables	39
Operacionalización de las variables	39
Tipo de estudio	40
Diseño de estudio	40
Población, muestra y muestreo	41
Técnicas e instrumentos de recolección de datos	42
Métodos de análisis de datos	46
Aspectos éticos	46
Resultados	47
Discusión	63
Conclusiones	68
Recomendaciones	71
Referencias Bibliográficas	73
Apéndices	77
Apéndice A: Matriz de consistencia	
Apéndice B: Encuesta.	
Apéndice C: Certificados de validación de instrumentos	

Apéndice D: Base de datos

Apéndice E: Constancia para recolección de información estadística

Apéndice F: Artículo Científico



**Lista de Tablas**

	Página
Tabla 1 Operacionalización de la variable capacitación	39
Tabla 2 Operacionalización de la variable desempeño laboral	40
Tabla 3 Distribución del personal administrativo de Ministerio de Cultura	41
Tabla 4 Ficha técnica de capacitación.	43
Tabla 5 Ficha técnica de desempeño laboral	43
Tabla 6 Validación de juicio de expertos	44
Tabla 7 Niveles de confiabilidad	45
Tabla 8 Estadística de fiabilidad capacitación	45
Tabla 9 Estadística de fiabilidad de desempeño laboral	45
Tabla 10 Distribución por niveles de la capacitación	48
Tabla 11 Distribución por niveles de la transmisión de información	49
Tabla 12 Distribución por niveles de desarrollo de habilidades	49
Tabla 13 Distribución por niveles de desarrollo de actitudes	50
Tabla 14 Distribución por niveles de desarrollo de conceptos	51
Tabla 15 Distribución por niveles de desempeño laboral	52
Tabla 16 Distribución por niveles de la calidad	53
Tabla 17 Distribución por niveles de la cantidad	54
Tabla 18 Distribución por niveles de la interacción	55
Tabla 19 Distribución por niveles de la eficacia interpersonal	56
Tabla 20 Capacitación y el desempeño laboral	58
Tabla 21 Transmisión de información y desempeño laboral	59
Tabla 22 Desarrollo de habilidades y desempeño laboral	60
Tabla 23 Desarrollo de actitudes y desempeño laboral	61
Tabla 24 Desarrollo de conceptos y desempeño laboral	62

## Lista de figuras

	Pagina
Figura 1. Diagrama de frecuencia de la capacitación	48
Figura 2. Diagrama de frecuencia de la transmisión de información	49
Figura 3. Diagrama de frecuencia de desarrollo de habilidades	50
Figura 4. Diagrama de frecuencia de desarrollo de actitudes	51
Figura 5. Diagrama de frecuencia de desarrollo de conceptos	52
Figura 6. Diagrama de frecuencia de desempeño laboral	53
Figura 7. Diagrama de frecuencia de la calidad	54
Figura 8. Diagrama de frecuencia de la cantidad	55
Figura 9. Diagrama de frecuencia de la cantidad	56
Figura 10. Diagrama de frecuencia de la eficacia trabajador	57

## Resumen

El presente estudio titulado: Capacitación y desempeño laboral según el personal administrativo del Ministerio de Cultura, Lima 2016, cuyo objetivo fue identificar la relación entre la capacitación y desempeño laboral según el personal administrativo del Ministerio de Cultura, Lima 2016.

El tipo de estudio según su finalidad fue sustantiva del nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La población fue censal, conformada por 104 trabajadores. La técnica fue encuesta y el instrumento de tipo cuestionario que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach: (0,808 y 0,847), que demuestra alta confiabilidad.

Se llegó a la siguiente conclusión general: el coeficiente de correlación es positiva muy alta (0,901\*\*), indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) cumple con ser menor que 0,05, es decir existe una relación significativa entre capacitación y desempeño laboral según el personal administrativo del Ministerio de Cultura, Lima 2016.

*Palabras claves:* Capacitación y desempeño laboral.

## Abstract

This research entitled training and job performance according to the administrative staff of the Ministry of culture, 2016 Lima, whose purpose was to determine the relationship between training and work performance according to the administrative staff of the Ministry of culture, Lima 2016.

The type of research according to their purpose was substantive descriptive level, quantitative approach; non-experimental design. The population census was comprised of 104 workers. The technique was to survey and instrument type questionnaire, which were to be properly validated through expert and determining its reliability through the statistical Cronbach's Alpha: (0,808 and 0,847), which shows high reliability.

The following general conclusion was reached: the correlation coefficient is positive and very high (0.901 \*), indicates that the correlation is significant at the level (bilateral) 0.01 conforms to be less than 0.05, i.e. There is a significant relationship between training and work performance according to the administrative staff of the Ministry of culture, Lima 2016.

Key words: training and job performance.