

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Profesional de Administración de Empresas



**FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES Y SU RELACIÓN
CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN
EDUCATIVA LOCAL, DE ANDAHUAYLAS, REGIÓN
APURÍMAC - 2018**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en
Administración de Empresas

Presentado por:

FRANCO FLORES HUAMANÍ

Andahuaylas, Perú

2018

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA
Escuela Profesional de Administración de Empresas



**FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES Y SU RELACIÓN
CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN
EDUCATIVA LOCAL, DE ANDAHUAYLAS, REGIÓN
APURÍMAC – 2018**

FRANCO FLORES HUAMANÍ

Asesora:

Mg. Doris Bustinza Saldívar

Andahuaylas, Perú

2018



Universidad Nacional José María Arguedas

Identidad y Excelencia para el Trabajo Productivo y el Desarrollo

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



ACTA DE SUSTENTACIÓN

En el local de Auditorio de la Facultad de Ciencias de la Empresa
 de la Universidad Nacional José María Arguedas, en la ciudad de
Sudahuaylas, siendo las 17:00 horas del día veintiuno de
noviembre del año 2018, se reunieron el Lic. Adm. Víctor Raúl
Garate Luque, Mg. Julio César Machaca Mamani —
 y el CPC Godofredo E. Campos Peláez
 integrantes del Jurado Evaluador del Informe Final de Tesis Titulado:
Fortalecimiento de capacidades y su relación con el
desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad
de Gestión Educativa Local, Sudahuaylas, Aprunac 2018
 cuyo autor es el Bachiller en Administración de Empresas —
Flores Huamani Franco, y su Asesor Mg. Doris Bustiza
Saldívar, con el propósito de
 proceder a la sustentación y defensa de dicha tesis.

Luego de la sustentación y defensa de la Tesis, el Jurado Evaluador ACORDÓ:
aprobar por unanimidad al Bachiller en Administración de
Empresas, Flores Huamani Franco, obteniendo la siguiente
 calificación y mención:

Nota en escala vigesimal		Mención
Números	Letras	
15	quince	Bueno

En señal de conformidad, se procede a la firma de la presente acta en tres (03)
 ejemplares.

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
 Julio César Machaca Mamani



Lic. Adm. Víctor Raúl Garate Luque
 DOCENTE ORDINARIO
 CLAP 199A



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

CPC Godofredo E. Campos Peláez
 DOCENTE

DEDICATORIA

Primeramente, agradecer A Dios, que me dio la razón de estar en este mundo que encamina mi camino, por cuidarme en todo momento y ayudarme en situaciones difíciles.

A mis queridos padres por inculcarme, corregirme enseñarme entre el bien y el mal por sus sacrificios y enseñanza constantes. En lo personal a mi madre por sus sacrificios.

A mis amigos incondicionales que son mis hermanos que me motivan en todo momento y ser amigos de confianza que siempre me ayudaron a no rendirme, levantar cabeza, seguir adelante en especial para ti Elizabeth Flores H. y a mi hermano Jorge Armando Flores H. Que fuiste el gran motivo para lograr este sueño.

A mis amigos y a mi jefa que supo valorarme como su hijo, sus consejos, sus ayudas incondicionales en momentos muy difíciles de mi vida, a mis amigas Fiorella, Milvía, Henma, Nancy y la señora Angélica y la señora Celia Reynaga.

AGRADECIMIENTO

Agradezco con mucho amor a mis padres, hermanos, amigos que siempre me ayudaron, me levantaron la autoestima y a seguir el camino que me tracé, en especial a Dios que es la guía incondicional del sendero del éxito

A la Universidad Nacional José María Arguedas, a nuestra casa de estudios de la escuela profesional de administración de empresas,

Mi especial agradecimiento al Mg. Julio cesar machaca Mamani, en calidad de jurado, por su acertada dirección y orientación en la corrección de mi trabajo de tesis.

A mis hermanos por los Buenos consejos de formación y amigos. A mis compañeros por los consejos de corrección en mi vida.

A mi asesora Mg. Doris Bustinza Saldívar y al Mg. Henry Wilfredo Agreda Cerna, quienes estuvieron apoyándome en todo momento para que esta investigación salga de la mejor manera y por sus consejos que fue algo constructivo para mí trabajo.

A los jurados evaluadores: Lic. Víctor Raúl Garate Luque, Mg. Julio Cesar Machaca Mamani y al C.P.C. Godofredo Campos Pelaez tres grandes profesionales quienes me aconsejaron los errores para corregir durante el proceso de trabajo de investigación.

Agradezco con mucha estima con el apoyo moral a las personas que me dijeron que la vida es un reto y tú puedes alcanzarlo, con dificultades o sin ello, a la señora Angélica Reynaga y la señora Celia Cárdenas.

Gracias por el apoyo incondicional.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado evaluador:

En completo acato del estatuto de grados y títulos de nuestra Universidad Nacional José María Arguedas doy a conocer mi tesis titulada “Fortalecimiento de capacidades y su relación con el desempeño laboral en el personal administrativo de la unidad de gestión educativa local, Andahuaylas, Región Apurímac- 2018”, ante ello me someto a vuestra consideración y espero con valentía poder cumplir con los requerimientos para la aprobación y así finalmente lograr adquirir el ansiado título profesional como licenciado en administración de empresas.

La presente investigación nos da a conocer que existe una relación notable y significativa entre el fortalecimiento de capacidades y su relación con el desempeño laboral. En el trabajo se menciona capítulos por lo que se observa es de suma importancia conocer cada uno de ellos como son la introducción en termino final con la conclusión.

A demás el trabajo de estudio de investigación, aporta grandemente graduando en el conocimiento teórico- científico de los interesados, para ello y los demás estudiantes conocer otras investigaciones similares a esta, y como el fortalecimiento de capacidades contribuye a mejorar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa local, Andahuaylas, Región Apurímac, 2018.

El trabajo realizado con mucho entusiasmo, que cumple con los parámetros y exigencias que establecen los reglamentos de nuestra Universidad Nacional José María Arguedas. Así mismo permito afirmar que esta investigación es mía, y poder compartir mis ideas con los estudiantes de nuestra casa de formación que es nuestra Universidad.

El Autor.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
PRESENTACIÓN	vi
INDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN.....	xiv
CAPÍTULO I.....	16
PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.1. Planteamiento del problema.....	16
1.2. Formulación del problema.....	18
1.2.1. Problema general	18
1.2.2. Problemas específicos.....	18
1.3. Delimitación de la investigación.....	19
1.4. Justificación.....	19
1.5. Objetivos	21
1.5.1. Objetivo general	21
1.5.2. Objetivos específicos.....	21
CAPÍTULO II.....	23
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN.....	23
2.1. Antecedentes	23
2.2. Marco teórico	34
2.3. Marco Conceptual	56
CAPÍTULO III.....	59
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	59

3.1. Hipótesis	59
3.1.1. Hipótesis general.....	59
3.1.2. Hipótesis específicas.....	59
3.2. Variables	60
3.3. Operacionalización de variables.....	60
3.4. Metodología	62
3.4.1. Enfoque.....	62
3.4.2. Tipo de estudio.....	62
3.4.3. Diseño de investigación.....	62
3.5. Población y muestra de estudio.....	63
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	64
3.7. Métodos de análisis de datos	66
CAPÍTULO IV	68
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	68
4.1. Resultados de investigación.....	68
4.2. Contrastación estadística de hipótesis	81
CAPÍTULO V	88
DISCUSIÓN.....	88
CONCLUSIONES	95
RECOMENDACIONES.....	97
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	99
ANEXOS.....	102

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Los tres tipos de análisis de la capacitación.....	35
Figura 2. Evaluación de desempeño.....	50
Figura 3. El proceso administrativo total	52
Figura 4. Relación entre el capital financiero y los otros tipos de capital.....	53
Figura 5: Esquema de diseño correlacional	63
Figura 6. Género de los trabajadores.....	68
Figura 7. Edad de los trabajadores	69
Figura 8. Nivel de estudio alcanzado	70
Figura 9. Modalidad trabajador	71
Figura 10. Fortalecimiento de capacidades.....	74
Figura 11. Análisis organizacional.....	75
Figura 12. Análisis de tareas.....	76
Figura 13. Análisis de la persona.....	77
Figura 14. Desempeño laboral.....	78
Figura 15. Adaptación del individuo al cargo.....	79
Figura 16. Trabajo en equipo	80

ÍNDICE DE TABLAS

	pág.
Tabla 1 Coeficiente de correlación de Rho Spearman	67
Tabla 2 Género de los trabajadores.....	68
Tabla 3 Edad de los trabajadores	69
Tabla 4 Nivel de estudio alcanzado	70
Tabla 5 Modalidad del trabajador.....	71
Tabla 6 Fiabilidad según Kunder Richardson.....	72
Tabla 7 Fiabilidad (V1-V2: Fortalecimiento de capacidades y desempeño laboral)	72
Tabla 8 Estadística de fiabilidad (V1: Fortalecimiento de capacidades)	73
Tabla 9 Estadística de fiabilidad (V2: Desempeño laboral)	73
Tabla 10 Tabla de frecuencia (V1: Fortalecimiento de capacidades)	74
Tabla 11 Tabla de frecuencia (V1 -D1: Análisis organizacional)	75
Tabla 12 Tabla de frecuencia (V1 – D2: análisis de tareas)	76
Tabla 13 Tabla de frecuencias (V1- D3: Análisis de la persona)	77
Tabla 14 Tabla de frecuencia (V2: Desempeño laboral)	78
Tabla 15 Tabla de frecuencia (V2 –D1: Adaptación del individuo al cargo).....	79
Tabla 16 Tablas de frecuencia (V2- D2: Trabajo en equipo)	80
Tabla 17 Correlación entre el fortalecimiento de capacidades y desempeño laboral	81
Tabla 18 Correlación entre Análisis organizacional y adaptación del individuo al cargo...	82
Tabla 19 Correlación entre Análisis organizacional y trabajo en equipo.....	83
Tabla 20 Correlación entre análisis de tareas y adaptación del individuo al cargo	84
Tabla 21 Correlación entre Análisis de tareas y trabajo en equipo.....	85
Tabla 22 Correlación entre Análisis de la persona y adaptación del individuo al cargo	86
Tabla 23 Correlación entre Análisis de la persona y el trabajo en equipo	87

ÍNDICE DE ANEXOS

	pág.
Anexo 1: Matriz de consistencia de la investigación.....	103
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables.....	105
Anexo 3: Matriz de instrumento de recojo de datos	106
Anexo 4: Fotografías de la investigación.....	108
Anexo 5: Instrumento de recolección de datos.....	109
Anexo 6: Ficha de validación por criterio de jueces o experto.....	112
Anexo 7: RD.N° 01582 UGEL-Andahuaylas	115
Anexo 8: Base de datos.....	119

RESUMEN

Se desarrolló con el objetivo principal de coadyuvar la correlación entre el fortalecimiento de capacidades y desempeño laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local, de Andahuaylas, región Apurímac, 2018.

El estudio de la investigación se amplió en base de los hechos correspondiente al año 2018. Pertenece al método deductivo – inductivo, el diseño de la investigación es no experimental – transaccional y el nivel es descriptivo correlacional.

La investigación desarrollada se realizó aplicando los instrumentos a 64 personales administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Andahuaylas, región Apurímac, para el análisis estadístico fue corroborado con un cuestionario que se acomoda a todos los trabajadores públicos de dicho estudio, que está articulado por 25 preguntas, con un espacio de escala de Likert, separado en 15 ítems para las variables entre el fortalecimiento de capacidades y 10 para desempeño laboral.

Para analizar los datos, utilizamos la teoría de Alfredo Eduardo los análisis desde el enfoque organizacional hasta lo personal del trabajador administrativo y en la parte del desempeño laboral teoría de Chiavenato, del libro gestión del talento humano, adaptación del individuo al cargo y trabajo en equipo.

Para procesar los datos, se midió la fiabilidad utilizando el alfa de Cronbach, los instrumentos arrojaron 0,892 que significa una excelente confiabilidad mediante el procesamiento del material de investigación. Asimismo, podemos comprobar que, en la hipótesis general del estudio, se obtuvo un valor significativo, ,000 que tiene una elevación de significancia, con esta cifra es válido señalar que existe un nivel de confianza del 99% que, el fortalecimiento de capacidades se relaciona de forma significativa positiva alta respecto al desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa local, de Andahuaylas, región Apurímac, 2018.

En conclusión, podemos determinar que cada una de las dimensiones de las variables con las segundas variables son apropiadas y son un complemento de relación positiva para la mejora de crecimiento de dicha institución.

Palabras claves: fortalecimiento de capacidades y desempeño labora

ABSTRACT

The research work had as main objective to publicize the relationship between capacity-building and job performance in the administrative staff of the unit of local educational management Andahuaylas, Apurímac region, 2018.

The research study was developed based on the facts corresponding to the year 2018. Belongs to the deductive method - inductive with a non-experimental design - transactional descriptive-correlational study level.

The sample was applied to 64 administrative employees in the unit of local educational management Andahuaylas, Apurímac region, statistical analysis was corroborated with a questionnaire which is accommodated to all public workers in the study, which is consisting of 25 questions, with an amplitude of Likert scale, divided into 15 items for the variable capacity-building and 10 for job performance.

For data analysis, use the theory of Alfredo Eduardo analyses from the organizational approach to personal administrative worker and on the part of job performance Chiavenato, of the book the human talent management theory, adaptation of the individual office and team work.

To process the data, reliability was measured using Cronbach's alpha, the instruments yielded 0,892 which means excellent reliability through the processing of the research material. Likewise, we can verify that, in the general hypothesis of the study, a significant value was obtained, 000 that has an elevation of significance, with this figure it is valid to point out that there is a level of confidence of 99% that, the strengthening of capacities it relates in a highly positive and significant way to the labor performance of the administrative workers of the local Educational Management Unit, Andahuaylas, 2018.

In conclusion, we can end the present, determining that each of the dimensions of the variables with the second variables are appropriate and are a complement of positive relationship for the improvement of growth of said institution.

Keywords: capacity building and job performance.

INTRODUCCIÓN

La investigación titulada: relación entre el fortalecimiento de capacidades y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la unidad de gestión educativa local de Andahuaylas, región Apurímac, 2018, surge a partir de la problemática que el personal administrativo no cuenta con una capacitación constante y eficiente para el buen desempeño del personal administrativo frente al público servidor. La presente investigación busca identificar la relación significativa entre el fortalecimiento de capacidades de cada trabajador. El presente trabajo está estructurado de la siguiente manera que tiene una secuencia a seguir:

El primer capítulo: Primeramente, se consideró el problema de la investigación, para ello se desarrolló el planteamiento y formulación del problema, tanto general como las específicas; asimismo contiene la delimitación, ante ello se menciona la justificación y formulación de los objetivos.

El segundo capítulo: Se desarrollaron los antecedentes, el marco teórico y conceptual de la investigación.

El tercer capítulo: Se enfoca en la metodología de la presente investigación, las hipótesis, las variables, metodología: enfoque de investigación, tipo de estudio, se encuentra también en este capítulo el diseño de investigación, la población que se ha considerado y la muestra de estudio que se utilizó para la aplicación de los instrumentos, así mismo se encuentra en el tercer capítulo las técnicas y los instrumentos que se utilizaron para la recolección de datos y al final del capítulo los métodos de análisis de datos de la investigación.

El cuarto capítulo: Se presenta los todos los resultados que arroja la investigación con un fin de plantear respuestas positivas posterior a la contrastación estadística de la hipótesis de la investigación.

El quinto capítulo: Contiene la discusión respecto a los resultados obtenidos, contrastando con las hipótesis y relacionando con otros trabajos de tesis similares al de la presente investigación, ubicados en los antecedentes.

Finalmente se presenta las conclusiones y recomendaciones correspondientes, y al término del informe final de tesis están ubicadas las referencias bibliográficas que fueron utilizadas en bien de la investigación, además de todos los anexos que demuestren y evidencien la solidez y seriedad de la investigación.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Remontándonos a los orígenes de la revolución industrial, los colaboradores ubicados en las diferentes áreas de las organizaciones se veían en la obligación de mejorar sus capacidades, mediante diversas capacitaciones para el buen manejo de los nuevos descubrimientos del ser humano a fin de poder utilizarlos y así sobrevivir en el mundo laboral estando en la capacidad de poder realizar las diferentes tareas que les eran consignadas. (Alfredo, 2001, p. 157).

Por tanto, se infiere que los trabajadores se vieron en la necesidad de imaginar y también innovar en el desarrollo de sus actividades, generando así en la organización una mejor administración debido a la complejidad de ella. Hoy nos enfrentamos a una tarea similar como los trabajadores nombrados y contratados administrativos necesitan fortalecer sus capacidades, con distintas características.

Con el avance generado por el desarrollo tecnológico de técnicas, equipos e instrumentos cada vez mejor elaborados y con mayor grado de complejidad, en todos los ámbitos de la organización, requiere colaboradores sumamente especializados en las funciones que ocupen, ante ello las organizaciones necesitan implementar talleres y cursos de capacitación continua según las diferentes funciones de cada área de la empresa.

En la era de la globalización en que vivimos, los signos distintivos de los tiempos son la especialización o profesionalismo laboral. Dicha era se inició a principios del siglo XX, cuando Henry Ford introdujo la fabricación en serie y la división del trabajo que se daba en esos momentos en las diferentes áreas en la fabricación de automóviles. A partir de entonces, los trabajadores de las distintas áreas de la empresa estuvieron obligados a capacitarse continua y constantemente, para así poder desenvolverse adecuadamente en el área de trabajo en el que estaban ubicados. (Alfredo, 2001, p. 157)

Pérez (2007), Establece que el fortalecimiento de capacidades consiste en la mejora de las capacidades y aptitudes de los trabajadores, también en el incremento de conocimientos positivos de todo tipo, así mismo indica que los conceptos ya mencionados no son lo único que en su mejora generan el fortalecimiento de capacidades, el establecimiento y la afirmación de valores y

creencias que los definen como personas también contribuye en el fortalecimiento de capacidades.

Pérez (2007) indica que la capacitación administrativa se define como un conjunto de pasos continuos y relacionados mediante los cuales, las organizaciones educan y orientan a sus trabajadores generando mejoría y actualización tanto en sus conocimientos teóricos como en sus conocimientos prácticos, de la misma forma en sus actitudes, de ésta manera los colaboradores permiten ver en su desenvolvimiento, más eficiencia y eficacia en el desarrollo de sus tareas, alcanzando así el logro de objetivos institucionales, que es al final de todo, la razón de ser de las instituciones del estado.

En el ámbito nacional se menciona que se puede definir a la capacitación como un proceso que tiene como objetivo principal la entrega de conocimientos desarrollando así positivamente competencias, es decir, aptitudes y actitudes en su centro de trabajo. La capacitación utiliza diversas estrategias dependiendo del contexto, los aspectos demográficos, el aspecto logístico, económico, la cultura, la personalidad de los capacitados, entre otros. Uribe (2010) aclara en su tesis que el desarrollar competencias a través de la capacitación constante generando aprendizaje continuo es aquello que le da importancia a la estrategia de capacitación.

Referente al ámbito local: el fortalecimiento de capacidades, es de suma importancia e influye plenamente para que un trabajador desempeñe de la mejor manera su trabajo del trabajador administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local, de Andahuaylas, Apurímac, 2018.

Para plantear el problema principal es como el fortalecimiento de capacidades de los trabajadores administrativos puede dar efecto una buena productividad de servicio al cliente, eficacia en las habilidades que desempeñan cada trabajador y como objetivo principal ser una institución pública en formación, enseñanzas en el personal nombrado, contratados y practicantes que se desenvuelvan en dicha institución.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera el fortalecimiento de capacidades se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local, de Andahuaylas, región Apurímac, 2018?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿De qué manera el análisis organizacional se relaciona con la adaptación del individuo al cargo en el personal administrativo de la unidad de gestión educativa local, de Andahuaylas, región Apurímac, 2018?

- b) ¿De qué manera el análisis organizacional se relaciona con el trabajo en equipo en el personal administrativo de la unidad de gestión educativa local, de Andahuaylas, región Apurímac, 2018?

- c) ¿De qué manera el análisis de tareas se relaciona con la adaptación del individuo al cargo en el personal administrativo de la unidad de gestión educativa local, de Andahuaylas, región Apurímac, 2018?

- d) ¿De qué manera el análisis de tareas se relaciona con el trabajo en equipo en el personal administrativo de la unidad de gestión educativa local, de Andahuaylas, región Apurímac, 2018?

- e) ¿De qué manera el análisis de las personas se relaciona con la adaptación del individuo al cargo en el personal administrativo de la unidad de gestión educativa local, de Andahuaylas, región Apurímac, 2018?

- f) ¿De qué manera el análisis de las personas se relaciona con el trabajo en equipo en el personal administrativo de la unidad de gestión educativa local, de Andahuaylas, región Apurímac, 2018?

1.3. Delimitación de la investigación

1.3.1. Delimitación espacial

El presente trabajo de investigación se realizó en la Unidad de Gestión Educativa Local, ubicada en el Distrito de Andahuaylas, Provincia Andahuaylas, región Apurímac, país Perú.

Así mismo nos dice que el lugar de estudio también llamado una institución pública perteneciente al sector público del estado.

1.3.2. Delimitación temporal

La investigación se desarrolló en el lapso de tiempo de los meses de abril hasta el 30 de noviembre del presente año 2018.

Según el cronograma asignado y detallado nos da a conocer una duración de 8 meses para el estudio de la investigación.

1.3.3. Delimitación teórica

Mediante el presente trabajo se recolecto conocimientos que están plasmados en la teoría administrativa, éstos conocimientos están contenidos dentro del marco teórico del trabajo de investigación. Asimismo, los conceptos aplicados fueron: Fortalecimiento de Capacidades y desempeño laboral.

Lo que quiere decir que la investigación se basa en la recolección de información que se encuentra en el marco teórico que ha sido elaborado, basado en sus dos variables con la finalidad de dar solución al problema identificado.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación teórica-científica

La investigación se estudió en la ciencia administrativa, en las diferentes materias, permitiendo que el tesista use estos elementos para explicar lo que se propone analizar en la formulación del informe final.

Al respecto, Bernal, (2010), sostiene que muy aparte de los objetivos y

preguntas que genera un trabajo de investigación es ineludible fundamentar la tesis, explicando las motivaciones del desarrollo de la misma. En general los trabajos de investigación son realizados con una aspiración concreta, éstas no se realizan por el simple hecho de que se le ocurrió a un individuo, debe haber un motivo coherente que justifique la investigación. Es decir, permitirá puntualizar, plantear, recomendar, contribuir y profundizar con el conocimiento en el área de estudio en investigación, a la vez nos permite proveer información nutrida y ayuda a otros estudios con temas similares”.

1.4.2. Justificación práctica

La investigación presentada usa información conceptual para contrastar una realidad, el mismo que deriva de nuevos conocimientos para la posterior aplicación del fortalecimiento de capacidades y de qué manera está relacionada con el desempeño laboral que presentan los trabajadores administrativos de la unidad de gestión educativa local de Andahuaylas en el año 2018.

De la misma manera, se utilizó información real y veraz para poder corroborarla con certeza a la realidad.

1.4.3. Justificación metodológica

La investigación utilizó métodos, procedimientos, instrumentos y técnicas que contribuyan con el logro a cabalidad los objetivos de la investigación garantizando la veracidad y confiabilidad de los resultados. Así mismo los instrumentos desarrollados para la presente investigación tienen validez para ser utilizados en futuras investigaciones.

El trabajo de investigación que se realizó propone un nuevo instrumento de recolección de datos que permitirá la generación de conocimientos válidos y confiables que enriquecen los resultados obtenidos.

1.4.4. Justificación socioeconómica

Referente a beneficios socioeconómicos el trabajo de investigación desarrollado apoya significativamente el fortalecimiento de capacitaciones en las instituciones públicas, permitiendo reforzar un desempeño laboral, mejorando el producto personal y siendo sostenibles como institución. De

igual forma ayuda al sector público para que puedan mejorar el desempeño laboral.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el fortalecimiento de capacidades y el desempeño laboral en el personal administrativo de la unidad de gestión educativa local, de Andahuaylas, región Apurímac, 2018.

1.5.2. Objetivos específicos

- a) Determinar la relación que existe entre el análisis organizacional y la adaptación del individuo al cargo en el personal administrativo de la unidad de gestión educativa local, de Andahuaylas, región Apurímac, 2018.
- b) Determinar la relación que existe entre el análisis organizacional y el trabajo en equipo en el personal administrativo de la unidad de gestión educativa local, de Andahuaylas, región Apurímac, 2018.
- c) Determinar la relación que existe entre el análisis de tareas y la adaptación del individuo al cargo en el personal administrativo de la unidad de gestión educativa local, de Andahuaylas, región Apurímac, 2018.
- d) Determinar la relación que existe entre el análisis de tareas y el trabajo en equipo del personal administrativo de la unidad de gestión educativa local, de Andahuaylas, región Apurímac, 2018.
- e) Determinar la relación que existe entre el análisis de las personas y la adaptación del individuo al cargo en el personal administrativo de la unidad de gestión educativa local, de Andahuaylas, región Apurímac, 2018.

- f) Determinar la relación que existe entre el análisis de la persona y el trabajo en equipo en el personal administrativo de la unidad de gestión educativa local, de Andahuaylas, región Apurímac, 2018.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Antecedentes

Carrasco (2005) sobre los antecedentes considera lo siguiente:

Los antecedentes son las conclusiones de investigaciones anteriores desarrolladas por otros investigadores o por el mismo investigador en anteriores oportunidades, éstas investigaciones tienen relación con el problema que actualmente se investiga y son similares e ella, los antecedentes son elegidos a criterio del investigador.

Es la recolección de información similar y relacionada a nuestro tema de investigación, investigaciones que cada investigador realizó y son mencionadas con detalle referente y con cada una de sus conclusiones para ampliar y fundamentar el proyecto que se está realizando.

2.1.1. Antecedentes internacionales

Días, (2011), en su trabajo de investigación: "Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la comisión federal de electricidad zona Montemorelos linares, nuevo león" (tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, nuevo león, México, llegó a las siguientes conclusiones:

- El trabajo de investigación desarrollado tuvo como principal finalidad el determinar la influencia del nivel de las capacitaciones otorgadas en la autoevaluación que realizaron los empleados de la CFE Zona Montemorelos-Linares, Nuevo León en su desempeño laboral.
- A raíz de los resultados obtenidos se puede afirmar que existe una influencia lineal, positiva y significativa debido a que los análisis estadísticos de los datos obtenidos de la muestra entregan tal resultado. Esto quiere decir que frente a un mayor nivel de autoevaluación en la capacitación encontramos mayor nivel en el desempeño laboral de los trabajadores.

Pérez Varela & Sabia, (2013), Realizó la investigación; "influencia de la capacitación laboral y la evaluación de desempeño en el clima

organizacional de hoteles 4 estrellas de mar de la plata”, (Tesis para optar pregrado). Universidad nacional de mar de plata, Argentina, llegó a las siguientes conclusiones:

- Éste tema se eligió debido al interés que se tiene en la Psicología laboral, y todos los temas relacionados con ella, considerando que en la actualidad son temas que cada día se convierten en una constante presencia en los individuos, y debido a que en la actualidad las organizaciones se ven en la obligación de acomodarse a las exigencias del mercado laboral. El área de la psicología laboral es amplia por lo que fue dificultoso poder elegir los temas específicos que se debía tratar en la investigación, el apoyo de la asesora fue crucial en la elección de conceptos, para llegar a los temas: “Clima organizacional, evaluación y por último capacitación.”
- La investigación estuvo llena de contratiempos debido a que es la primera investigación que desarrollamos, por lo que hubo dificultades con el cumplimiento de fechas, aunque cabe señalar que algunas de ellas estuvieron fuera de nuestro control, ajeno a ello la investigación estuvo acompañada también de expectativas que se mantuvieron de principio a fin.
- Durante el desarrollo del proceso hubo dificultades siendo una de las más resaltantes, el contacto con los hoteles, se entregó a dichas empresas el anti proyecto de la investigación para evitar inquietudes, pero a pesar de ello no se obtuvo respuesta de casi ninguno de ellos, para lograr el contacto se tuvo que recurrir a la ayuda de amigos que tienen relación de confianza con los dueños de dichas empresas.
- Encontramos como obstáculo la identificación de la muestra, debido a que en un principio se tenía carencia de conocimientos sobre el tema, y se dio por hecho de que Mar de Plata tendría gran cantidad de trabajadores de hotel por ser una importante ciudad turística, si considerar que la investigación de estaba desarrollando en una temporada baja del año. A pesar de ello se pudo obtener una muestra representativa dejando atrás así a las dificultades de identificación de

muestra. En principio se suponía que los hoteles importantes y representativos contaban con una organización interna decente y al menos tendrían un área de recursos humanos en el que haya algunos trabajadores capacitados para guiar al personal. Fue impactante encontrar que ésta nos es la realidad de los hoteles y se pudo corroborar los antecedentes, además de ello, la ausencia de los mismos respondía muchas preguntas planteadas durante la investigación.

- Para finalizar, se puede mencionar que existe conformidad con los resultados obtenidos de la investigación desarrollada, la cual nos abrió el camino a un área que desconocíamos pero que en un futuro será crucial para nuestro desarrollo como profesionales psicólogas: el papel de investigadoras, papel en el que nos sentimos satisfechas, esto por la experiencia desarrollada durante la investigación, donde pudimos realizar estudio de campo y contrastarlos con los conocimientos teóricos obtenidos, se ha tomado ésta investigación como una etapa importante de la carrera de la psicología.

Gaitán (2014), Realizo la investigación: “Fortalecimiento institucional a través de la creación de evaluación de desempeño y complementación del plan de emergencia para el segundo semestre del 2014” (tesis para optar pregrado). Realizada en la Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia, llegó a las siguientes conclusiones:

- Se verifica que existe el personal suficiente y adecuado para garantizar el adecuado funcionamiento del comedor, para eso es importante realizar evaluaciones que permitan vislumbrar las capacidades y el potencial de los trabajadores, además de ello es importante realizar capacitaciones constantes que eviten incurrir en errores que a largo o corto plazo vayan a afectar a la organización.
- Es de vital importancia que la organización aplique constantemente evaluaciones de desempeño, debido a que éstas evaluaciones garantizan conocer el desenvolvimiento de los colaboradores y cómo esto contribuye o perjudica a la organización, además es necesario conocer como se viene desarrollando el trabajo, para así reconocer los errores de

proceso o de otra naturaleza y poder corregirlos, eliminando los aspectos negativos y mejorando notoriamente los servicios que brinda la Alcaldía Mayor de Bogotá, de esa manera se puede incrementar los beneficios y los beneficiados en la localidad de Fontibón, pudiendo cumplir con el objetivo principal del comedor que es brindar un servicio diferenciado y que cree un hábito agradable en los usuarios.

- Un instrumento necesario dentro de la organización es el plan de emergencias que permitirá establecer la pautas a seguir frente a posibles contratiempos o amenazas a las que se enfrentaran los trabajadores; el plan de emergencias debe ser implementado para reducir el riesgo que pueda generar un incidente, pérdida humana, de infraestructura o de información. El plan de emergencias debe ser correctamente implementado en todo momento del proceso de los eventos, desde la preparación hasta la culminación total del evento. Para cumplir a cabalidad con dicho plan de emergencia se cuenta con políticas de la organización que garantizan el abastecimiento de los requisitos del plan, se ha verificado que los funcionarios no tienen ello en cuenta por lo que se ve necesaria una intervención.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Cunya (2016) “Plan de fortalecimiento de capacidades para mejorar el desempeño de los jefes de las áreas administrativas en la séptima brigada de infantería del ejército del Perú en Lambayeque- 2016,” (tesis de maestría). Universidad cesar vallejo, Chiclayo- Perú, llegó a las siguientes conclusiones:

- Respecto al primer objetivo de la investigación “Diagnosticar el estado actual del desempeño de los jefes administrativos en la Séptima Brigada de Infantería del Ejército del Perú en Lambayeque”; en la institución los jefes cuentan con problemas de desempeño relacionados al manejo del trabajo de equipo, a la atención de las inquietudes del personal a su cargo, no implementa propuestas de mejorar, sugeridas por sus subalternos.

- Respecto al primer Objetivo podemos indicar que existe un problema de desempeño ya que el 87% de los encuestados indican haber realizado funciones que no les corresponde a sus áreas, lo cual impresiona a la eficiencia y eficacia del personal y jefes administrativos.
- Respecto al segundo objetivo “Diseñar el plan de fortalecimiento de capacidades”; el diseño del plan de fortalecimiento de capacidades se ejecutó considerando el enfoque práctico a través de talleres; en dichos talleres los jefes administrativos y personal asistente, se logró inculcar la gestión por competencias en sus respectivas áreas de trabajo, el adecuado uso de la documentación y tramites de documentos, desarrollo de instrumentos de evaluación de desempeño, entre otros.
- Respecto al tercer objetivo “Ejecutar el plan de fortalecimiento de capacidades a la Séptima Brigada de Infantería”; la ejecución del plan se realizó en el año 2016.
- “Verificar los efectos obtenidos con la ejecución del plan de fortalecimiento de capacidades a los jefes de las áreas administrativas de la Séptima Brigada de Infantería del Ejército del Perú en Lambayeque.”; los resultados del pos test confirman que se mejoró el desempeño de los jefes administrativos, al indicar que sus capacidades se adaptan mejor a los puestos que ocupan, además de conocer que metodología es la necesaria para cumplir con las metas de sus áreas, influyendo al incremento del desempeño, lo cual se ve reflejado al contar en el pre-test con 62.5% de jefes que indicaban que sea realizaba el trabajo con una adecuada capacidad, y en el post test esta se incrementó a 87.5%.
- Respecto al cuarto objetivo de la investigación, podemos ver antes de la ejecución del plan de fortalecimiento el 85% de los encuestados indicaba que no contaba con sistemas que les permitieran capturar el conocimiento del personal y solo el 15% indica que si contaba con un sistema; luego de la aplicación el 100% de los jefes dice que cuenta con un sistema que les permite captar el aporte de los subordinados.

Polanco (2017), “nivel de capacitación y su relación con el desempeño laboral en la empresa líderes en servicios SAC, Franquicia (Movistar)”, Independencia, (tesis de grado), Independencia, Lima, Perú, Se concluyó lo siguiente:

- La investigación corrobora que hay relación significativa entre el nivel de capacitación y desempeño laboral. Por consiguiente, determinamos que teniendo un buen nivel de capacitación repercute significativamente en el desempeño laboral, ya que para fidelizar al cliente deben ser claros, precisos al momento de la atención brindada.
- Se comprobó también que es inexistente una posible relación entre el conocimiento y el desempeño laboral. Por consiguiente, determinamos que al no adquirir mayores conocimientos repercutiría en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Líderes en Servicios SAC. 28.
- Se determinó que hay una relación inexistente relación entre las habilidades y el desempeño laboral. Por consiguiente, determinamos que a lo mejor las habilidades repercutirían en el desempeño laboral de los colaboradores con la atención al cliente en que se mencionan en el antecedente nacional.
- Se pudo verificar que hay una relación significativa entre las actitudes y el desempeño laboral. Por consiguiente, determinamos que, teniendo una buena actitud, repercute significativamente en el desempeño laboral, logrando clientes satisfechos.

Espínola & Urbina (2015), en la tesis “Fortalecimiento del sistema de control interno en la Entidad Educativa IFB. Con base en la metodología COSO-2013”, (tesis de maestría). Universidad del pacífico, Lima –Perú, Planteo las siguientes conclusiones:

- El objetivo principal de la presente investigación es la proposición de lineamientos que permitirán la adecuación del Sistema de Control Internos, basándose en el Marco COSO 2013 en la Entidad Educativa IFB, todo esto, buscando que, al tener conocimiento de los posibles riesgos se puedan prevenir y evitar que estos perjudiquen el normal

desempeño de la organización. Del mismo modo el SCI, por su eficiencia y eficacia contribuye al logro de objetivos específicos fijados, generando resultados positivos, también permitirá conocer a cabalidad sus operaciones y así cumplir correctamente con el marco normativo por el que se rigen para el desarrollo de sus actividades.

- Para identificar específicamente los lineamientos, utilizando el Marco COSO (2013) se elaboró un diagnóstico que identifica que tan desarrollado está el SCI utilizado. Se diagnosticó que la organización está en un nivel 2 de madurez basado en la “Tabla de ponderación para la evaluación del nivel de madurez de los componentes de COSO”. De esta manera se pudo verificar que los elementos de control interno existen y han sido desarrollados por la alta dirección, el problema radica en que éstos elementos no están correctamente direccionados y es incierta el área en el que serán aplicados por lo que se reduce su efectividad y el logro de objetivos que busca la organización. A raíz del problema mencionado se puede ver que los trabajadores no se encuentran comprometidos con ésta parte de su trabajo por desconocimiento, por tanto, no consideran que sea su obligación el correcto seguimiento de los lineamientos, generados gastos extras, realización de actividades que resultan no ser necesarias y demora en la identificación y solución de problemas que se puedan suscitar.
- Se concluye, posterior al conocimiento del grado de madurez del SCI de la organización que las “Actividades de control” e “Información y comunicación” son las que presentan más deficiencias. Primero: Las Actividades de control presentan inconvenientes principalmente por brechas en los sistemas informáticos, que no cuentan con la adecuada protección lo que hace de fácil accesibilidad el ingreso a los controles a los que solo deberían acceder la alta dirección y los dueños de cada proceso. Segundo: En cuanto a la Información y comunicación, el inconveniente yace en la falta de identificación de la información que es necesaria para cada proceso y cuál es la información que arroja cada proceso, del mismo modo existe una brecha en la que no hay identificación de la información a la que pueden acceder personas ajenas a la institución.

- La Alta Dirección de la entidad indica en cuanto al avance del SCI aún se ubican en la etapa de implementación tanto a mediano como a largo plazo. Para mejorar la implementación del SCI en la organización es sumamente necesario identificar las áreas prioritarias, debido a que los recursos económicos de la organización no permiten una implementación general, de esa manera se podría fortalecer el SCI de manera efectiva, lo anterior se concluye a raíz del diagnóstico realizado y por interés de la alta dirección en éste aspecto.
- En caso de que se aprueben los planes de acción y se realiza una identificación de áreas que deban ser priorizadas, es necesaria la utilización de una hoja de ruta que viene a ser un documento que contiene la forma de organización del tiempo e indica las actividades que se realizarán periódicamente considerando el proceso que cada una tiene y el proceso que deben seguir todas juntas, de manera que se alcance el propósito principal que es tener un SCI más fuerte.
- Si bien los planes de acción que están siendo implementados en la Alta dirección se enfocan de componente a componente, cabe señalar que todos los componentes se ven afectados de manera cercana o como efecto secundario debido a que ello se desenvuelven interactuando entre ellos de manera que reducen notoriamente los riesgos independientes y grupales que hay en cuanto al logro de objetivos de la organización.
- Para terminar, es importante señalar que en cuanto al SCI desarrollado durante la presente investigación, el fortalecimiento se podrá vislumbrar de manera progresiva, teniendo en cuenta las horas que trabaja el hombre, debido a que se trabajó en base a ésta mismas, todo lo anterior mencionado se dará siempre y cuando la implementación cuente con los recursos necesarios para su correcto desarrollo, de la misma manera es sumamente importante que a través de la Alta dirección, sea compartida a toda la organización cuán importante es el trabajo que está siendo desarrollado en cuanto al control interno, generando así entre los trabajadores una competencia sana que provocará el crecimiento en la productividad de la organización a través de una administración que vele por el crecimiento de la organización.

2.1.3. Antecedentes locales

Oscoco, (2015), en la tesis “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha”, tesis para obtener el grado de licenciado en administración de empresas, Andahuaylas. Planteo las siguientes conclusiones:

- La gestión del talento humano está relacionada de forma positiva débil con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha.
- La planificación del talento humano está relacionada de forma positiva débil con el desempeño laboral.
- La integración del talento humano se relaciona de forma positiva débil con el desempeño laboral del personal.
- El desarrollo del talento humano efectivamente tiene relación de forma positiva con el desempeño laboral.

Rosales, (2015), en la tesis “Gestión del Potencial Humano y su relación con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito san pedro de Andahuaylas, agencia principal, Apurímac- 2015”, tesis para obtener el grado de licenciado en administración de empresas, Andahuaylas. Planteo las siguientes conclusiones:

- La correlación entre la gestión del potencial humano y el desempeño laboral en la Cooperativa San Pedro de Andahuaylas, se puede evidenciar mediante el coeficiente de correlación de Spearman que tiene un valor de 0.146, esta cifra corresponde a una relación positiva muy baja.
- La correlación entre la planificación y la calidad de servicio en la Cooperativa San Pedro de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de correlación de Spearman que tiene un valor de 0.020, por lo tanto, se puede afirmar con un nivel de confianza del 95%, que existe una correlación positiva baja entre ambas dimensiones.

- La correlación entre la incorporación del talento humano y la calidad de servicio en la Cooperativa San Pedro de Andahuaylas, se puede verificar mediante el coeficiente de correlación de Spearman que tiene un valor de -0.016, al obtener ese valor se puede afirmar, que existe un nivel de confianza de 95%, esto demuestra que existe una correlación negativa muy baja en las dimensiones señaladas.
- Respecto a la correlación entre el desarrollo del potencial humano y la calidad de servicio en la Cooperativa San Pedro de Andahuaylas, podemos señalar mediante el coeficiente de correlación de Spearman que presenta el valor de 0.318, con esta cifra podemos indicar que existe un nivel de confianza del 95% y con esto se verifica que hay una correlación positiva baja entre ambas dimensiones.
- En cuanto a la correlación entre la planificación y las competencias en la Cooperativa San Pedro de Andahuaylas, podemos señalar mediante el coeficiente de correlación de Spearman que presenta el valor de 0.276, con esta cifra podemos indicar que existe un nivel de confianza del 95% y con esto se confirma que hay una correlación positiva baja entre ambas dimensiones.

Hurtado, (2016), en la tesis “clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la DISA, Apurímac- II Andahuaylas- Apurímac, 2016”, tesis para obtener el grado de licenciado en administración de empresas, Andahuaylas. Concluyo lo siguiente:

- La relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal administrativo de la DISA Apurímac - II Andahuaylas - Apurímac, 2016 fue escasa y presenta una muy baja correlación, presentando un valor probabilístico de ($p=0.220$); confirmándose que existen otros indicadores que estarían influyendo en el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección de Salud Apurímac II.
- Referente a la Motivación y la Productividad Laboral, fue categorizada como “Baja correlación” según el estudio no paramétrico, con un valor probabilístico de ($p=0.220$), lo cual establece que la conducta y actitud

del personal administrativo de la Dirección de Salud Apurímac II, no determina en su totalidad la productividad laboral de sus miembros.

- La Relación Interpersonal no se relaciona con la Eficiencia del personal administrativo, con un valor probabilístico de ($p=0.880$), lo cual evidencia que la comunicación entre las distintas áreas de la Dirección de Salud Apurímac II, no afecta la eficiencia.
- la Toma de Decisiones no se relaciona con la Eficacia del personal administrativo de la Dirección de Salud Apurímac II, con un valor probabilístico de ($p=0.681$), es decir las interacciones entre los componentes de la toma de decisiones no afectan la eficacia de su desempeño.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Fortalecimiento de capacidades

Perez (2007) señala al respecto que es la capacidad en la que se emplea en carácter positivo el comprender, los conocimientos técnicos y las capacidades cerebrales que tiene cada individuo.

2.2.2. Capacitación

Con respecto a la capacitación Alfredo (2001), la define como la agrupación de actividades que tiene como finalidad la generación de conocimientos, el incremento de habilidades y la mejora de actitudes, todo lo anterior respecto a las personas que sean partícipes de este conjunto de actividades, buscando de esa manera que los trabajadores mejoren su desempeño.

Respecto a la capacitación Chiavenato (2007), indica que significa enseñar a un individuo para desenvolverse en su puesto de trabajo, es importante considerar que el proceso educativo que se sigue tiene como finalidad enseñar al individuo para actuar positivamente tanto dentro como fuera de la organización.

Mendoza, (2007), manifiesta que la capacitación debe estar enfocada en otorgar saberes al personal que lo recibe, estos conocimientos deben ser en su mayoría científicos, administrativos y conocimientos de tipo técnico, otro de los objetivos de la capacitación es enseñar a los trabajadores a desempeñar labores no solo de su puesto de trabajo sino también de otros de manera que esté apto para ocupar otro puesto de trabajo en caso de que se dé la situación.

Por otro lado, Silíceo, (2012), indica que la capacitación es un conjunto de actividades en las que se considera principalmente los requerimientos de la organización, éstos requerimientos están direccionados a generar el desarrollo positivo de la organización a través de la potencialización de las competencias de los trabajadores

2.2.2.1 Enfoque Sistemático en Capacitación

Casi todo el tiempo es conocido que la gran mayoría de programas, presentan una organización deficiente, estos con el paso de tiempo afectan de manera directa el correcto avance de la organización.

Se utiliza un enfoque metódico durante la capacitación con el fin de garantizar que la capacitación sea exitosa y fructífera en los aspectos personales y organizacionales, ofreciendo así seguridad a la inversión realizada. El enfoque está compuesto por cuatro fases:

1. Detectar necesidades de capacitación

Los administradores o encargados de realizar la capacitación deben garantizar que la capacitación sea útil de manera que trate los temas correctos y en el momento correcto, por tanto, deben realizar diversos análisis que les permitan conocer qué temas serán los más óptimos y necesarios de tratar, existen para éstos casos 3 tipos de análisis.

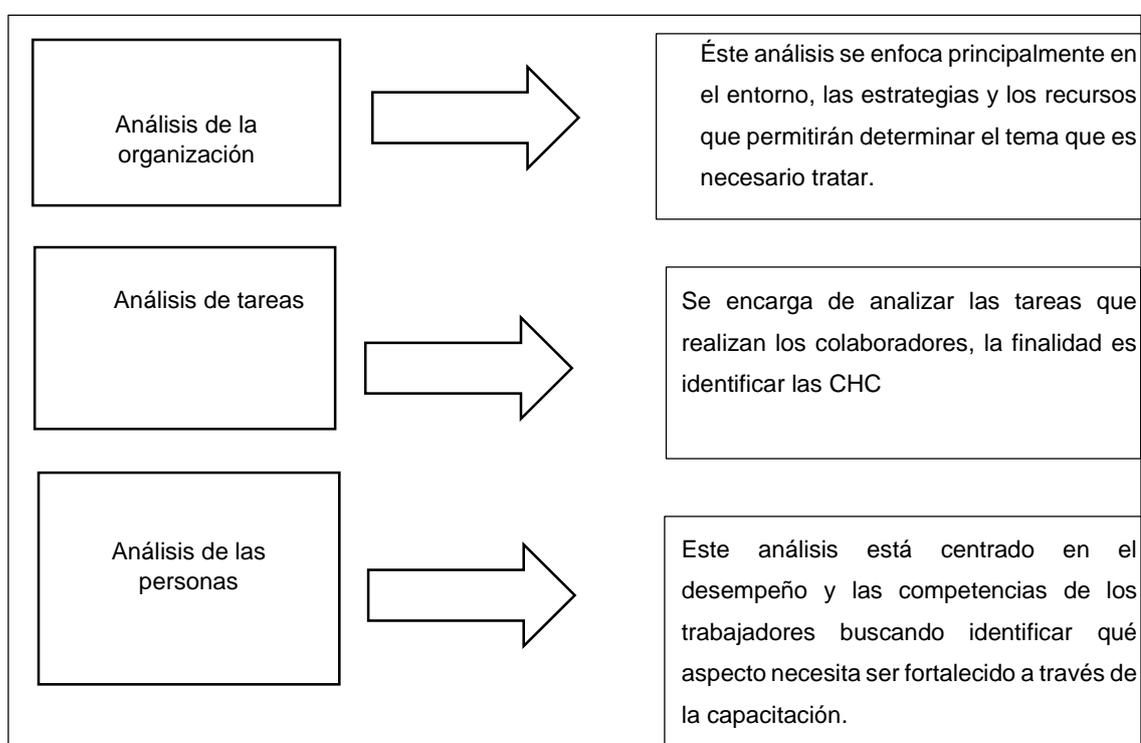


Figura 1. Los tres tipos de análisis de la capacitación

Fuente: (Bohlander, Snell, & Sherman, 2001). Administración de Recursos Humanos.

Las capacitaciones son algo más que una obligación de la empresa, este conjunto de actividades es resultado de previos análisis que permitirán recolectar información, ésta información será utilizada para identificar qué tema o aspecto de la organización será fortalecido a través de la capacitación, y como resultado obtener resultados positivos potenciales a la capacidad de los trabajadores mejorando el desempeño de la organización. (Bohlander, Snell, & Sherman, 2001).

2. Implementar el programa de capacitación

Una vez identificados los temas a tratar o los aspectos que necesitan ser fortalecidos de la organización, se debe estructurar la capacitación, de qué manera se llevará a cabo, que metodología será utilizada y que competencias se quiere fortalecer, esto se puede lograr a través de la implementación de un programa de capacitación, especificando que temas irán a los diferentes niveles estratégico de la organización y especificando las estrategias que serán utilizadas. (Bohlander, Snell, & Sherman, 2001).

3. Evaluación del programa de capacitación

Es importante que la capacitación sea sometida a evaluación como todos los programas de la organización para así garantizar su efectividad. (Bohlander, Snell, & Sherman, 2001).

2.2.2.2 Capacitación y desarrollo

Sin entrar en detalles se puede mencionar que la capacitación tiene como finalidad, profundizar los conocimientos de los trabajadores en labores exactas aplicando estrategias metodológicas que permitan a los trabajadores aprender en equipo. Dar como desarrollo positivo en las actividades que sea de beneficios nuevos en su vida profesional (Franklin & Krieger, 2011, p.89).

2.2.2.3 Ciclo de capacitación

Los programas de capacitación, en su mayoría tienen una composición similar a la de un modelo de sistema abierto, por tanto, está conformado por los siguientes componentes:

- **Insumos (entradas o inputs)**, los insumos están compuestos por capacitadores, financiamiento por parte de la organización, y los saberes que van a ser socializados.
- **Proceso u operación (throughputs)**, conformado por todos los pasos que se van a seguir durante la capacitación, esto engloba desde el aspecto estratégico en la programación hasta la aplicación de los métodos de aprendizaje.
- **Productos (salidas u outputs)**, Es el resultado de la capacitación, encontramos trabajadores capacitados, conocimiento impartidos, competencias fortalecidas, todo lo anterior sujeto al éxito del programa de capacitación.
- **Retroalimentación (feedback)**, Este componente se concentra en determinar cuáles han sido los resultados exactos de la capacitación, utilizando diversos métodos de evaluación. (Chiavenato, 2007).

2.2.2.4 El hombre, desde la perspectiva de la empresa, se ve desde: tres puntos de vista distintos.

- **Puesto actual** (hombre -ocupación)
Entrenamiento técnico (evaluación de desempeño) lograr un eficiente desempeño en su trabajo actual.
- **Organización** (hombre- organización)
Evaluación del potencial para planear carreras individuales (potencial humano y dificultades que el hombre tiene).

- **Comunidad** (hombre- comunidad)

Campo de extensión o formación cultural (habilitar al individuo para que pueda prestar mejor servicio a su familia y a la comunidad). (Alfredo, 2001).

2.2.2.5 Beneficios de la capacitación

Alfredo (2001), señala que la capacitación posee una importancia invaluable no solo para la organización sino también para la empresa, debido a que las capacidades son fortalecidas del trabajador va a beneficiar directamente al correcto desempeño de la organización, esto generará que haya un intercambio positivo con la organización y fortalecerá sus relaciones con la organización, obteniendo así la fidelidad del trabajador. Dentro de los beneficios podemos enunciar:

- Genera más ganancias y fortalece positivamente la posición conductual de los trabajadores frente a la organización.
- Incrementa y profundiza los conocimientos de los trabajadores acerca de su puesto de trabajo.
- Fortalece la autoestima de los colaboradores al momento de realizar su trabajo.
- Genera en la persona fidelización con la empresa de manera que se comprometan con el logro de objetivos.
- Emite una mejor imagen institucional
- Fomenta la autenticidad, la apertura y la confianza.
- Fortalece la relación positiva entre los diferentes niveles estratégicos.
- Facilita el establecimiento de pautas de trabajo.
- Permite el entendimiento y el establecimiento de políticas por la cercanía con los verdaderos problemas de los trabajadores.
- Facilita la obtención de datos en todos los niveles de la empresa, que serán necesarios más adelante.
- Facilita y acelera la toma de decisiones frente a los problemas que necesiten solución.

- Fortalece a la organización frente a la sociedad.
- Permite identificar y crear líderes dentro de la organización.
(Alfredo, 2001).

2.2.2.7. Política de capacitación

Alfredo, (2001), Las políticas se han desarrollado sobre dos variables que podríamos identificar como:

- Políticas con énfasis en el desempeño de la tarea.
- Políticas con énfasis en el desarrollo de las personas.

Si estas dos variables las ponemos como coordenadas, vamos a ver que, según como se interrelacionen, podemos encontrar cuatro modalidades políticas que analizaremos. Estas dos variables o políticas contribuyen a una mejor política laboral (p.58).

2.2.2.8. Qué entendemos por capacitación

Muchos conocedores, lamentablemente, tienen una imagen errada acerca de la definición de capacitación cuando se trata de las que será aplicadas en instituciones, por esto es necesario conocer la definición precisa y por ello se ha recopilado los siguientes conceptos:

La capacitación se define como la entrega de conocimientos a las personas de manera que puedan desenvolverse con soltura en su lugar de trabajo.

Es empujar al trabajador a llenar el perfil para el que fue contratado entregándole las competencias necesarias para el correcto desempeño y también actualizándolo conforme sea necesario a raíz del avance tecnológico.

La asociación del contenido de la capacitación, desde la planeación hasta el recojo de resultados, con la cultura

organizacional es de vital importancia para que sea realmente fructífera para la organización. (Alles, 2007).

2.2.2.9. Elementos básicos de capacitación y entrenamiento

Alles, (2007), señala que, aunque muchos han relacionado e incluso igualado los conceptos de entrenamiento y capacitación, estos son totalmente diferentes, pero tienen relación constante debido a que son palabras que comúnmente usan los profesionales.

2.2.2.10. El entrenamiento

Alles, (2007), indica que el entrenamiento se puede definir como un conjunto de pasos en el que el trabajador irá adquiriendo conocimientos que están relacionados a una actividad determinada y que deben ser dependientes de la cultura organizacional, éste conjunto de pasos hará que el trabajador mejore su desempeño debido a que recibirá información que le permitirá desarrollar sus habilidades y mejorar sus competencias.

2.2.2.11. Propósitos de la capacitación

Utilizando como antecedente la experiencia adquirida en las capacitaciones otorgadas, se puede afirmar que existen ocho propósitos básicos que debe buscar alcanzar cada capacitación:

1. Crear, difundir, reforzar, mantener y actualizar la cultura y valores de la organización

Ésta cinco tareas dependerán estrictamente de la profundidad con la que esté arraigada la cultura organizacional en los trabajadores y la manera que es desarrollada la capacitación, es decir dependerá de la fortaleza de las políticas y la cultura organizacional.

2. Clarificar, apoyar y consolidar los cambios organizacionales

Es evidente que la forma más efectiva de identificar el éxito de la capacitación es a través del cambio que se pueda visualizar en el comportamiento de los trabajadores, el cambio en los trabajadores inevitablemente generará el cambio en la organización.

3. Elevar la calidad del desempeño

Identificar los casos de insuficiencia en los estándares de desempeño individual por falta de conocimientos o habilidades, significa haber detectado una de las más importantes prioridades de capacitación técnica, humana o administrativa.

4. Resolver problemas

Es cierto que la capacitación generalmente está direccionada a la impartición de conocimientos, esto no quiere decir que a través de estos conocimientos el trabajador no puede solucionar los problemas que suscitan en su diario trabajo, es decir los conocimientos impartidos en la capacitación buscan aportar al trabajador la capacidad

5. Habilitar para una promoción

Este es un propósito muy interesante de la capacitación, debido a que, en cierta forma, garantiza el esfuerzo de los trabajadores, dado que si asimilan correctamente la capacitación podrán recibir una recompensa jerárquica, y es importante señalar que no depende de nadie más que del trabajador como individuo.

6. Inducción y orientación del nuevo personal en la empresa.

Es importante la imagen que proyecte la empresa delante de sus trabajadores desde su primer día de labor, debido a

que ésta impresión se verá reflejada en su desempeño laboral por el resto de su estadía como trabajador de la institución.

7. Actualizar conocimientos y habilidades

Por el avance de la tecnología es inevitable que algunos procesos en la organización cambien, es por eso que es de vital importancia que cada vez que vaya a implementarse un programa o política en la empresa se considere los cambios en la operacionalización del trabajo de los colaboradores, y se realice la capacitación correspondiente brindando los conocimientos y habilidades que los trabajadores necesitan para adaptarse a éstos cambios.

8. Preparación integral para la jubilación.

Para resumir, se puede señalar que la organización debe buscar activamente el fortalecimiento de la organización de manera que ésta sea más estable y esté en la capacidad de otorgar una mejor calidad de vida a los trabajadores de todos los niveles estratégicos. (Siliceo 2012)

2.2.2.12 Importancia de la educación, la capacitación y el desarrollo

Arias & Heredia (2001) señalan que el conjunto de actividades que tiene el propósito de impartir competencias que harán a un individuo apto para desempeñar un trabajo, se llama competencia; por otro lado, el conjunto de actividades que se enfoca en profundizar conocimientos ya adquiridos y enfocados en la persona se puede definir como desarrollo.

Como se menciona anteriormente, es necesario que la organización que va a realizar la capacitación identifique primeramente qué es específicamente lo que quiere o necesita realizar, si se enfocará en la impartición de conocimientos o en el fortalecimiento de la persona.

2.2.2.13 La filosofía de la capacitación y el desarrollo

Arias & Heredia (2001) señalan que la capacitación debe poseer una misión que debe estar estrechamente relacionada con la misión general de la empresa, la misión de la organización debe servir como base para trabajar sobre ella en la misión de la capacitación, de manera que la misión de la capacitación fortalezca a la misión general de la organización. Para llegar a ésta concordancia de debe analizar primeramente y a profundidad la misión general de la organización y así definir qué es lo que debe buscar la capacitación en su misión.

2.2.2.14 Ambiente de la capacitación

Existe un ambiente de capacitación en el medio laboral que debe ser conocido por las organizaciones, dado que los capacitadores no siempre serán internos a la organización, en realidad, si se quiere innovar y refrescar las ideas de los trabajadores es necesario reclutar a los mejores capacitadores, y para ello la organización debe ser partícipe del ambiente de capacitación que hay en el medio empresarial de manera que conozcan a los capacitadores y si lo que ofrecen es lo que la organización en su momento necesita

2.2.2.15 El proceso de la capacitación

Arias & Heredia (2001) muestran un ejemplo que en el que menciona un collar de perlas que pierde la cuerda que junta a las perlas, dejando dispersas a las perlas dado que no hay que las junte.

Este ejemplo se ve plasmado en el proceso de la capacitación, todo el proceso está unido y necesitan de un hilo conductor que llevará los procesos consecutivamente, primero se enfocará en la identificación de problemas en la organización, una vez identificado se procederá con la búsqueda de la solución detectando las causas y para finalizar el proceso se verificará si se pudo evitar la dificultad y si ésta solución se dio a causa de

las acciones emprendidas o si procedió independientemente de las acciones.

2.2.2.16 Coaching y capacitación de los demás

Dubrin (2008) indica que se pueden identificar dos métodos de ayuda directa dentro de la organización, estos son: el coaching y la capacitación, las organizaciones tradicionales centralizan esta responsabilidad a la alta dirección quienes son los que capacitan y asesoran a los trabajadores, por otro lado, las organizaciones modernas descentralizan esta función a todos los niveles de la organización donde todos los integrantes de la organización comparten éstas responsabilidades.

2.2.2.17 Proceso de capacitación y desarrollo del administrador

Koontz, Weihrich & Cannice (2012) señala que para elegir un programa de fortalecimiento de capacidades mediante diferentes métodos de capacitaciones se deben identificar cuál de los tres tipos de necesidades quieren satisfacer, estas necesidades se dividen en: necesidades de las organizaciones, la disponibilidad de los gerentes y la tasa de rotación del personal de la organización.

También se deben considerar cómo está relacionadas con el aspecto operativo y el puesto exacto de trabajo, esto se puede desglosar de mejor manera realizando informes descriptivos los puestos de trabajo y funciones que se realizan.

La información necesaria para poder direccionar correctamente la capacitación puede obtenerse a partir de evaluaciones previas a los trabajadores acerca de sus labores, su trabajo, su visión de la empresa y su visión como persona.

2.2.2.18. Aproximaciones al desarrollo del administrador capacitaciones en el puesto.

Koontz, Weihrich & Cannice (2012) plantean dos tipos que son:

- **Avance planeado:** entrega a todos los gerentes una visión clara de lo que se quiere llegar a lograr y cómo hacerlos, además, puede percibir el avance planeado.
- **Rotación de puestos:** su propósito consiste en incrementar las competencias de los administradores de manera que estén capacitados para asumir nuevos cargos sin dificultades, la organización beneficia por esto debido a que cuenta con un grupo de trabajadores competentes dispuestos a cubrir cualquier situación no prevista.

2.2.2.19 Capacitación del talento humano

La capacitación del talento humano es sumamente necesaria debido a que el avance del tiempo se constituye una amenaza para aquello que no se adaptan, si la organización cuenta con personal actualizado entonces eso será garantía de que se mantendrá competitiva y vigente en el mercado.

Ibáñez (2011) indica que la correcta inversión en el talento humano a través de la capacitación es inversión que beneficia directamente a la organización debido a que el personal correctamente capacitado incrementará su producción lo que termina siendo el incremento de beneficios para la empresa.

2.2.3. Desempeño laboral

Robbins & Judge, (2009), nos indica que el desempeño positivo influye directamente en el incremento de la producción de la organización, en las organizaciones es importante que el desempeño sea general, es decir, todos los trabajadores, en conjunto y complementándose unos a otros tengan un desempeño laboral que contribuya positivamente a la organización.

Chiavenato, (2009), nos da a conocer el desempeño laboral como una evaluación que otorga valor al rendimiento de los trabajadores de una organización teniendo en cuenta el trabajo que realiza, los objetivos que

debe alcanzar y sus habilidades, conocimientos y actitudes frente al trabajo que desarrolla.

Luthans, (2008), con respecto al concepto se entiende que “es la etapa en la que el grupo funciona en toda su capacidad y se dedica a realizar eficazmente las tareas acordadas en la etapa de la normalización. (p.309).

Alles, (2007), señala que la evaluación del desempeño laboral se constituye un instrumento que permite el mejor contacto de la parte gerencial con el personal. Uno de los principales objetivos es el conocimiento de las capacidades del trabajador, conociendo así su desempeño y los resultados que tiene, de esa manera se identifica que es lo que se necesita para potenciar sus capacidades y ser un activo importante de la empresa debidamente actualizado y capacitado. Es un instrumento para gerenciar, dirigir y supervisar al personal.

Araujo y Leal, (2007) consideran que el desempeño laboral debe ser evaluado haciendo un contraste entre lo que tiene el empleado y lo que requiere el puesto de trabajo y cómo el trabajador maneja el contraste de ésta dos variables.

2.2.3.1 Administración del desempeño

Luthans (2008), afirma: La administración del alto desempeño inicia con la medición. Cuando el encaje del talento es correcto, los empleados trabajarán más y obtendrán una mejor evaluación de las cosas que son medidas. ¿Pero qué clase de cosas? En la práctica de Gallup, tratamos de trabajar en un contexto definido por resultados. Debido a esto, es indispensable que todos los empleados se conozcan. esta relación, es posible crear expectativas adecuadas de manera que se pueda medir la cantidad y la calidad del desempeño de la persona. (p.339).

2.2.3.2 Evaluación del desempeño

Franklin & Krieger (2011) señalan que es una evaluación que se desarrolla con la finalidad de conocer eficientemente cómo realizan

sus labores los trabajadores, si es de manera positiva o negativa para la organización, busca conocer si los empleados aplican todas sus capacidades al momento de realizar sus funciones y sí esto es suficiente para el buen avance de la organización.

2.2.3.3 Qué es la evaluación de desempeño

Chiavenato (2007), define a la evaluación de desempeño como una visión objetiva de cómo se manejan los trabajadores dentro de sus puestos de trabajo y cuáles son los potenciales que poseen y pueden ser desarrollados, permitiendo a la organización empleadora la posibilidad de potenciar las capacidades que tiene sus trabajadores.

2.2.3.4 Responsabilidades en la evaluación del desempeño

Chiavenato (2007), indica que según los lineamientos respecto a los recursos humanos que se establezcan en la organización, se dará la atribución de la evaluación del personal, ésta evaluación preferentemente debe ser realizada por el gerente, el jefe inmediato y por el propio trabajador o se puede crear un grupo evaluador que se especialice en la evaluación de los trabajadores de la organización.

2.2.3.5 Objetivos de la evaluación del desempeño

Chiavenato (2007), indica que la evaluación se constituye una herramienta de mejoría para la organización, no se debe estigmatizar a la evaluación como un fin que juzga a los trabajadores, por el contrario, es una herramienta de ayuda a los mismos, dado que permitirá a la organización utilizar estrategias que mejoren sus competencias y de esa manera incrementen su productividad. La evaluación de desempeño busca lograr objetivos a mediano plazo, son:

- Identificar al trabajador indicado para el puesto de trabajo.
- Capacitación.

- Ascenso laboral
- Recompensas salariales por productividad
- Generación de afinidad entre los trabajadores de todos los niveles
- Mejora en las capacidades el empleado.
- Incremento de conocimientos en el área de recursos humanos.
- Conocer las verdaderas capacidades del personal.
- Crear estímulos para potenciar la productividad
- Conocimientos de los ítems que describan el desempeño de la organización en general.
- Informar al trabajador acerca de su desempeño laboral.

2.2.3.6 Responsabilidad en la evaluación del desempeño laboral

Franklin & Krieger (2011) señalan que los encargados de realizar la evaluación de desempeño deben ser el gerente general, el trabajador evaluado y los gerentes afines como el encargado de la administración de recursos humanos, por otro lado, se puede crear una comisión conformada por el personal especializado que se encargue de realizar la evaluación de desempeño.

2.2.3.7 Que debe evaluarse

La respuesta a esa pregunta es la siguiente según Franklin y Krieger (2011) señalan que es importante que en la evaluación se haga un contraste de las capacidades que se requieren en el puesto de trabajo específico que ocupe el trabajador y las capacidades y competencias que posee para desenvolverse, de ésta manera se analizará si cumple a cabalidad y con todo su potencial las tareas que les son entregadas.

2.2.3.8 Filosofía de acción

Al respecto Chiavenato (2007) comenta:

a) El gerente:

El gerente debe evaluar continuamente al personal junto al supervisor, por otro lado, es imperativo que éstos estén asesorados respecto a la forma de evaluación y a los criterios de evaluación que serán tomados en consideración para obtener los mejores resultados posibles.

b) Adaptación del individuo al cargo (la propia persona)

Las empresas sumamente democráticas aplican un criterio de evaluación diferente, en el que el evaluador y el evaluado son las mismas personas, al aplicar ésta evaluación que la evaluación sea más sincera y completa debido a que el evaluado no puede contradecirse a sí mismo, la idea es que el trabajador descubra su potencial y que es lo que puede hacer con él

c) El individuo y el gerente

Recientemente las organizaciones han optado por identificar el desempeño laboral de una manera novedosa evaluando la consecución de resultados a través de la Administración por Objetivos, entregando a los trabajadores evaluados resultados de su desempeño más objetivos y tangibles.

d) El equipo de trabajo

Otra forma de evaluar al individuo es a través de su equipo de trabajo, quienes tienen más conocimiento de cada miembro y por lo que el seguimiento en caso fuera necesaria la mejora, es más sencilla y efectiva.

e) El área de recursos humanos

La evaluación realizada por el área de recursos humanos es la evaluación más óptima debido a que ellos tienen conocimiento teórico y práctico de los criterios que deben ser

evaluados, es por ello que el área de recursos humanos, es la principal encargada de la evaluación al personal.

f) La comisión de evaluación

Es una tendencia que se está utilizando recientemente donde el trabajador es el encargado de su propia evaluación, teniendo en cuenta que existe participación de gerencia para especificar cuáles son los objetivos que deberían ser alcanzados.

g) Evaluación de 360°:

Referida a la evaluación que engloba no solo uno, sino dos aspectos del desempeño del individuo, sino una evaluación en forma circular.

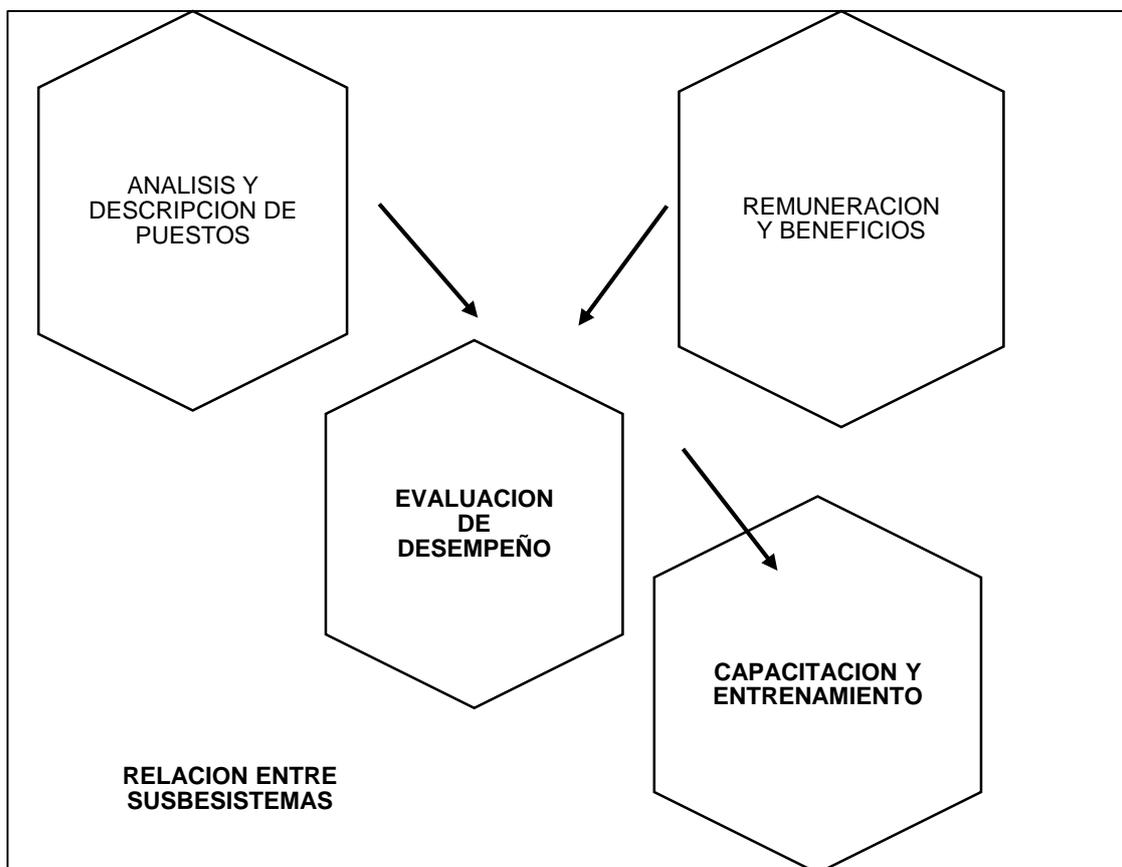


Figura 2. Evaluación de desempeño

Fuente: Chiavenato (2007). *Administración de Recursos Humanos El capital humano de las organizaciones.*

2.2.3.9 Propósito de la evaluación de desempeño

Las evaluaciones de desempeño se constituyen herramientas muy versátiles que son manejables por los gerentes según las especificaciones de su organización. Los objetivos que tienen dichas evaluaciones son las siguientes:

1. Brindar a los colaboradores la ocasión de conocer su desempeño, el impacto que tiene en la institución, todo lo anterior no basado en su propio criterio, sino a criterio de la empresa, por lo que tienen conocimiento de lo que la organización percibe de ellos.
2. Un objetivo importante para ambas partes es el de identificar los pros y contras del individuo, permitiendo así la potencialización y la eliminación de los mismos, fortaleciendo de esa manera el desempeño del trabajador.
3. Otorgar al supervisor un modelo de evaluación que dirija al evaluador a resultados que indique que aspectos se deben mejorar o eliminar para mejorar el desempeño de los empleados.
4. Tener noción del monto salarial que corresponde justamente a los empleados. (Bohlander, Snell, & Sherman 2001)

Arias & Heredia (2001), dichas potencialidades constituyen algo abstracto, intangible. Solo pueden transformarse en comportamientos, en desempeño en el trabajo. (p.364).

2.2.3.10 El proceso administrativo total

Se enfoca en la evaluación, diagnóstico, revisión, elaboración, control y planeación.

- Estas divisiones se plantean como recursos explicativos o didácticos, mas no como aspectos reales. En la práctica, es difícil (si no imposible) delimitar tajantemente cada etapa.
- El proceso, en la realidad cotidiana de las organizaciones, no se presenta necesariamente de manera lineal; es decir, no se siguen las etapas una tras de otra. Por ejemplo. En ocasiones se parte de un diagnóstico inicial y después se integra un equipo de personas cuya misión es efectuar diagnósticos más finos a fin de realizar los cambios pertinentes en cuanto al problema. (Arias & Heredia 2001, p.366).

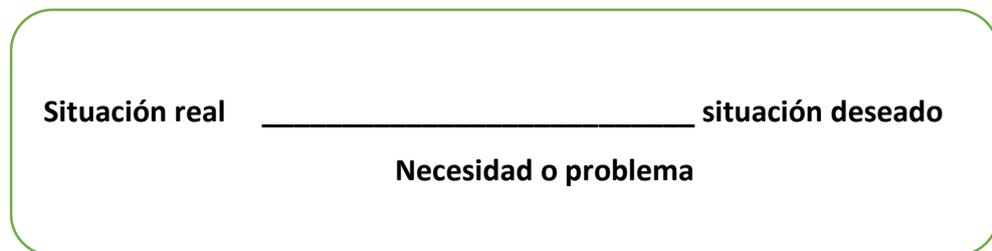


Figura 3. El proceso administrativo total

Fuente: (Arias & Heredia 2001, p.366). *Administracion de Recursos Humanos.*

2.2.3.11 Capital humano

Arias y Heredia (2001), señalan que un individuo se puede describir como un capitalista debido a que tiene características que hacen que las organizaciones inviertan en ellos, esperando que esa inversión genere utilidades.

Es importante que las organizaciones comprendan que mientras mas inviertan en su personal, mas resultados les darán lo que generará incremento en sus utilidades y es en ese punto cuando su inversión se ve recuperada.

Arias & Heredia (2001) indican que si damos una mirada dese el aspecto organizacional, se puede notar que no se verán resultados notorios si la organización no concluye sus proyectos de mejora en el desempeño laboral de sus trabajadores, es así que la inversión tendría resultados nulos.

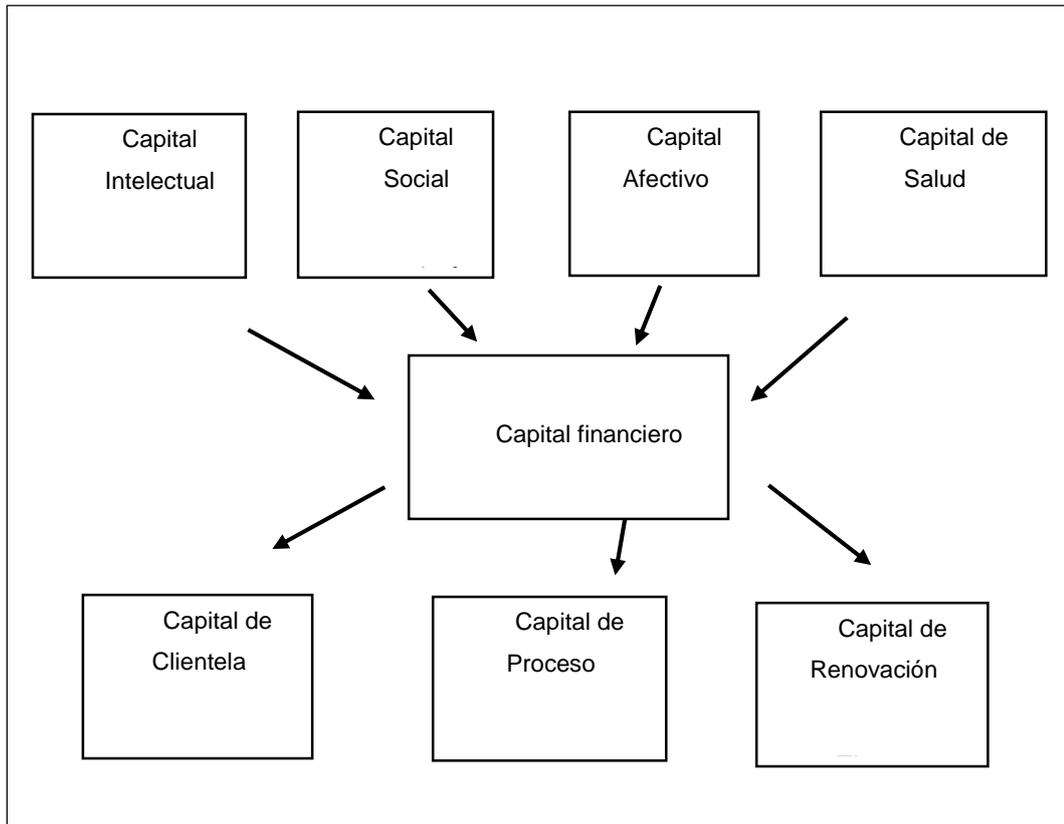


Figura 4. Relación entre el capital financiero y los otros tipos de capital
 Fuente: Arias & Heredia (2001) *Administración de Recursos Humanos*.

2.2.3.11 Clasificación del capital humano

Se clasifica al capital intelectual en cuatro tipos de activos:

- **Activos de mercado**

Conforman los activos de mercado las líneas de distribución correctas, especificaciones en las estrategias utilizadas en el mercado y la utilización correcta de contratos óptimos de venta.

- **Activos de propiedad intelectual**

Se puede mencionar en este punto a todo el tesoro de conocimientos que ha desarrollado la organización, desde la marca y derechos de propiedad hasta los secretos de fabricación.

- **Activos de infraestructura**

Referido a toda la información que garantiza el buen funcionamiento de la organización, información como base de datos de los clientes, métodos, procesos, entre otros.

- **Activos centrados en el individuo**

Se ubican en este punto las competencias de los trabajadores, tanto las que fueron adquiridas a través de la capacitación y experiencias, como las que son inherentes a la naturaleza humana como la imaginación y creatividad. (Arias & Heredia, 2001)

2.2.3.12 La evaluación de desempeño

Cuesta (2015), señala que el principal objetivo de la evaluación de desempeño es incrementar la productividad del trabajo a través de un óptimo desempeño laboral, ésta evaluación se constituye de gran importancia en la administración de la organización debido a que mostrará que tan eficiente es el personal y como están contribuyendo en el sistema de trabajo.

Como ya se había mencionado, es de vital importancia que la evaluación del desempeño por competencias laborales sea elaborada con base en la estrategia organizacional que maneja la empresa, debido a que deben tener estricta relación y contribuir al mismo logro de objetivos. Considerando también las especificaciones de cada cargo o puesto de trabajo.

Se debe elaborar éstos exámenes considerando los siguientes puntos:

- Misión u objetivos establecidos en el plan estratégico de la organización.
- Los conocimientos, habilidades y actitudes y como se reflejan en los resultados de la organización, estrechando cantidad y calidad de trabajo.
- Otro punto a considerar en la elaboración de la evaluación es las responsabilidades que adopta el empleado y las condiciones laborales a las que se somete, también se debe considerar el arraigo a la cultura de la empresa.

Cuesta (2015) señala que no importa la forma de aplicación de la evaluación siempre y cuando considere los puntos anteriormente señalados, debido a que son básico en la evaluación.

2.2.3.13 Tipos de equipos

Dubrin (2008) señala que un equipo es un conjunto de personas que trabajan persiguiendo un objetivo en común, éstos poseen diferentes habilidades y se complementan unos con otros, existen diversos tipos de equipos, pero los más conocidos son los equipos virtuales, los equipos llamados cuadrillas, los equipos inter-funcionales y los equipos independientes. Estos tipos de equipos deben evaluarse constantemente para lograr positivamente sus objetivos, debido a que su esfuerzo laboral no es personal sino grupal y unos dependen de otros, por tanto, su productividad es conjunta y no media individualmente.

2.7.3.14 Papeles Desempeñados por los Integrantes del Equipo

Así mismo Dubrin (2008), señala que el reto más importante cuando uno integra un equipo es identificar en que parte puede ser más eficiente de manera que sea una ayuda positiva en el equipo, un activo valioso que se interrelacione positivamente con sus compañeros de equipo mejorando no solo tu desempeño

laboral sino el de todo el grupo, y esto se verá reflejado en la productividad.

2.3. Marco Conceptual

Capacitación

Es un proceso en el que se adquiere conocimientos de diferente índole, que contribuirán en el desempeño laboral de una persona, haciendo que ésta mejore en la realización de sus actividades.

Capital Humano

Se define al capital humano como un grupo de personas que conforman activamente una organización y que interactúan entre ellas sistemáticamente para generar riqueza en favor de la organización que las emplea.

Cultura organizacional

La cultura organizacional se puede definir en palabras simples como la personalidad de una organización, desde los valores y costumbres hasta las políticas que rigen el común desempeño de los empleados, la cultura organizacional debe estar interiorizada en el comportamiento de los empleados.

Desempeño

Es la forma en la que una persona desarrolla sus actividades buscando alcanzar un objetivo, el desempeño puede ser medible de diversas formas.

Desempeño laboral

Es la forma en la que un empleado de una organización desarrolla sus tareas buscando alcanzar los objetivos y metas que le han sido impuestos por la empresa, el desempeño laboral puede ser medible de diversas formas.

Evaluación

Conjunto de ítems planteados de diferentes formas que buscan medir sistemáticamente el mérito de una persona o actividad dándole un valor o puntaje, la evaluación se rige a un conjunto de normas dependiendo el área que evalúe.

Eficiencia

Se define la eficiencia como la capacidad que tiene la persona para generar más resultados con menores recursos alcanzando el logro de objetivos de manera correcta y exacta.

Eficacia

Capacidad de las personas para ejecutar una tarea de manera óptima, es decir, una persona es eficaz cuando realiza un trabajo de calidad garantizando su duración y validez.

Estrategia

Se define a la estrategia como un conjunto de pasos a través de los cuales, se busca alcanzar el logro de un fin, la estrategia comprende la programación de acciones, las metas, políticas, objetivos de una organización; además la estrategia engloba las actividades de toda la organización y de los individuos.

Equipo

Conjunto de individuos con diferentes características y habilidades complementarias, que persiguen un propósito en común avanzando paso a paso hacia él, los individuos que conforman una organización son interdependientes y todos trabajan en conjunto.

Organización

Se define como la distribución práctica de las relaciones que se presentan entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de una organización.

Productividad

La productividad se define como una medida de los resultados que tiene el trabajo de una persona, maquina o proceso.

Planificación administrativa

Es un proceso que estructura los pasos a seguir en una organización para la consecución de objetivos, la planificación administrativa contempla el tiempo y espacio disponible, los recursos humanos y materiales y también considera notoriamente la cultura organizacional de la empresa, tomando todos estos factores como base para poder establecer el proceso que se busca crear para llegar al fin positivo que se quiere alcanzar.

Salario nominal

Es el monto exacto de dinero que recibe la persona por el servicio ofrecido, dicho monto está especificado en el contrato de trabajo entre la persona y a organización.

Salario real

El salario real es todo aquello que pueda adquirir la persona con el dinero que percibió en su salario nominal, el salario real es equivalente al salario nominal.

Selección de personal

Es el proceso de elección de personal para laborar en una organización, esta selección evalúa las capacidades y competencias en un proceso de reclutamiento donde se identifica a una o más personas con habilidades óptimas para el puesto de trabajo que deben cubrir.

Trabajo

Es el esfuerzo que ocasiona desgaste físico en los seres humanos, éste esfuerzo se realiza en la búsqueda de un fin anteriormente determinado.

Trabajo en equipo

Es el conjunto de actividades que realiza un grupo de personas de manera coordinada y complementaria, dónde todos buscan alcanza el mismo objetivo.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Hipótesis

Arias (2012), Es un supuesto que manifiesta la potencial correspondencia entre dos o más variables, ésta fórmula para alegar la probabilidad de un problema o cuestión del trabajo de investigación.

Es algo que se supone y a lo que se le otorgue un cierto grado de posibilidades o acierto para extraer un resultado

3.1.1. Hipótesis general

Existe relación entre fortalecimiento de capacidades y desempeño laboral en el personal administrativo de la unidad de gestión educativa local, de la provincia de Andahuaylas, región Apurímac, 2018.

3.1.2. Hipótesis específicas

- a) Existe relación entre el análisis organizacional y la adaptación del individuo al cargo en el personal administrativo de la unidad de gestión educativa local, de Andahuaylas, región Apurímac, 2018.
- b) Existe relación entre el análisis organizacional y el trabajo en equipo en el personal administrativo de la unidad de gestión educativa local, de Andahuaylas, región Apurímac, 2018.
- c) Existe relación entre el análisis de tareas y la adaptación del individuo al cargo en el personal administrativo de la unidad de gestión educativa local, de Andahuaylas, región Apurímac, 2018.
- d) Existe relación entre el análisis de tareas y el trabajo en equipo en el personal administrativo de la unidad de gestión educativa local de Andahuaylas, región Apurímac, 2018.

- e) Existe relación entre el Análisis de la persona y la adaptación del individuo al cargo en el personal administrativo de la unidad de gestión educativa local, de Andahuaylas, región Apurímac, 2018.
- f) Existe relación entre el análisis de la persona y el trabajo en equipo en el personal administrativo de la unidad de gestión educativa local, de Andahuaylas, región Apurímac, 2018.

3.2. Variables

Carrasco (2005), manifiesta que son partes cruciales de los problemas de investigación que engloban características, propiedades y cualidades observables y posibles de analizar, pueden ser fenómenos tanto sociales como naturales, personas, grupos de personas o hechos.

Variable 1:

- Fortalecimiento de Capacidades.

Variable 2:

- Desempeño Laboral

3.3. Operacionalización de variables

Arias, (2012) define, la Operacionalización de variables como “el proceso mediante el cual se transforma la variable de conceptos abstractos a términos concretos, observables y medibles, es decir, dimensiones e indicadores”. (p.62).

Definir las operaciones que permitan medir ese concepto de indicadores por medio de los cuales se manifieste ese concepto.

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
V1 Fortalecimiento de Capacidades	Alfredo (2001), Es el conjunto de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y modificar actitudes del personal de todos los niveles para el mejor desempeño del trabajo. (p. 158).	Es la actividad de fortalecer al personal administrativo, de la unidad de gestión educativa local, de Andahuaylas, fortaleciendo las nuevas capacidades para el aprendizaje del personal.	Análisis organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia y recursos de la organización. • Del entorno. • Políticas económicas y públicas.
			Análisis de tareas	<ul style="list-style-type: none"> • Organizado y planificado. • Herramientas de trabajo. • Productividad.
			Análisis de la persona	<ul style="list-style-type: none"> • Actitud mental. • Conocimiento. • Habilidades • conductas
V2 Desempeño Laboral	Desempeño laboral es la descripción objetiva y confiable de la manera como un empleado desempeña su puesto, (Chiavenato2007 p.48)	Utilizados para que una empresa pueda diferenciarse a otra, ya sea a través del servicio, otros, lo que coadyuve a ser mejor que la competencia.	Adaptación del individuo al cargo.	<ul style="list-style-type: none"> • Aptitudes y actitudes del empleado. • Evaluación de registro del puesto asignado. • Retroalimentación • compromiso.
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo y calidad • participación • Colaboración • compromiso

Fuente: Elaboración propia

3.4. Metodología

3.4.1. Enfoque

- Cuantitativa

Según Fernández, Hernández, & Baptista (2006). La investigación cuantitativa utiliza, la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías (p.5).

Lo que quiere decir, es un conjunto de procesos el orden es riguroso es la aplicación de un estímulo para obtener una respuesta, se derivan de objetivos y preguntas se revisa la literatura y se construye marco teórico

3.4.2. Tipo de estudio

- Investigación básica

El presente trabajo de investigación desarrollado corresponde al tipo de investigación básica motivo que, no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad (Carrasco, 2008, p. 43).

3.4.3. Diseño de investigación

Se define como aquella que cuya variable independiente carecen de manipulación intencional, y no poseen grupo de control, ni mucho menos experimental. Analizan u estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de la ocurrencia. (Carrasco 2005, pag.71)

El diseño que se va utilizar en la presente investigación va a ser del tipo no experimental, transaccional correlacional; no experimental, porque se van a observar situaciones existentes dentro de la institución: unidad de

gestión educativa local, de Andahuaylas; transaccional, puesto que la recolección de información se va a hacer en un solo momento y en un tiempo único el año 2018; y correlacional, porque se determinará la relación entre las variables de estudio.

En otras palabras, investigación no experimental son las relaciones entre el tipo no experimental, transeccional y correlacional con el resultado de obtener resultado que solucionen el problema planteado.

Así se muestra el esquema del diseño correlacional considerado de la siguiente manera:

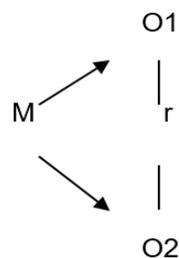


Figura 5: Esquema de diseño correlacional
Fuente: Elaboración Propia

Dónde:

M = Muestra.

Ox = Observación de la V1 (fortalecimiento de capacidades)

Oy = Observación de la V2 (desempeño laboral)

r = Indica la posible relación entre las variables estudiadas.

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

Sobre la población, Bernal (2010), considera que, es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación, es decir, la totalidad de elementos o individuos que tienen ciertas características similares (p.160).

Para el presente trabajo de investigación, la población está conformada por hombres y mujeres de distintos cargos que ocupan, con edades

comprendidas entre los 26 y 46 años a más de edad, profesiones distintas, que hacen un total de 76 personas; que realizan labor administrativa en las distintas áreas de la unidad de gestión educativa local Andahuaylas de acuerdo (CAP).

3.5.2. Muestra

Sobre la muestra Arias (2012), considera que, es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible (p.83).

Para el trabajo de investigación la muestra no se tomará el total de trabajadores administrativos, puestos que son 76 trabajadores, para ello se aplicara la fórmula de población finitas a partir de la información brindada por el aérea de recursos humanos de la unidad de gestión educativa local, Andahuaylas, 2018.

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{E^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde :

n: Tamaño de muestra.

N: Poblacion.

Z: Margen de Confianza deseado 0.95(1.96).

p: Probabilidad de Éxito 50%.

q: Probabilidad de Fracaso 50%.

E: Error Estándar 5%

$$n = \frac{1.96^2 * 0.50 * 0.50 * 76}{0.05^2(76 - 1) + 1.96^2 * 0.50 * 0.50}$$

$n = 64$ trabajadores administrativos.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnica

- La encuesta

El presente trabajo de investigación utilizó la encuesta como metodo de investigacion, debido a que este nos permitira conocer el fortalecimiento de capacidades que se relaciona con el desempeño laboral en el personal

administrativo de la unidad de gestión educativa local, de andahuaylas, region apurimac-2018..

La encuesta es “una técnica que pretende obtener información que se suministra a un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular” (Arias 2012, p. 72).

- Observación directa

La observación directa también se considera como técnica dentro de la investigación científica, consiste en observar atentamente el fenómeno, del fortalecimiento de capacidades que se relaciona con el desempeño laboral en el personal administrativo de la unidad de gestión educativa local, de andahuaylas, region apurimac-2018. con la finalidad de tomar información y registrarla para su posterior análisis, a todos los trabajadores y de la misma forma personalmente llevo laborando con todos ellos.

3.6.2. Instrumento

- Cuestionario

El instrumento que se utilizará será el cuestionario, lo cual mediante preguntas adecuadamente formuladas serán aplicadas a los sujetos de la materia de investigación, es decir a los 64 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, de Andahuaylas, Región Apurímac-2018 obtenidos según la fórmula de población finita.

Ortiz & García (2008), define que, “es uno de los instrumentos más utilizados para la recolección de datos, su validez y estructura va a depender de la capacidad y habilidades del investigador”. Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis. (p.127).

- Ítem cuantos por pregunta mencionar.

Cabe decir, que es uno de los instrumentos más conocidos del investigador su validez y estructura va a necesitar del como el investigador está estudiando.

3.7. Métodos de análisis de datos

- **Tratamiento estadístico**

Para el presente trabajo de investigación se utilizó un programa estadístico que fue útil y necesario para el procesamiento de los datos que se obtuvieron de la aplicación del cuestionario de las encuestas que previamente han sido resueltas por todo los trabajadores administrativos y operativos de la Empresa Hermes Transportes Blindados S.A. del sucursal Andahuaylas.

- **SPSS V25 (Statistical Package for the Social Sciences)**

Indica acerca de, “SPSS facilita crear un archivo de datos en una forma estructurada y también organizar una base de datos que puede ser analizada con diversas técnicas estadísticas. A pesar de que existen otros programas (como Microsoft Excel) que se utilizan para organizar datos y crear archivos electrónicos, SPSS permite capturar y analizar los datos sin necesidad de depender de otros programas” (Castañeda, Cabrera, Navarro, & Vries, 2010, p.15).

- **Alfa de Cronbach**

El alfa de Cronbach es un proceso en el cual se validan si los ítems están bien formulados, se utilizó en el presente trabajo de investigación, cual han sido en base al resultado que se obtuvo del desarrollo de una prueba piloto, determinada en el rango de cero a uno, donde cero significa nula fiabilidad de los resultados y uno significa fiabilidad perfecta de los resultados, según la tabla de Kuder Richardson, para lo cual se ha utilizado el programa estadístico SPSS V25.

- **Distribución de frecuencias**

Indica que, “una distribución de frecuencias es un conjunto de puntuaciones de una variable ordenada en sus respectivas categorías” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, págs.282-283).

Observado la ejecución y obteniendo los resultados del programa de SPSS se aprecia que las frecuencias relativas son los porcentajes (%) de casos en cada categoría y la frecuencia acumulada son los que se va acumulando en cada categoría, desde la más baja hasta la más alta.

- **Coefficiente de correlación Rho de Spearman**

Menciona que, “Los coeficientes rho de spearman, simbolizado como rs, son medida de correlación para variables en un nivel de medición ordinal (ambas), de tal modo que los individuos, casos o unidades de análisis de la muestra pueden ordenarse por rangos (jerarquías). Son coeficientes utilizados para relacionar estadísticamente escalas tipo Likert por aquellos investigadores que las consideran ordinales” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p.322).

Teniendo en consideración la definición acerca del coeficiente de correlación de Rho de Spearman, en el presente trabajo de investigación se consideró como prueba de valor, a continuación, se muestra la siguiente tabla de coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

Tabla 1

Coeficiente de correlación de Rho Spearman

valor	significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-,9 a -,99	Correlación negativa muy alta
-,7 a -,89	Correlación negativa alta
-,4 a -,69	Correlación negativa moderada
-,2 a -,39	Correlación negativa baja
-,01 a -,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
,01 a ,19	Correlación positiva muy baja
,2 a ,39	Correlación positiva baja
,4 a ,69	Correlación positiva moderada
,7 a ,89	Correlación positiva alta
,9 a ,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y alta

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultados de investigación

Para el presente trabajo de investigación se muestra los siguientes resultados obtenidos luego de aplicación del instrumentó:

4.1.1. Datos generales

A continuación, se muestra todos los resultados que se logró a obtener de haber aplicado el instrumento de investigación validada por los expertos.

Tabla 2

Género de los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	31	48,4	48,4	48,4
	Masculino	33	51,6	51,6	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V25, Elaboración propia

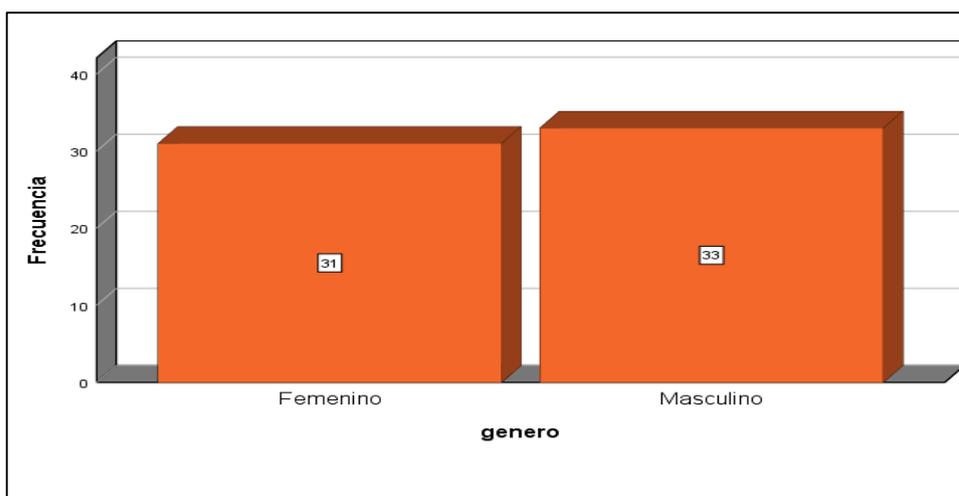


Figura 6. Género de los trabajadores

Fuente: SPSS V25, Elaboración propia

En la tabla 2 y figura 6 indica que, en esta institución, de los 64 trabajadores encuestados, existen 31 mujeres y 33 varones, quienes vienen laborando

en la unidad de gestión educativa local, de Andahuaylas, región Apurímac, 2018.

Estos resultados dan a conocer que predominan más el sexo masculino en el personal administrativo.

Tabla 3

Edad de los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Menos de 25 años	14	21,9	21,9	21,9
de 26 a 35 años	15	23,4	23,4	45,3
de 36 a 45 años	17	26,6	26,6	71,9
de 46 a mas	18	28,1	28,1	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V25, Elaboración propia

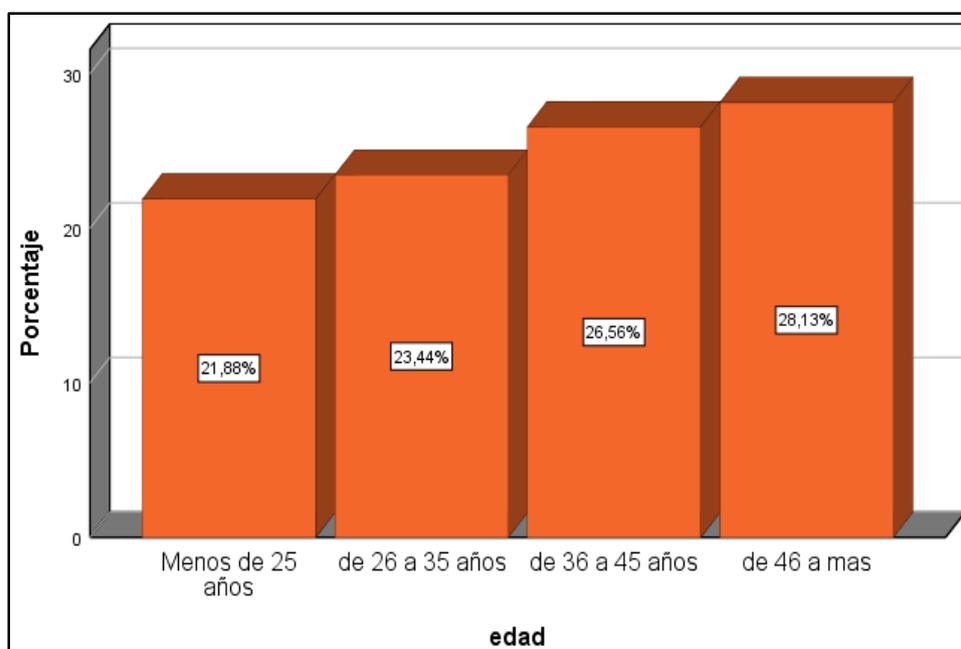


Figura 7. Edad de los trabajadores

Fuente: SPSS V25, Elaboración propia

En la tabla 3 y figura 7 indica que, en esta institución, de los 64 trabajadores administrativos encuestados, 14 tienen menos de 25 años de edad; 15 están

entre 26 a 35 años de edad; 17 están entre 36 a 45 años y 18 está en margen de 46 años a más.

Tabla 4

Nivel de estudio alcanzado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Secundaria	4	6,3	6,3	6,3
Instituto tecnológico	18	28,1	28,1	34,4
Universidad	42	65,6	65,6	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V25, Elaboración propia

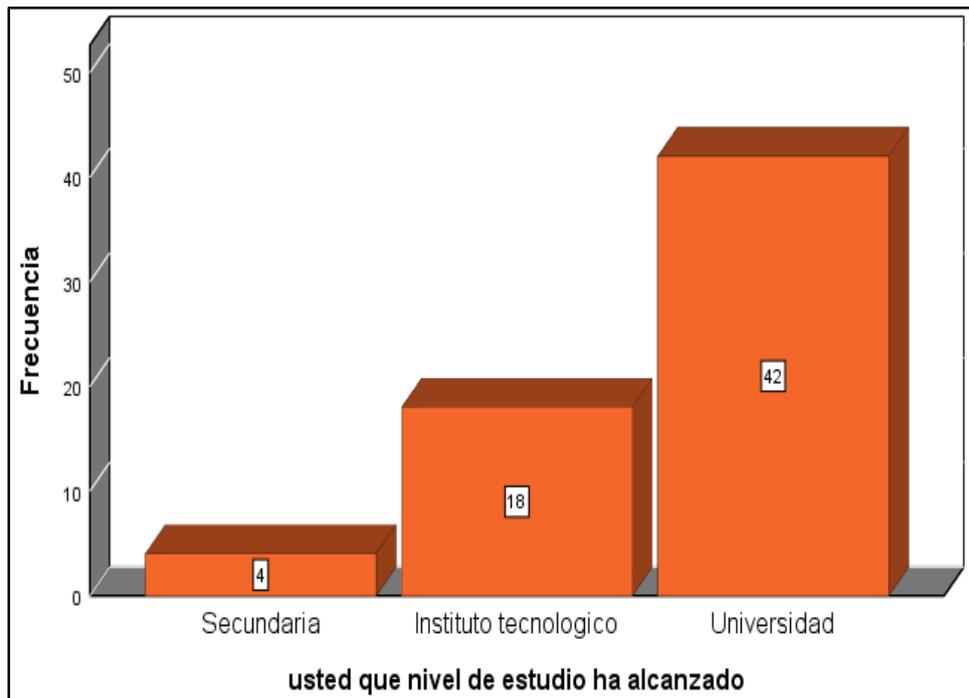


Figura 8. Nivel de estudio alcanzado

Fuente: spss 25, Elaboración propia

En la tabla 4 y figura 8 indica que, en esta institución, de los 64 trabajadores administrativos encuestados, 4 personas tienen secundaria completa terminada, 18 personas tienen instituto tecnológico terminado, 42 personas tienen universidad completa terminada.

Tabla 5

Modalidad del trabajador

Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje		
		válido	Porcentaje acumulado	
Nombrado	23	35,9	35,9	35,9
Contratado	33	51,6	51,6	87,5
Practicante	8	12,5	12,5	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V25, Elaboración propia

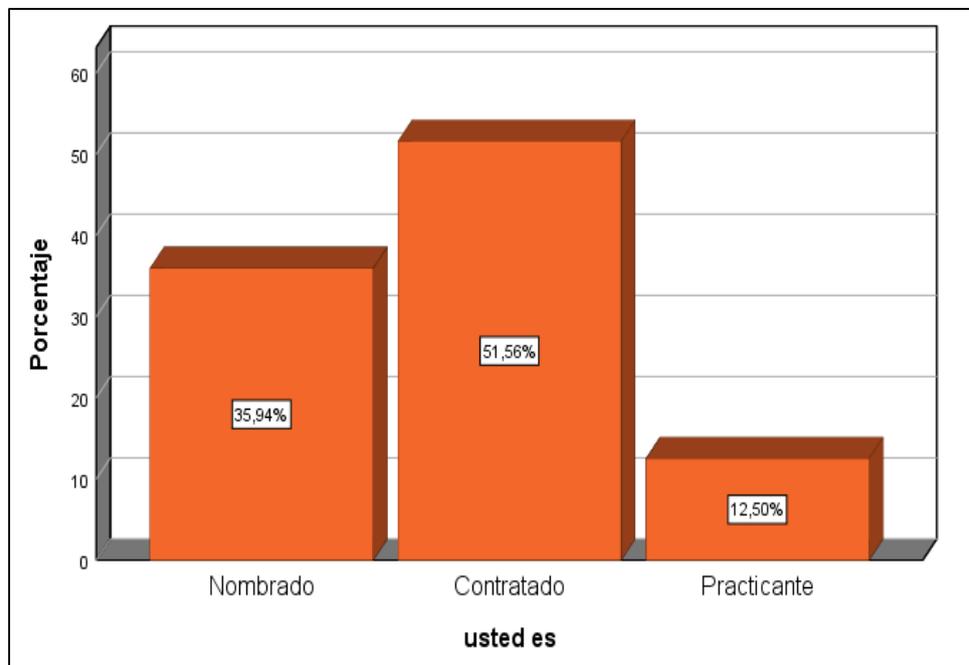


Figura 9. Modalidad trabajador

Fuente: spss 25, Elaboración propia

En la tabla 5 y figura 9 indica que, en esta institución, de los 64 trabajadores administrativos encuestados, 23 son trabajadores nombrados, 33 son trabajadores contratados, 8 son practicantes.

4.1.2. Fiabilidad (Alfa Cronbach)

El alfa de Cronbach permite calcular la fiabilidad y consistencia del instrumento que se utilizó en el presente trabajo de investigación, determinada en el rango de cero a uno donde se presenta en el gráfico, donde cero significa nula fiabilidad de los resultados y uno significa fiabilidad perfecta de los resultados, según tabla de Kuder Richardson que se muestra a continuación:

Tabla 6

Fiabilidad según Kuder Richardson

Valor	Significado
,53 a menos	Nula confiabilidad
,54 a ,59	Baja confiabilidad
,60 a ,65	Confiable
,66 a ,71	Muy confiable
,72 a ,99	Excelente confiabilidad
1,00	Perfecta confiabilidad

Fuente: Elaboración propia

Tabla 7

Fiabilidad (V1-V2: Fortalecimiento de capacidades y desempeño laboral)

Alfa de Cronbach	N de elementos
,892	25

Fuente: SPSS V25, Elaboración propia

Con relación a la tabla 7 en donde se aprecia el valor y significado de la fiabilidad, estipulado por la tabla de Kuder Richardson, el resultado obtenido en la tabla 7 es de ,892 y se ubica en el rango de ,72 a ,99. Que representa una excelente confiabilidad del instrumento de recolección de datos de la investigación del presente trabajo.

Tabla 8

Estadística de fiabilidad (V1: Fortalecimiento de capacidades)

Alfa de Cronbach	N de elementos
,829	15

Fuente: SPSS V25, Elaboración propia

Con relación a la tabla 8 en donde se aprecia el valor y significado de la fiabilidad, estipulado por la tabla de Kuder Richardson, el resultado obtenido en la tabla 8 es de ,829 y se ubica en el rango de ,72 a ,99. El resultado se puede afirmar una excelente confiabilidad de aplicación del instrumento de investigación del presente trabajo.

Tabla 9

Estadística de fiabilidad (V2: Desempeño laboral)

Alfa de Cronbach	N de elementos
,774	10

Fuente: SPSS V25, Elaboración propia

Con relación de la tabla 9 en donde se aprecia el valor y significado de la fiabilidad, estipulado por la tabla de Kuder Richardson, el resultado obtenido en la tabla 9 es de ,774 y se ubica en el rango de ,72 a ,99. El resultado significa una excelente confiabilidad de aplicación del instrumento de investigación del presente trabajo.

4.1.3. Distribución de frecuencias

Tabla 10

Tabla de frecuencia (V1: Fortalecimiento de capacidades)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	1,6	1,6	1,6
Medianamente de acuerdo	2	3,1	3,1	4,7
De acuerdo	17	26,6	26,6	31,3
Totalmente de acuerdo	44	68,8	68,8	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V25, Elaboración propia

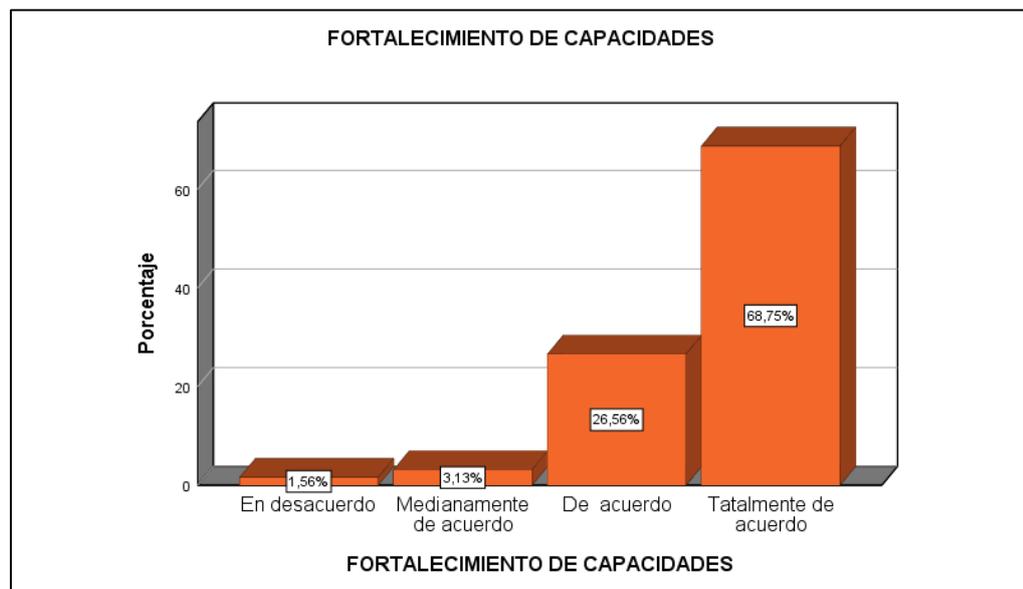


Figura 10. Fortalecimiento de capacidades

Fuente: SPSS V25, Elaboración propia

En la tabla 10 vemos y en la figura 10, se aprecia los resultados en base de las interrogantes planteadas y resueltas por todos los trabajadores de forma personal. El resultado obtenido es de 68,75% y 26,56%, es decir respondieron 44 trabajadores totalmente de acuerdo y 17 de acuerdo, esto indica que el fortalecimiento de capacidades se está dando casi siempre en esta institución pública.

Tabla 11

Tabla de frecuencia (V1 -D1: Análisis organizacional)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	1,6	1,6	1,6
Medianamente de acuerdo	3	4,7	4,7	6,3
De acuerdo	34	53,1	53,1	59,4
Totalmente de acuerdo	26	40,6	40,6	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V25, Elaboración propia

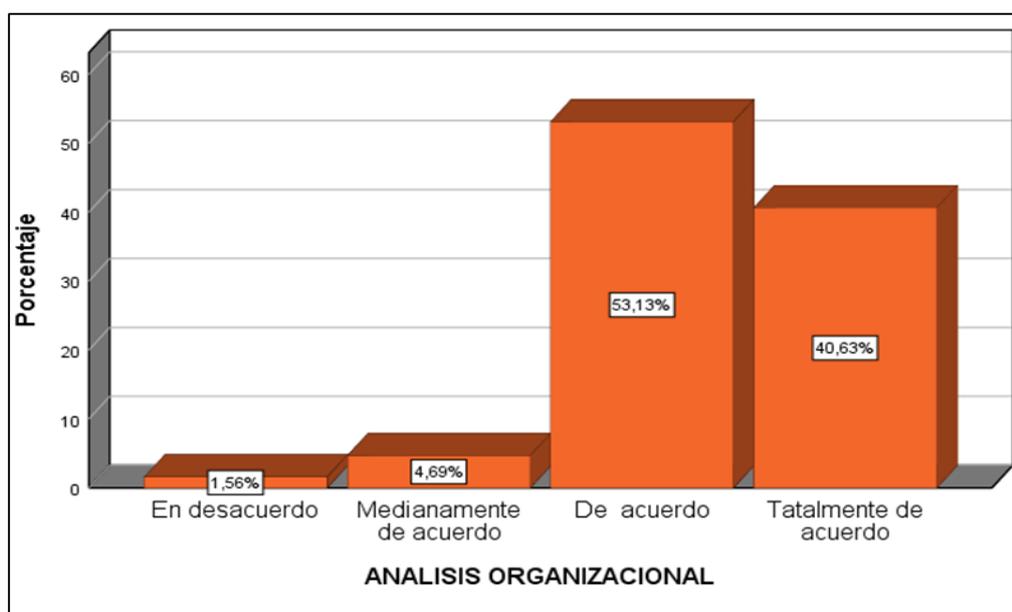


Figura 11. Análisis organizacional

Fuente: SPSS V25, Elaboración propia

En la tabla 11 y figura 11, se aprecia el resultado en base de las interrogantes planteadas y resueltas por todos los trabajadores de forma personal. El resultado obtenido es de 53,13% y 40,63%, es decir respondieron 34 trabajadores de acuerdo y 26 totalmente de acuerdo, esto indica que el análisis organizacional que se da entre compañeros de trabajo se viene dando siempre en esta institución.

Tabla 12

Tabla de frecuencia (V1 – D2: análisis de tareas)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	1,6	1,6	1,6
Medianamente de acuerdo	2	3,1	3,1	4,7
De acuerdo	12	18,8	18,8	23,4
Totalmente de acuerdo	49	76,6	76,6	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V25, Elaboración propia

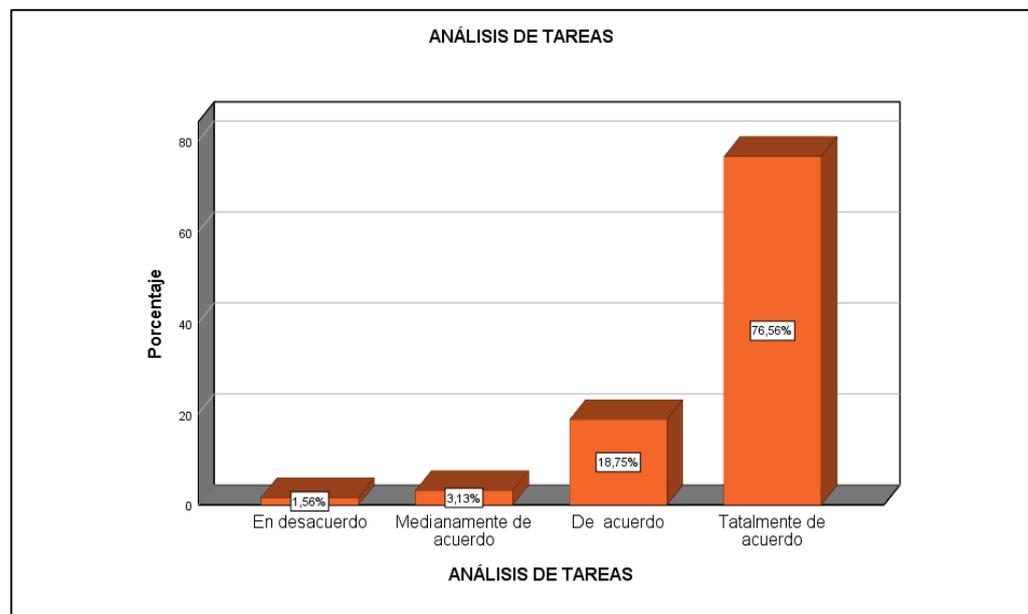


Figura 12. Análisis de tareas

Fuente: SPSS V25, Elaboración propia

En la tabla 12 y figura 12, se aprecia el resultado en base de las interrogantes planteadas y resueltas por todos los trabajadores de forma personal. El resultado obtenido es de 76,56% y 18,75%, es decir respondieron 49 trabajadores totalmente de acuerdo y 12 respondieron de acuerdo, esto indica que el análisis de tareas que se da entre compañeros de trabajo se viene dando siempre en esta institución.

Tabla 13

Tabla de frecuencias (V1- D3: Análisis de la persona)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	1,6	1,6	1,6
Medianamente de acuerdo	4	6,3	6,3	7,8
De acuerdo	24	37,5	37,5	45,3
Totalmente de acuerdo	35	54,7	54,7	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V25, Elaboración propia

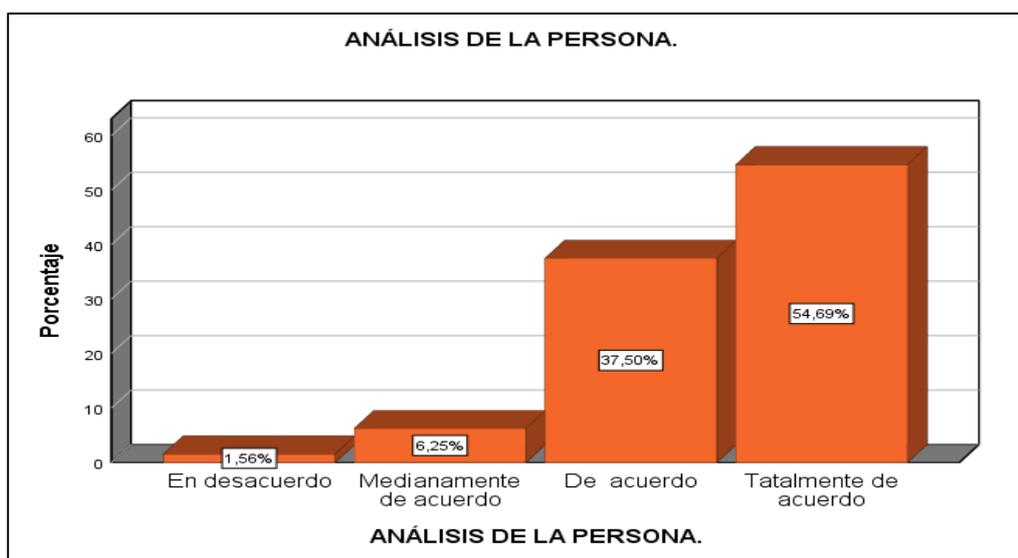


Figura 13. Análisis de la persona

Fuente: SPSS V25, Elaboración propia

En la tabla 13 y figura 13, se aprecia el resultado en base de las interrogantes planteadas y resueltas por todos los trabajadores de forma personal. El resultado obtenido es de 54,69% y 37,50%, es decir respondieron 35 trabajadores totalmente de acuerdo y 24 trabajadores de acuerdo, esto indica que el análisis de la persona que realiza sus trabajos personales se vienen dando siempre en esta institución pública.

Tabla 14

Tabla de frecuencia (V2: Desempeño laboral)

Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje		
		válido	Porcentaje acumulado	
En desacuerdo	1	1,6	1,6	1,6
Medianamente de acuerdo	2	3,1	3,1	4,7
De acuerdo	35	54,7	54,7	59,4
Totalmente de acuerdo	26	40,6	40,6	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V25, Elaboración propia

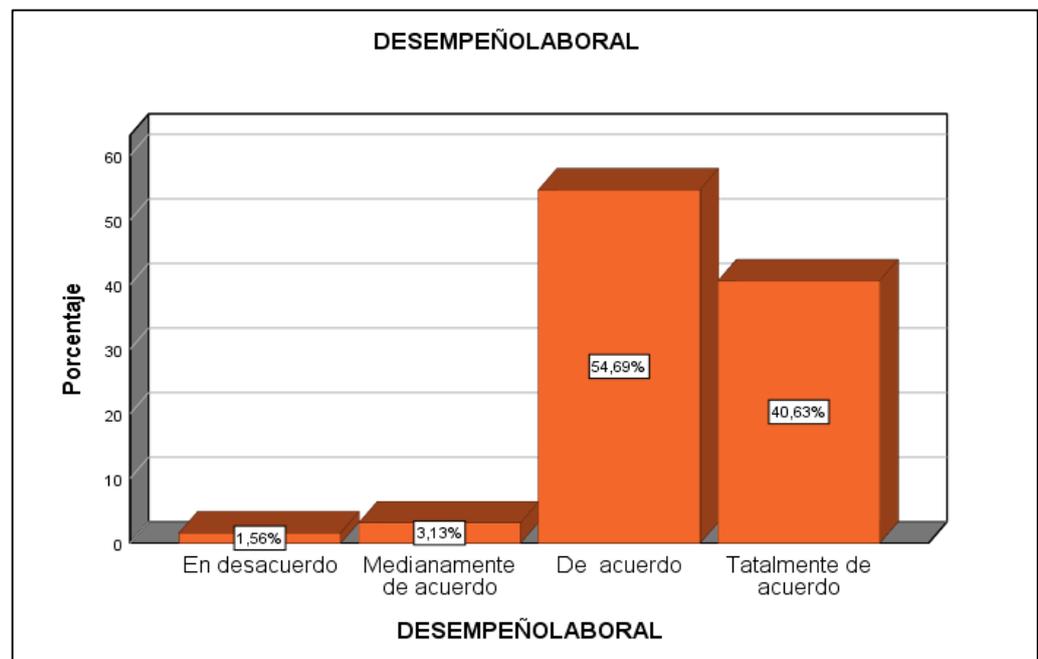


Figura 14. Desempeño laboral

Fuente: SPSS V25, Elaboración propia

En la tabla 14 y figura 14, se aprecia los resultados en base de las interrogantes planteadas y resueltas por todos los trabajadores de forma personal. El resultado obtenido es de 54,69% y 40,63%, es decir respondieron 35 trabajadores de acuerdo y 26 trabajadores totalmente de acuerdo, esto indica que el desempeño laboral que realiza los trabajadores se vienen dando siempre en esta institución pública.

Tabla 15

Tabla de frecuencia (V2 –D1: Adaptación del individuo al cargo)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	1,6	1,6	1,6
Medianamente de acuerdo	7	10,9	10,9	12,5
De acuerdo	36	56,3	56,3	68,8
Totalmente de acuerdo	20	31,3	31,3	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V25, Elaboración propia

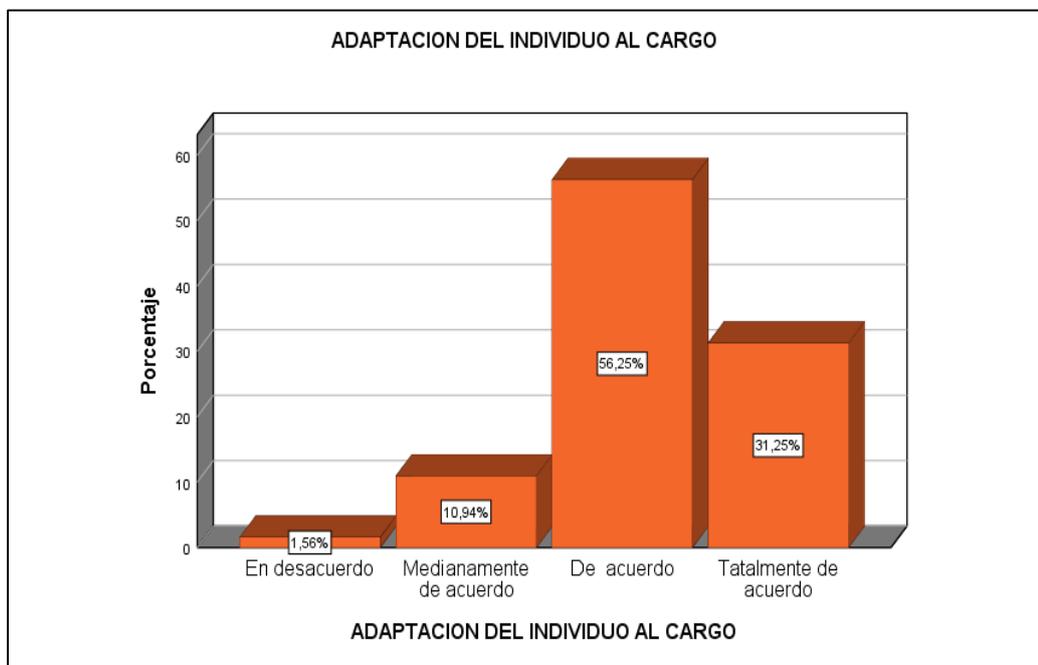


Figura 15. Adaptación del individuo al cargo

Fuente: spss 25, Elaboración propia

En la tabla 15 y figura 15, se aprecia el resultado en base de las interrogantes planteadas y resueltas por todos los trabajadores de forma personal. El resultado obtenido es de 56,25% y 31,25%, es decir respondieron 36 trabajadores de acuerdo y 20 trabajadores totalmente de acuerdo, esto indica que la adaptación del individuo al cargo que los trabajadores desempeña sus trabajos se vienen dando siempre en esta institución pública.

Tabla 16

Tablas de frecuencia (V2- D2: Trabajo en equipo)

Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje			
		válido		Porcentaje acumulado	
En desacuerdo		1	1,6	1,6	1,6
Medianamente de acuerdo		3	4,7	4,7	6,3
De acuerdo		31	48,4	48,4	54,7
Totalmente de acuerdo		29	45,3	45,3	100,0
Total		64	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V25, Elaboración propia

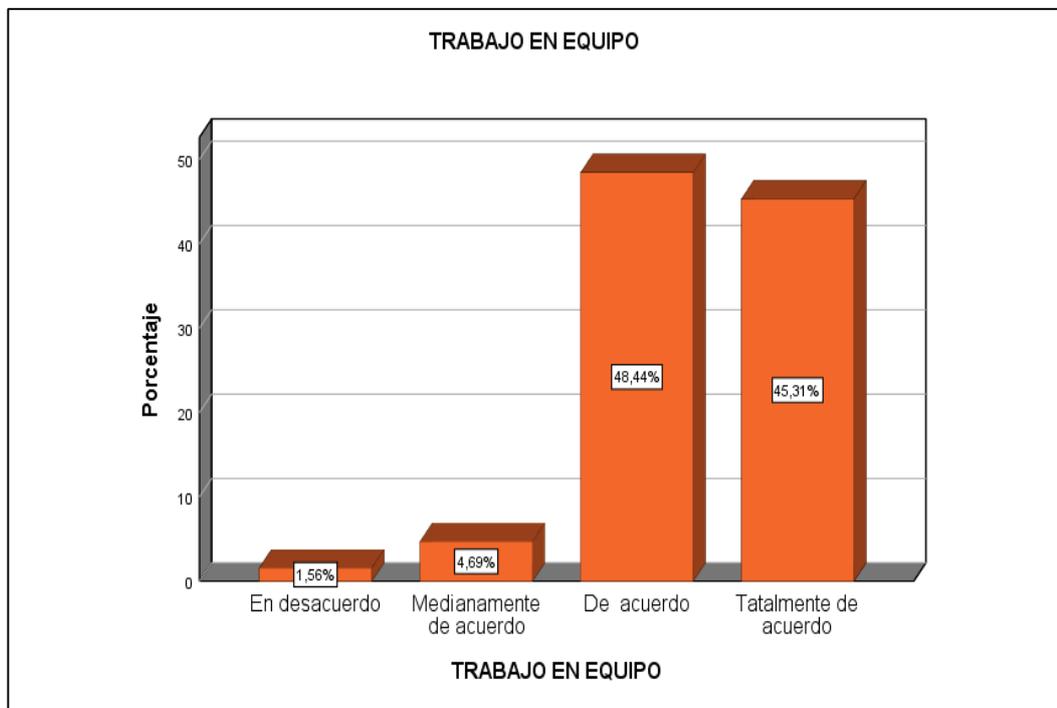


Figura 16. Trabajo en equipo

Fuente: spss 25, Elaboración propia

En la tabla 16 y figura 16, se aprecia el resultado en base a las interrogantes planteadas y resueltas por todos los trabajadores de forma personal. El resultado obtenido es de 48,44% y 45,31%, es decir respondieron 31 trabajadores de acuerdo y 29 trabajadores totalmente de acuerdo, esto indica que el trabajo en equipo es constante o casi siempre en esta institución pública.

4.2. Contrastación estadística de hipótesis

Hipótesis general

De acuerdo a la fórmula del problema y el objetivo general ya planteado a continuación se muestra la hipótesis nula y alterna para su posterior aceptación o rechazo:

Ho: No preexiste una relación inmediata entre el fortalecimiento de capacidades y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la unidad de gestión educativa local, Andahuaylas, Región Apurímac, 2018.

Ha: preexiste una relación inmediata entre el fortalecimiento de capacidades y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la unidad de gestión educativa local, Andahuaylas, Región Apurímac, 2018.

Tabla 17

Correlación entre el fortalecimiento de capacidades y desempeño laboral

		FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES	DESEMPEÑO LABORAL	
Rho de Spearman	FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES	Coeficiente de correlación	1,000	,492**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	64	64
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,492**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	64	64

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS V25, Elaboración propia

Al ver en la tabla 17, se muestra ver el valor obtenido del coeficiente de la correlación de rho de Spearman donde: ($r = 0,492^{**}$, sig. = 0,01 $p = < 0.05$), por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, permite afirmar, un nivel de confianza de 99%, existe ver una correlación positiva moderada entre el fortalecimiento de

capacidades y el desempeño laboral del personal administrativo de la unidad de gestión educativa local, de Andahuaylas, región Apurímac – 2018.

4.2.1. Hipótesis específica 1

Ho: No existe una relación significativamente entre el análisis organizacional y la adaptación del individuo al cargo en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local, de la provincia de Andahuaylas, región Apurímac, 2018.

Ha: Existe una relación significativamente entre el análisis organizacional y la adaptación del individuo al cargo en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local, de la provincia de Andahuaylas, región Apurímac, 2018.

Tabla 18

Correlación entre Análisis organizacional y adaptación del individuo al cargo

			análisis organizacional	adaptación del individuo al cargo
Rho de Spearman	análisis organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,359**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	64	64
	adaptación del individuo al cargo	Coeficiente de correlación	,359**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	64	64

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS V25, Elaboración propia

En la tabla 18, se muestra el valor obtenido del coeficiente de correlación de rho de Spearman donde: ($r = 0,359^{**}$, sig. = 0,01, $p = < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, permite afirmar, a un nivel de confianza del 99%, existe una correlación positiva baja entre el análisis organizacional y adaptación del individuo

al cargo del personal administrativo de la unidad de gestión educativa local, de Andahuaylas, región Apurímac – 2018.

4.2.2. Hipótesis específica 2

Ho: No existe una relación directa entre el análisis organizacional y el trabajo en equipo en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local, de la provincia de Andahuaylas, región Apurímac, 2018.

Ha: Existe una relación directa entre el análisis organizacional y el trabajo en equipo en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local, de la provincia de Andahuaylas, región Apurímac, 2018.

Tabla 19

Correlación entre Análisis organizacional y trabajo en equipo

			análisis organizacional	trabajo en equipo
rho de spearman	Análisis organizacional	coeficiente de correlación	1,000	,541**
		sig. (bilateral)	.	,000
		n	64	64
	trabajo en equipo	coeficiente de correlación	,541**	1,000
		sig. (bilateral)	,000	.
		n	64	64

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS V25, Elaboración propia

En la tabla 19, se muestra el valor obtenido del coeficiente de correlación de rho de Spearman donde: ($r = 0,541^{**}$, sig. = 0,01, $p < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, permite afirmar, a un nivel de confianza del 99%, existe una correlación positiva modera entre el análisis organizacional y el trabajo en equipo del personal administrativo de la unidad de gestión educativa local, de Andahuaylas, región Apurímac – 2018.

4.2.3. Hipótesis específicas 3

Ho: No existe una relación directa entre el análisis de tareas y la adaptación del individuo al cargo en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local, de la provincia de Andahuaylas, región Apurímac, 2018.

Ha: Existe una relación directa entre el análisis de tareas y la adaptación del individuo al cargo en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local, de la provincia de Andahuaylas, región Apurímac, 2018.

Tabla 20

Correlación entre análisis de tareas y adaptación del individuo al cargo

		ANÁLISIS DE TAREAS	ADAPTACION DEL INDIVIDUO AL CARGO
Rho de Spearman	ANÁLISIS DE TAREAS	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,359**
		N	.
			,004
			64
			64
	ADAPTACION DEL INDIVIDUO AL CARGO	Coefficiente de correlación	,359**
		Sig. (bilateral)	1,000
			,004
			.
			64
			64

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS V25, Elaboración propia

En la tabla 20, se muestra el valor obtenido del coeficiente de correlación de rho de Spearman donde: ($r = 0,359^{**}$, sig. = 0,01, $p = < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, permite afirmar, a un nivel de confianza del 99%, existe una correlación positiva moderada entre el análisis de tareas y la adaptación del individuo al cargo del personal administrativo de la unidad de gestión educativa local, de Andahuaylas, región Apurímac, 2018.

4.2.4. Hipótesis específicas 4

Ho: No existe una relación directa entre el análisis de tareas y el trabajo en equipo en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local, de Andahuaylas, región Apurímac, 2018.

Ha: Existe una relación directa entre el análisis de tareas y el trabajo en equipo en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local, de Andahuaylas, región Apurímac, 2018.

Tabla 21

Correlación entre Análisis de tareas y trabajo en equipo

		ANÁLISIS DE TAREAS	TRABAJO EN EQUIPO
Rho de Spearman	ANÁLISIS DE TAREAS	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,340**
		N	.
	TRABAJO EN EQUIPO	Coeficiente de correlación	,006
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	.
		N	64
			64

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS V25, Elaboración propia

En la tabla 21, se muestra el valor obtenido del coeficiente de correlación de rho de Spearman donde: ($r = 0,340^{**}$, sig. = 0,01, $p = < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, permite afirmar, a un nivel de confianza del 99%, existe una correlación positiva baja entre el análisis de tareas y el trabajo en equipo del personal administrativo de la unidad de gestión educativa local, de Andahuaylas, región Apurímac – 2018.

4.2.5. Hipótesis específicas 5

Ho: No existe una relación directa entre el análisis de las personas y adaptación del individuo al cargo en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local, de Andahuaylas, región Apurímac, 2018.

Ha: Si existe una relación directa entre el análisis de las personas y y adaptación del individuo al cargo en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local, de Andahuaylas, región Apurímac, 2018.

Tabla 22

Correlación entre Análisis de la persona y adaptación del individuo al cargo

			ANÁLISIS DE LA PERSONA.	ADAPTACION DEL INDIVIDUO AL CARGO
Rho de Spearman	ANÁLISIS DE LA PERSONA.	Coeficiente de correlación	1,000	,408**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	64	64
	ADAPTACION DEL INDIVIDUO AL CARGO	Coeficiente de correlación	,408**	1,000
Sig. (bilateral)		,001	.	
N		64	64	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS V25, Elaboración propia

En la tabla 22, se muestra el valor obtenido del coeficiente de correlación de rho de Spearman donde: ($r = 0,408^{**}$; sig. = 0,01, $p = < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, permite afirmar, a un nivel de confianza del 99%, existe una correlación positiva modera entre el análisis de la persona y la adaptación del individuo del personal administrativo de la unidad de gestión educativa local, de Andahuaylas, región Apurímac, 2018.

4.2.6. Hipótesis específicas 6

Ho: No existe una relación directa entre el análisis de las personas y el trabajo en equipo en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local, de Andahuaylas, región Apurímac- 2018.

Ha: No existe una relación directa entre el análisis de las personas y el trabajo en equipo en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local, de Andahuaylas, región Apurímac-2018.

Tabla 23

Correlación entre Análisis de la persona y el trabajo en equipo

			ANÁLISIS DE LA PERSONA.	TRABAJO EN EQUIPO
Rho de Spearman	ANÁLISIS DE LA PERSONA.	Coeficiente de correlación	1,000	,343**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	64	64
	TRABAJO EN EQUIPO	Coeficiente de correlación	,343**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	64	64

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS V25, Elaboración propia

En la tabla 23, se muestra el valor obtenido del coeficiente de correlación de rho de Spearman donde: ($r = 0,343^{**}$; sig. = 0,01, $p = < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, permite afirmar, a un nivel de confianza del 99%, existe una correlación positiva baja entre el análisis de la persona y el trabajo en equipo del personal administrativo de la unidad de gestión educativa local, de Andahuaylas, región Apurímac, 2018.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

La investigación titulada: Fortalecimiento de capacidades y su relación con el desempeño laboral en el personal administrativo de la unidad de gestión educativa local, de Andahuaylas, región Apurímac-2018. Utilizando el programa estadístico SPSSV25 para el procesamiento de la información, luego de haber obtenido todo el resultado se expone la comparación a las bases teóricas y a los antecedentes utilizados, que corroboran y justifican el presente trabajo de investigación, de acuerdo al problema, objetivos e hipótesis planteados:

Primero: En el presente trabajo de investigación se planteó como hipótesis general que, Existe una relación significativa entre el fortalecimiento de capacidades y desempeño laboral en el personal administrativo de la unidad de gestión educativa local, de Andahuaylas, región Apurímac- 2018. Según el cuadro de coeficiente de correlación de rho de Spearman muestra, que, si existe dicha correlación entre las dos variables que se está estudiando con un coeficiente de correlación de ,492**, lo cual significa que existe una correlación positiva moderada.

En tanto significa que ambas variables sufren los cambios de manera simultánea; es decir, que si el fortalecimiento de capacidades en esta institución pública incrementa, también en el desempeño laboral incrementa; y se ocurriese lo inverso, también ambas variables disminuirían en su aplicación, de la misma forma en cuanto a la representación de los dos asteriscos significa que hay una correlación positiva media alta a un nivel de confianza del 99% lo cual da a entender que el resultado obtenido es confiable

Este resultado es corroborado con la investigación titulada: “nivel de capacitación y su relación con el desempeño laboral en la empresa líderes en servicios SAC, franquicia (movistar)”, independencia, (tesis de grado), independencia, lima Perú.

La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

Se determinó que existe una relación entre el nivel de capacitación y el desempeño laboral. Por consiguiente, determinamos que teniendo un buen nivel de capacitación repercute significativamente en el desempeño laboral, ya que para fidelizar al cliente deben ser claros, precisos al momento de la atención brindada, lo que significa que hay una correlación (Polanco 2017).

Por lo tanto, las hipótesis planteadas en cuanto a las dos variables de la presente investigación coinciden, es bueno y corrobora al estudio realizado.

Señala que la capacitación Chiavenato (2007), significa “preparar a la persona para el puesto, mientras que el propósito de la educación es preparar a la persona para el ambiente dentro o fuera de su trabajo” (p.385)

Manifiesta que la capacitación Mendoza (2007), “se destina a brindar al personal conocimientos, principalmente de tipo técnico, administrativo y científico, así como a prepararlo para ocupar un puesto diferente al que desempeña, transferencia y ascenso” (p.14).

Manifiesta que el desempeño laboral Chiavenato (2009), El desempeño laboral es una valoración, sistemática, de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo. (p:245).

Indica que el desempeño laboral para Araujo y Leal (2007), El desempeño laboral depende y se mide en varios factores: elementos, habilidades, características o competencias pertenecientes a los conocimientos, habilidades y capacidades desarrolladas por el empleado y aplicadas en su área de trabajo.

“plan de fortalecimiento de capacidades para mejorar el desempeño de los jefes de las áreas administrativas en la sétima brigada de infantería del ejército del Perú en Lambayeque- 2016,” (tesis de maestría). Universidad cesar vallejo, Chiclayo- Perú. Cunya (2016),

Respecto al primer objetivo de la investigación “Diagnosticar el estado actual del desempeño de los jefes administrativos en la Sétima Brigada de Infantería del Ejército del Perú en Lambayeque”; en la institución los jefes cuentan con problemas de desempeño relacionados al manejo del trabajo de equipo, a la atención de las inquietudes del personal a su cargo, no implementa propuestas de mejorar sugeridas por sus subalternos.

En base a los resultados y conceptos teóricos, se afirma que estas dos variables tienen un resultado confiable y proporcional y están constantemente relacionadas en cuanto al fortalecimiento de capacidades de los trabajadores administrativos.

Segundo:

Este resultado se confirma con la investigación: “capacitación y desempeño laboral de los empleados de la comisión federal de electricidad zona Montemorelos linares, nuevo león” (tesis de maestría). universidad de Montemorelos, nuevo león, México. Esta investigación tuvo como objetivo conocer si la autoevaluación del nivel de capacitación influye en la autoevaluación del nivel de desempeño laboral de los empleados de la CFE zona Montemorelos-Linares, Nuevo León. Con los resultados obtenidos del análisis estadístico a los datos de la muestra se pudo concluir que sí existe una influencia lineal, positiva y significativa. Esto significa que, a mayor nivel de autoevaluación de la capacitación, mayor es el nivel de autoevaluación del desempeño laboral. Días (2011).

Pero además tenemos la filosofía de acción propuesta:

El gerente: el propio gerente o el supervisor evalúan el desempeño del personal, con asesoría de la aérea encargada de administrar a las personas, la cual establece los medios y los criterios de evaluación.

Adaptación del individuo al cargo (la propia persona): en las organizaciones más democráticas, el propio individuo es el responsable de su desempeño y de su propia evaluación. Esas organizaciones emplean la autoevaluación del desempeño, de modo que cada persona evalúa el propio cumplimiento de su puesto.

El individuo y el gerente: actualmente, las organizaciones adoptan un esquema, avanzado y dinámico, de la administración del desempeño. Ahora, la APO es, en esencia, democrática, participativa, incluyente y muy motivadora.

El equipo de trabajo: el propio equipo de trabajo que evalué el desempeño de sus miembros y que, con cada uno de ellos, tomé las medidas necesarias para irlo mejorando más y más.

El aérea de recursos humanos: la aérea encargada de la administración de recursos humanos es la responsable de evaluar el desempeño de todas las personas de la organización.

La comisión de evaluación: actualmente existe la tendencia a depositar la responsabilidad de la evaluación del desempeño en manos del propio individuo, con la participación de la gerencia para establecer los objetivos que serán alcanzados.

Evaluación de 360°: se refiere al contexto general que envuelve a cada persona. Se trata de una evaluación hecha, en forma circular. (Chiavenato 2007, p.246).

Por otro lado, Silíceo (2012), “la capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador” (p.25)

La evaluación del desempeño se realiza para establecer si todos los integrantes de la organización realizan su trabajo de la mejor manera posible, y si esto es suficiente para asegurar el logro de los objetivos organizacionales propuestos. (Franklin & Krieger 2011, p.93).

La capacitación, al igual que cualquier otra función de la administración de recursos humanos, debe evaluarse para determinar su eficacia. (Bohlander, Snell, & Sherman 2001, p. 244).

Manifiesta que la capacitación Mendoza (2007), “se destina a brindar al personal conocimientos, principalmente de tipo técnico, administrativo y científico, así como a prepararlo para ocupar un puesto diferente al que desempeña, transferencia y ascenso” (p.14)

En base a los resultados y conceptos teóricos, se afirma que estas variables están constantemente relacionadas en el ejercicio de las funciones que se desarrollan. En la institución unidad de gestión educativa local, de la provincia de Andahuaylas, región Apurímac, 2018 de acuerdo a los datos obtenidos se resuelve que la empresa aplica evaluaciones de desempeño para que los trabajadores realicen su trabajo de la mejor manera .

Tercero:

En la presente investigación se ha planteado como hipótesis general que existe relación directa entre el fortalecimiento de capacidades y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Andahuaylas, región Apurímac, 2018. En la tabla 16 de correlación muestra que efectivamente si existe

relación entre ambas variables con un coeficiente de correlación de ,492**, lo cual significa que existe una correlación positiva moderada.

De acuerdo al antecedente, se plantea en la tesis “Fortalecimiento del Sistema de control interno en la Entidad Educativa IFB. Con base en la metodología COSO-2013”, (tesis de maestría). Universidad del pacifico, lima –Perú.
planteo las siguientes conclusiones:

El presente documento tuvo como objetivo principal proponer los lineamientos para la adecuación del Sistema de Control Interno sobre la base del Marco COSO 2013 en la Entidad Educativa IFB, con la finalidad de que se prevengan posibles riesgos que puedan afectar la operatividad y continuidad de la Entidad. Asimismo, al contar con un efectivo Sistema de Control Interno, la Entidad incrementa la posibilidad de lograr los objetivos estratégicos establecidos, a la vez que genera mayor eficacia, eficiencia y transparencia en sus operaciones, así como logra alinearse a cumplir con el marco normativo en el que se desarrollan sus actividades. Espínola & Urbina (2015),
Con respecto a la capacitación Alfredo (2001), define “capacitación es el conjunto de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y modificar actitudes del personal de todos los niveles para el mejor desempeño del trabajo” (p.158).

En base a los resultados y conceptos teóricos, se afirma que las dos variables están constantemente relacionadas en el ejercicio de las funciones que se desarrollan. En la institución estudiada, los trabajadores administrativos están de acuerdo con el fortalecimiento de capacidades y el desempeño laboral que poseen los trabajadores.

En la presente investigación, se ha planteado como hipótesis específica que, existe relación positiva entre el análisis organizacional y la adaptación del individuo al cargo en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Andahuaylas, región Apurímac, 2018. La tabla 17 de correlación nos muestra que efectivamente si existe dicha relación entre ambas dimensiones de las variables 1 y 2 con un coeficiente de correlación de ,359*, que significa una correlación positiva baja.

Por lo tanto, significa que ambas dimensiones sufren los mismos cambios; es decir, si el componente análisis organizacional en esta institución aumenta, también aumentara la adaptación del individuo al cargo; y si ocurriese lo contrario, también ambas dimensiones disminuirán en su aplicación. La representación de un asterisco

significa un nivel de confianza del 95%, lo cual este resultado es bastante confiable en su exactitud.

La necesidad de capacitación surge por los rápidos cambios tecnológicos, la necesidad de mejorar la calidad de los productos y servicios, incrementar la productividad para que la organización siga siendo competitiva.

La capacitación permite proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y modificar actitudes del personal, para que desempeñen mejor su trabajo. Así, la mejor inversión que una empresa puede realizar es capacitar a su trabajador. (Ibáñez 2011).

Cuarto:

En la presente investigación, se ha planteado como hipótesis específica que, existe relación directa entre el análisis organizacional y el trabajo en equipo en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Andahuaylas, región Apurímac, 2018. La tabla 18 de correlación nos muestra que efectivamente si existe relación entre ambas dimensiones de las variables 1 y 2 con un coeficiente de correlación de ,541**, que significa una correlación positiva moderada.

Por lo tanto, significa que ambas dimensiones sufren los mismos cambios; es decir, si el análisis organizacional en esta institución aumenta, también aumentara el trabajo en equipo; y si ocurriese lo contrario, también ambas dimensiones disminuirán en su aplicación. La representación de dos asteriscos significa un nivel de confianza del 99%, lo cual demuestra que este resultado es bastante confiable en su exactitud.

Observando el aporte teórico y partiendo desde el punto de vista Uno de los desafíos más importantes a los que debe uno enfrentarse mientras aprende a ser un miembro eficiente de un equipo, consiste en elegir los papeles adecuados que uno debe desempeñar. Un papel es una tendencia a comportarse, contribuir y relacionarse con los demás de una determinada manera. (Dubrin 2008, p.67).

Quinto:

En la presente investigación, se ha planteado como hipótesis específica que, existe relación directa entre el componente análisis de tarea y la adaptación del individuo al cargo en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Andahuaylas, región Apurímac, 2017. La tabla 19 de correlación nos muestra que

efectivamente si existe relación entre ambas dimensiones de las variables 1 y 2 con un coeficiente de correlación de ,359**, que significa una correlación positiva baja.

En tanto que significa que ambas dimensiones sufren los mismos cambios; es decir, si el componente análisis de tareas esta institución aumenta, también aumentara la adaptación del individuo al cargo; y si ocurriese lo contrario, también ambas dimensiones disminuirán en su aplicación. La representación de dos asteriscos significa un nivel de confianza del 99%, lo cual demuestra que este resultado es bastante confiable en su precisión.

Observando el aporte teórico el punto de vista Avance planeado: proporciona a los gerentes una idea clara de su ruta de desarrollo, puede percibir el avance planeado.

Rotación de puestos: su propósito es ampliar los conocimientos de los administradores o gerentes potenciales en diferentes cargos de la empresa. (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012 p.347).

Finalmente, en la presente investigación, se ha planteado como hipótesis específico que, existe relación significativa entre el análisis de tareas y el trabajo en equipo en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Andahuaylas, región Apurímac, 2017. La tabla 20 de correlación nos muestra que efectivamente si existe relación entre ambas dimensiones de las variables 1 y 2 con un coeficiente de correlación de ,340**, que significa una correlación positiva baja.

En tanto que significa que ambas dimensiones sufren los mismos cambios; es decir, si el componente análisis de tareas en esta institución aumenta, también aumentara el trabajo en equipo; y si ocurrirse lo contrario, también ambas dimensiones disminuirán en su aplicación. La representación de dos asteriscos significa un nivel de confianza del 99%, lo cual da a entender que este resultado es bastante confiable en su precisión. Dos métodos directos para ayudar a los demás en el trabajo son el coaching y la capacitación. En la organización tradicional, los gerentes, con un poco de ayuda del departamento de recursos humanos, son los principales responsables del coaching y la capacitación de los empleados nuevos. En el lugar de trabajo moderno, los miembros del equipo comparten la responsabilidad del coaching y la capacitación. (Dubrin, 2008 p.194).

CONCLUSIONES

1. Primera conclusión del presente trabajo de investigación frente al objetivo general, establece que existe relación positiva moderada, entre el fortalecimiento de capacidades y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local, de Andahuaylas, región Apurímac, 2018. El resultado obtenido del coeficiente de correlación de Spearman ($r = 0.492^{**}$, $p = ,000 < 0.05$) demuestra que existe una correlación positiva moderada.
2. Segunda conclusión del presente trabajo de investigación frente al primer objetivo específico, establece que existe relación positiva baja, entre el componente análisis organizacional y la adaptación del individuo al cargo en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local, de Andahuaylas, región Apurímac, 2018. El resulta obtenido del coeficiente correlación de Spearman ($r = ,359^{**}$, $p = ,000 < 0.05$) demuestra que existe una correlación positiva baja.
3. Tercera conclusión del presente trabajo de investigación frente al segundo objetivo específico, establece que existe relación positiva moderada, entre el componente análisis organizacional y el trabajo equipo en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local, de Andahuaylas, región Apurímac, 2018. El resultado obtenido del coeficiente correlación de Spearman ($r = ,541^{**}$, $p = .000 < 0.05$) demuestra que existe una correlación positiva moderada.
4. Cuarta conclusión del presente trabajo de investigación frente al tercer objetivo específico, establece que existe relación positiva moderada, entre el componente análisis de tareas y la adaptación del individuo al cargo en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local, de Andahuaylas, región Apurímac, 2018. El resultado obtenido del coeficiente correlación de Spearman ($r = ,359^{**}$, $p = 0.001 < 0.00$) demuestra que existe una correlación positiva moderada.
5. Quinta conclusión del presente trabajo de investigación frente al cuarto objetivo específico, establece que existe relación positiva moderada, entre el componente análisis de tareas y el trabajo en equipo en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local, de Andahuaylas, región Apurímac, 2018. El resultado obtenido del coeficiente de correlación de Spearman ($r = ,340^{**}$, $p = .000 < 0.05$) demuestra que existe una correlación positiva baja.

6. Sexta conclusión del presente trabajo de investigación frente al quinto objetivo específico, establece que existe relación positiva moderada, entre el componente del análisis de la persona y la adaptación del individuo al cargo en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local, de Andahuaylas, región Apurímac, 2018. El resultado obtenido del coeficiente de correlación de Spearman ($r = ,408^{**}$, $p = .000 < 0.05$) demuestra que existe una correlación positiva moderada.

7. Séptima conclusión del presente trabajo de investigación frente al sexto objetivo específico, establece que existe relación positiva moderada, entre el componente del análisis de la persona y el trabajo en equipo en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local, de Andahuaylas, región Apurímac, 2018. El resultado obtenido del coeficiente de correlación de Spearman ($r = ,343^{**}$, $p = .000 < 0.05$) demuestra que existe una correlación positiva moderada.

RECOMENDACIONES

- a. Respecto al primer resultado se recomienda, realizar constantemente y mejorar la buena relación entre el fortalecimiento de capacidades y el desempeño laboral a través de talleres de capacitación en temas análisis organizacional, análisis de tareas, análisis de la persona, adaptación del individuo al cargo, trabajó en equipo ya que esto va permitir mejorar el desempeño de su función personal y profesional en dicha institución.
- b. Respecto al segundo resultado se recomienda, desarrollar programas de capacitación sobre el componente análisis organizacional, como adaptación del individuo, poner en práctica políticas económicas y públicas, darse a conocerse con las actitudes y aptitudes del empleado solucionar cualquier tipo de problema, también esto permite mejorar en la actividad profesional y personal.
- c. Respecto al tercer resultado se recomienda, fortalecer en función a componente análisis organizacional en relación al trabajo en equipo, dando más énfasis en la evaluación de registro del puesto asignado, relaciones sociales, compromiso, colaboración para enfrentar los retos que se le presentan en su puesto de trabajo.
- d. Respecto al cuarto resultado se recomienda, mantener y mejorar la capacidad de responder análisis de las tareas en relación a la adaptación del individuo al cargo, compromiso, colaboración organizado y planificado con una buena productividad laboral para que logren los objetivos establecidos dentro de la organización y manejar adecuadamente el desempeño laboral.
- e. Respecto al quinto resultado se recomienda, mantener y mejorar el análisis de tareas con el trabajo en equipo y liderazgo y calidad así mismo fomentar la competencia, colaboración, compromiso y trabajo en equipo para mejor desempeño y manejo adecuado de los recursos de la institución pública.
- f. E l sexto resultado se recomienda, mantener y mejorar el análisis de la persona de estado de ánimo como felicidad y optimismo que están relacionado con la adaptación del individuo al cargo, competencia, colaboración y trabajo en equipo, estos factores son determinantes para el mejor desarrollo de las personas y para resolver problemas personales y de los demás.

- g. Finalmente, al séptimo resultado se recomienda, mantener y mejorar el análisis de la persona como son actitud mental positiva, conocimientos, habilidades y conductas positivas y optimismo que están relacionado con el trabajo en equipo, competencia, colaboración, estos factores son determinantes para el mejor desarrollo de las personas y para resolver problemas personales y de los demás.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfredo , E. (2001). Administracion de los recursos humanos. Buenos Aires: VALLETA EDICIONES.
- Alfredo, E. (2001). Administracion de los Recursos Humanos. Buenos Aires: Valleta Ediciones.
- Alles, M. A. (2007). Direccion Estrategica De Recursos Humanos Gestion por Competencias (2 ed.). Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación (6 ed.). Caracas: Episteme.
- Arias, F., & Heredia, V. (2001). Administracion de Recursos Humanos (5 ed.). Mexico: Trillas.
- Bernal, C. A. (2010). Metodología de la Investigación (3 ed.). Colombia: Pearson.
- Bohlander, G., Snell, S., & Sherman, A. (2001). Administracion de Recursos Humanos (12 ed.). Mexico: THOMSON LEARNING.
- Carrasco, D. S. (2005). Metodologia de la Investigacion Cientifica (2 ed.). Lima: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2007). Administracion de Recursos Humanos El capital humano de las organizaciones. Mexico: Atlas, S.A. ALL rights reserved.
- Chiavenato, I. (2007). Administracion de Recursos Humanos (8 ed.). Mexico: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). Administracion de Recursos Humanos El capital humano de las organizaciones. Mexico: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Gestion del Talento Humano (3 ed.). Mexico: McGraw-Hill.
- Cuesta , A. (2015). Gestion del Talento Humano y del Conocimiento (1 ed.). Lima: MACRO.
- Cunya, E. (2016). Plan de Fortalecimiento de Capacidades para Mejorar el Desempeño de los Jefes de las Areas Administrativas en la Setima Brigada de Infanteria del Ejercito del Peru en Lambayeque. Lambayeque.
- Dias, R. (2011). Capacitacion y Desempeño Laboral de los Empleados de la Comision Federal de Electricidad Zona Montemorelos-Linares,Nuevo Leon. Mexico.
- Dubrin, A. (2008). Relaciones Humanas, Comportamiento Humano en el Trabajo (9 ed.). Mexico: DUBRIN.

- Espinola, J. E., & Urbina, G. (2015). Fortalecimiento del Sistema de Control interno en la Entidad Educativa IFB. con base en la metodología COSO-2013. Lima.
- Fernandez, R., Hernandez, C., & Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación (6 ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Franklin, E., & Krieger, M. (2011). Comportamiento Organizacional Enfoque Para America Latina (1 ed.). Mexico: PEARSON.
- Gaitan, L. J. (2014). Fortalecimiento Institucional a través de la Creación de Evaluación de Desempeño y Complementación del plan de emergencia para el segundo semestre del 2014. Bogota.
- Hurtado V, R. (2016). Clima Organizacional y su Relación con el desempeño Laboral del Personal de la Disa Apurimac-II Andahuaylas-Apurimac,2016. Disa Apurimac II, Andahuaylas.
- Ibáñez, M. (2011). Gestión del Talento Humano en la Empresa (1 ed.). Lima: San Marcos.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). Administración una Perspectiva Global y Empresarial (14 ed.). Mexico: McGRAW-HILL.
- Luthans, F. (2008). Comportamiento Organizacional (11 ed.). Mexico: McGraw-Hill.
- Mendoza, A. (2007). Capacitación para la calidad y La productividad. Mexico: TRILLAS.
- Ortiz, F., & Garcia, M. (2008). Metodología de la Investigación. México: LIMUSA.
- Oscoco P, H. (2015). Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha. Universidad Nacional José María Arguedas, Apurímac, Andahuaylas.
- Perez Varela, M. L., & Sabia, A. M. (2013). Influencia de la Capacitación Laboral y la Evaluación de Desempeño en el Clima Organizacional de Hoteles 4 Estrellas de Mar de plata. argentina.
- Perez, M. (2007). Diccionario de Administración. Lima: San Marcos E.I.R.L-Editor.
- Polanco, N. J. (2017). Nivel de Capacitación y su Relación con el Desempeño Laboral en la Empresa Líderes en Servicios SAC, Franquicia (Movistar). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional (13 ed.). Mexico: PEARSON EDUCACION.

Rosales , N. (2015). Gestion del Potencial Humano y su Relacion con el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Credito San Pedro de Andahuaylas, Agencia principal, Apurimac-2015. Andahuaylas.

Siliceo A., A. (2012). Capacitacion y Desarrollo de Personal. Lima: LIMUSA S.A.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia de la investigación.

TÍTULO: Fortalecimiento de capacidades y su relación con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local, de Andahuaylas, región Apurímac-2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿De qué manera el fortalecimiento de capacidades se relaciona con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local, de Andahuaylas, Región Apurímac-2018?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿De qué manera análisis organizacional se relaciona con la adaptación del individuo al cargo en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local, de Andahuaylas, región Apurímac-2018?</p> <p>¿De qué manera el análisis organizacional se relaciona con el trabajo en equipo en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local, de Andahuaylas, región Apurímac- 2018?</p> <p>¿De qué manera el análisis de tareas se relaciona con la adaptación del individuo al cargo en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local, de la provincia de Andahuaylas, región Apurímac- 2018?</p> <p>¿De qué manera el análisis de tareas se relaciona con el trabajo en equipo en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local, de Andahuaylas, región Apurímac- 2018?</p> <p>¿De qué manera el análisis de las personas se relaciona con la adaptación</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el fortalecimiento de capacidades y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local, de Andahuaylas, región Apurímac- 2018.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar la relación que existe entre el análisis organizacional y la adaptación del individuo al cargo en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local, de Andahuaylas, región Apurímac-2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el análisis organizacional y el trabajo en equipo en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local, de Andahuaylas, región Apurímac-2018.</p> <p>Determinar la relación existe entre el análisis de tareas y la adaptación del individuo al cargo en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa local, de Andahuaylas, región Apurímac- 2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el análisis de tareas y el trabajo en equipo del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local, de Andahuaylas, región Apurímac- 2018.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL:</p> <p>¿Existe relación entre el fortalecimiento de capacidades y desempeño laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa, de Andahuaylas, región Apurímac- 2018?</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>El análisis organizacional se relaciona con la adaptación del individuo al cargo en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local, de Andahuaylas, Región Apurímac- 2018.</p> <p>El análisis organizacional se relaciona con el trabajo en equipo en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local, de Andahuaylas, Región Apurímac- 2018.</p> <p>El análisis de tareas se relaciona con la adaptación del individuo al cargo en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local, de Andahuaylas, Región Apurímac-2018.</p> <p>El análisis de tareas se relaciona con el trabajo en equipo en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local, de Andahuaylas, Región Apurímac- 2018.</p>	<p>V1: Fortalecimiento de Capacidades</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> Análisis organizacional. <ul style="list-style-type: none"> Estrategia y recursos de la organización. Del entorno. Políticas económicas. y públicas. Análisis de tareas. <ul style="list-style-type: none"> Organizado y planificado. Descripción y las especificaciones. Productividad. Análisis de las personas. <ul style="list-style-type: none"> Actitud mental. Conocimiento. Habilidades y conductas. <p>V2: desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> Adaptación del individuo al Cargo. <ul style="list-style-type: none"> Aptitudes y actitudes del empleado.

<p>del individuo al cargo en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local, de Andahuaylas, región Apurímac-2018?</p> <p>¿De qué manera el análisis de las personas se relaciona con el trabajo en equipo en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local, de Andahuaylas, región Apurímac-2018?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el análisis de las personas y la adaptación del individuo al cargo en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local, de Andahuaylas, región Apurímac- 2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el análisis de las personas y el trabajo en equipo en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local, de Andahuaylas, región Apurímac- 2018.</p>	<p>El análisis de las personas se relaciona con la adaptación del individuo al cargo en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local, de Andahuaylas, Región Apurímac -2018.</p> <p>El análisis de las personas se relaciona con el trabajo en equipo en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local, de Andahuaylas, Región Apurímac- 2018.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de registro del puesto asignado. - Retroalimentación compromiso. <p>2. Trabajo en equipo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estímulo a la mayor productividad. - Liderazgo y calidad - Conocimiento del trabajo. - trabajo.
MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
<p>MÉTODO Deductivo - Inductivo</p> <p>DISEÑO No experimental - transeccional</p> <p>NIVEL Descriptivo - correlacional</p>	<p>POBLACIÓN La población comprende N=76 personas entre varones y mujeres de la Unidad de Gestión Educativa Local, Andahuaylas.</p> <p>MUESTRA n= 64 Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, de Andahuaylas, región Apurímac- 2018.</p>	<p>TÉCNICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta. <p>INSTRUMENTO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario <p>TRATAMIENTO ESTADÍSTICO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Spss 25 	

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

TÍTULO: Fortalecimiento de capacidades y su relación con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local, de Andahuaylas, Región Apurímac-2018.

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>VARIABLE 1</p> <p>Fortalecimiento de Capacidades</p> <p>Alfredo (2001) Es el conjunto de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y modificar actitudes del personal de todos los niveles para el mejor desempeño del trabajo (p. 158).</p>	<p>DIMENSIÓN 1: Análisis organizacional.</p> <p>El Análisis Organizacional es un intento para resolver problemas relacionados con situaciones que se presentan en una organización. Este modelo analiza los elementos de la organización, del entorno y de su evolución en el tiempo, yendo de lo general a lo particular.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia recursos de la organización. • Del entorno. • Políticas económicas y públicas.
	<p>DIMENSIÓN 2: Análisis de tareas.</p> <p>El objetivo aquí es dividir las tareas de alto nivel en sus sub tareas y operaciones constitutivas. Esto mostrará una estructura global de las principales tareas de usuario. A un nivel inferior, será deseable mostrar los flujos de tareas, procesos de decisión, e incluso las disposiciones en pantalla o cuadros de control.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Organizado planificado. • Herramientas de trabajo. • Productividad.
	<p>DIMENSIÓN 3: Análisis de la persona.</p> <p>Determinar que personas necesitan capacitación, actividades que se desempeñan a efecto de determinar qué es lo que necesitan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actitud mental. • Conocimiento. • Habilidades. • Conductas.
<p>VARIABLE 2</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Chiavenato (2009) El desempeño laboral es una valoración, sistemática, de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo (p. 245).</p>	<p>DIMENSIÓN 1: Adaptación del individuo al Cargo.</p> <p>La adaptación del puesto de trabajo consiste en eliminar barreras y modificar las condiciones del proceso de trabajo para que pueda ser realizado por un trabajador o con discapacidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aptitudes y actitudes del empleado. • Evaluación de registro. del puesto asignado. • Retroalimentación.
	<p>DIMENSIÓN 2: Trabajo en equipo.</p> <p>Es el trabajo hecho por varios individuos donde cada uno hace una parte, pero todos con un objetivo común.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo calidad. • Participación. • Colaboración. • Compromiso.

Anexo 3: Matriz de instrumento de recojo de datos

TÍTULO: Fortalecimiento de Capacidades y su relación con el Desempeño Laboral en el Personal Administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local, de Andahuaylas, región Apurímac- 2018.

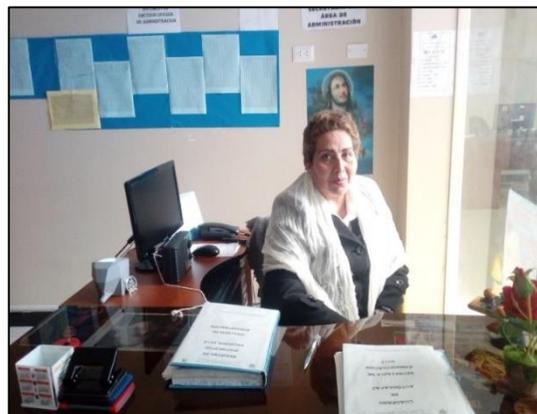
Variables	Dimensiones	Indicadores	Peso %	N° de ítems	Ítems o Preguntas	E.V
VARIABLE 1: Fortalecimiento de capacidades	DIMENSIÓN 1: Análisis organizacional.	1.1 Estrategia y recursos de la organización. 1.2 Del entorno. 1.3 Políticas económicas y públicas.	18.18%	5	1. ¿Su organización cuenta con estrategia detallada, recursos disponibles para realizar capacitación continua?	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
					2. ¿Usted como trabajador mantiene buenas relaciones laborales con el entorno que le rodea?	
					3. ¿Usted como trabajador conoce, las políticas económicas y públicas para que se realicen capacitaciones continuas en su institución?	
					4. ¿Considera usted que cuenta con las capacidades necesarias para cumplir con sus funciones de la mejor forma?	
					5. ¿Considera usted que los recursos de la organización se debe utilizar de manera eficiente en el fortalecimiento del personal que labora?	
	DIMENSIÓN 2: Análisis de tareas.	2.1 Organizado y planificado. 2.2 Herramientas de trabajo. 2.3 Productividad. 2.4 Capacitación.	18.18%	5	6. ¿Usted como trabajador tiene bien organizado y planificado sus tareas?	
					7. ¿Usted como trabajador es cuidadoso con sus herramientas de trabajo?	
					8. ¿Considera usted que la capacitación trae como resultados productividad positiva para la institución?	
					9. ¿Si La institución le brindara la oportunidad de capacitarse, usted asistirá a las capacitaciones?	
					10. ¿Si Usted es un trabajador nuevo, sus metas o resultados ya sea a corto o a largo plazo, su productividad seria de calidad o cantidad?	
	DIMENSIÓN 3: Análisis de la persona	3.1 Actitud mental. 3.2 Conocimiento. 3.3 Habilidades 3.4 conductas	18.18%	5	11. ¿Usted cuenta con una actitud mental positiva?	
					12. ¿Usted como trabajador conocimientos nuevos a adquirido?	
					13. ¿Usted como trabajador ha aportado habilidades para desarrollar?	
					14. ¿Usted como trabajador tiene conductas positivas en un factor de conflicto?	

					15. ¿Usted como trabajador se siente superado o menos?	
VARIABLE 2: Desempeño laboral	DIMENSIÓN 1: Adaptación del individuo al cargo.	1.1 Aptitudes y actitudes del empleado.	22.72%	5	16. ¿Cree usted que las aptitudes y actitudes del empleado son positivas en una institución?	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
		1.2 Evaluación de registro del puesto asignado.			17. ¿Cuán de acuerdo está usted que la evaluación del registro del puesto asignado, distingue y representa la calidad del trabajador?	
		1.3 Retroalimentación			18. ¿Cree usted que la retroalimentación pueda mejorar el desempeño de las personas en la organización?	
					19. ¿Cuándo usted observa que se puede realizar una actividad de otra manera más eficiente; le comunica a algún superior?	
					20. ¿Existe algún sistema para capturar el conocimiento, aptitudes y actitudes del empleado?	
	DIMENSIÓN 2: Trabajo en equipo.	2.1 Liderazgo, calidad.	22.72%	5	21. ¿Cree usted que el liderazgo, calidad del trabajador, resuelva soluciones creativas?	
		2.2 Participación.			22. ¿Cree usted que la participación en equipos de trabajo, debería mejorar?	
		2.3 Colaboración.			23. ¿Cree usted que la colaboración, representa la calidad del trabajador?	
		2.4 Compromiso.			24. ¿En la UGEL Andahuaylas, el compromiso entre las diferentes unidades de trabajo es fluida y apropiada?	
					25. ¿Cree usted que es importante tomar en cuenta la colaboración y las sugerencias del personal temporal?	

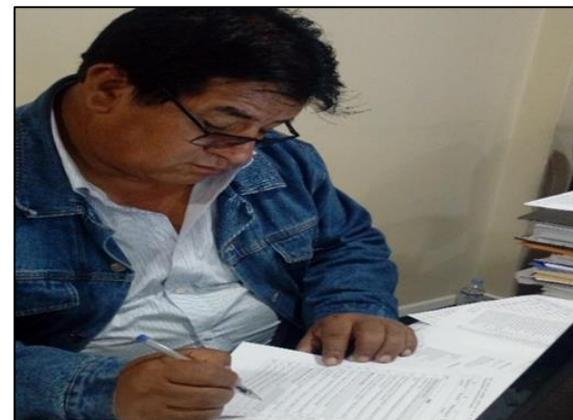
Anexo 4: Fotografías de la investigación



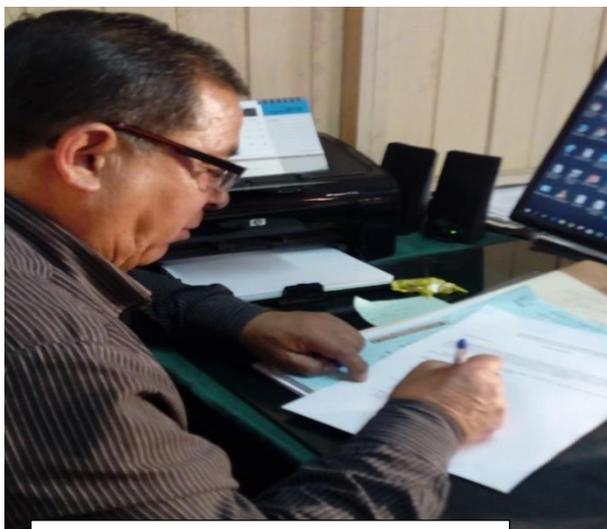
Encuesta realizada al señor director de la unidad de gestión educativa local Andahuaylas. 18/09/2018



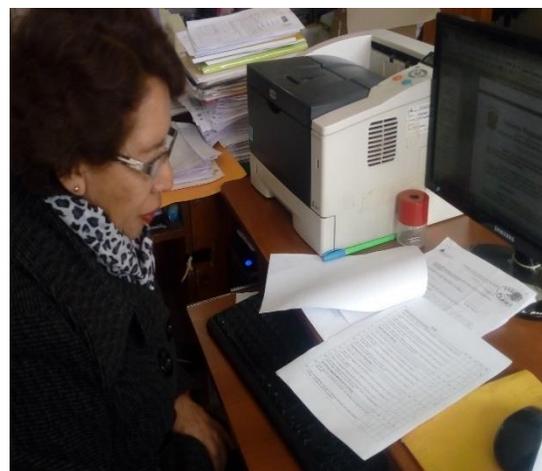
Encuesta realizada al personal de la unidad de gestión educativa local Andahuaylas 18/09/2018



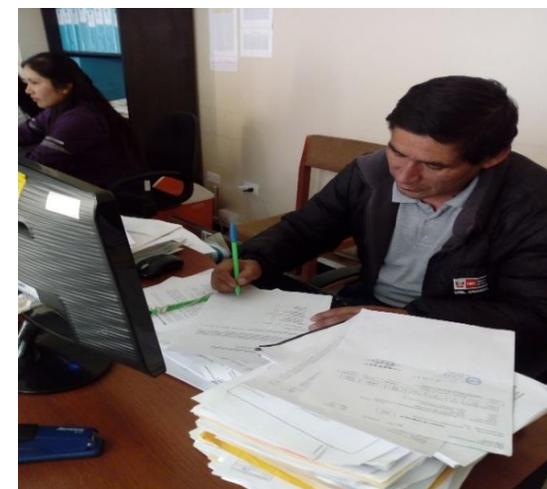
Encuesta realizada al jefe de gestión institucional de la unidad de gestión educativa local Andahuaylas, 18/09/2018 11/08/2017



Encuesta realizada al jefe de tesorería de la unidad de gestión educativa local Andahuaylas 18/09/2018



Encuesta realizada a la responsable de asesoría jurídica de la unidad de gestión educativa local Andahuaylas, 11/08/2017



Encuesta realizada al responsable de resoluciones de la unidad de gestión educativa local Andahuaylas, 11/08/2017

Anexo 5: Instrumento de recolección de datos

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA
Escuela Profesional de Administración de Empresas



CUESTIONARIO

Estimado Señor (a):

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, dar su opinión sobre LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, ANDAHUAYLAS, APURÍMAC. para el trabajo de investigación titulado: Fortalecimiento de Capacidades y su relación con el Desempeño Laboral en el Personal Administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local, de la provincia de Andahuaylas, región Apurímac-2018., por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una "X" la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

I. DATOS GENERALES:

1.1. Género :
a) Femenino () Masculino ()

1.2. Edad:
a) Menos de 25 años ()
b) de 26 a 35 años ()
c) de 36 a 45 años ()
d) de 46 a más ()

1.3. Usted qué nivel de estudio ha alcanzado:
a) Primaria ()
b) Secundaria ()
c) Instituto tecnológico ()
d) Universidad ()

1.4. Usted es:
a) nombrado ()
b) contratado ()
c) Practicante. ()

Para evaluar las variables, marcar una "X" en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente, utilice la siguiente escala:

A	B	C	D	E
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Nº	ITEMS	A	B	C	D	E
	ANÁLISIS ORGANIZACIONAL					
1	¿Su organización cuenta con estrategia detallada, recursos disponibles para realizar capacitación continua?					
2	¿Usted como trabajador mantiene buenas relaciones laborales con el entorno que le rodea?					
3	¿Usted como trabajador conoce, las políticas económicas y públicas para que se realicen capacitaciones continuas en su institución?					
4	¿Considera usted que cuenta con las capacidades necesarias para cumplir con sus funciones de la mejor forma?					
5	¿Considera usted que los recursos de la organización se debe utilizar de manera eficiente en el fortalecimiento del personal que labora?					
	ANÁLISIS DE TAREAS	A	B	C	D	E
6	¿Usted como trabajador tiene bien organizado y planificado sus tareas?					
7	¿Usted como trabajador es cuidadoso con sus equipos de trabajo?					
8	¿Considera usted que la capacitación trae como resultados rendimiento positivo para la institución?					
9	¿Si la institución le brindara la oportunidad de capacitarse, usted asistirá a las capacitaciones?					
10	¿Si usted es un trabajador nuevo, sus metas o resultados ya sean a corto o a largo plazo, su productividad seria de calidad positiva?					
	ANÁLISIS DE LA PERSONA.	A	B	C	D	E
11	¿Usted cuenta con una actitud mental positiva?					
12	¿Usted como trabajador conocimientos nuevos a adquirido?					
13	¿Usted como trabajador ha aportado habilidades para desarrollar?					
14	¿Usted como trabajador tiene conductas positivas en un factor de conflicto?					
15	¿Usted como trabajador se siente superado?					

ADAPTACION DEL INDIVIDUO AL CARGO		A	B	C	D	E
16	¿Cree usted que las aptitudes y actitudes del empleado son positivas en una institución?					
17	¿Cuán de acuerdo está usted que la evaluación del registro del puesto asignado, distingue y representa la calidad del trabajador?					
18	¿Cree usted que la retroalimentación pueda mejorar su desempeño en la organización?					
19	¿Cuándo usted observa que se puede realizar una actividad de otra manera más eficiente; le comunica a algún superior?					
20	¿Existe algún sistema para capturar el conocimiento, aptitudes y actitudes del empleado?					
TRABAJO EN EQUIPO		A	B	C	D	E
21	¿Cree usted que el liderazgo y calidad del trabajador, resuelva soluciones frente a los problemas dentro de la organización?					
22	¿Cree usted que la participación en equipos de trabajo, debería mejorar?					
23	¿Cree usted que la colaboración, representa la calidad del trabajador?					
24	¿En la UGEL Andahuaylas, el compromiso entre las diferentes unidades de trabajo es fluido y apropiado?					
25	¿Cree usted que es importante tomar en cuenta la colaboración y las sugerencias del personal temporal?					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 6: Ficha de validación por criterio de jueces o experto

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: *Simón José Cama Flores*

Grado Académico: *Magister en Administración*

Fecha: *30.1.07.1.2018*

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

.....
..... *Revisar la Gramática*

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e items)

.....
..... *Mejorar la Matriz de Consistencia*

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

.....
..... *Revisar las Preguntas*

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluado el instrumento **Procede** **No Procede** para su aplicación.

.....
..... *Una vez levantada las observaciones*

 UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
Simón José Cama Flores
DOCENTE

Sello y Firma del Evaluador
DNI: *24461156*

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: Juan Cielo Ramirez Cajamarca

Grado Académico: Magister en Administración

Fecha: 30/07/2018

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

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

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e items)

Mejorar
.....
.....

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

Mejorar reactivos
.....
.....

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluado el instrumento **Procede** **No Procede** para su aplicación.

.....
.....


UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGÜES
FACULTAD DE CIENCIAS DE EMPRESAS
Juan Cielo Ramirez Cajamarca
Mg. Lic. Adm. Juan Cielo Ramirez Cajamarca
DOCENTE

Sello y Firma del Evaluador

DNI: 09599927

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: *Edwin Masco Caceres*

Grado Académico: *Lic. Administración*

Fecha: *18.07.2018*

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

Sin observación

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

Sin observación

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

Sin observación

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluar el instrumento **Procede** **No Procede** para su aplicación.

Sello y Firma del Evaluador

DNI: *2500127*

 REPUBLICA DEL PERU	<h1>Gobierno Regional de Apurímac</h1> <p>Dirección Regional de Educación Apurímac Unidad de Gestión Educativa Local de Andahuaylas "Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"</p>	 Gobierno Regional Apurímac
<h2>Resolución Directoral N° 01582 -2018-UGEL-A</h2>		
Andahuaylas, 28 FEB. 2018		
<p>Visto, la Ordenanza Regional N° 012-2017-GR-APURIMAC/CR, el Memorandum N° 0110-2018-ME-RA-DREA-UGEL-A, la Orden de Proyección N° 01386-2018-ME-DREA-UGEL-A-ESP. ADM. I, y demás documentos adjuntos;</p>		
<p>CONSIDERANDO:</p>		
<p>Que, es propósito de la Unidad de Gestión Educativa Local-Andahuaylas, garantizar el servicio administrativo en el ámbito de su jurisdicción;</p>		
<p>Que, mediante Resolución Supremo N° 0205-2002-ED, se aprueba el ámbito jurisdiccional, organización interna y el Cuadro de Asignación de Personal (CAP), de diversas Direcciones Regionales de Educación y sus respectivas Unidades de Gestión Educativa, entre ellas la Unidad de Gestión Educativa Local de Andahuaylas;</p>		
<p>Que, conforme lo establece el Art. 79 de la Ley 28044, Ley General de Educación, el Ministerio de Educación es el Órgano de Gobierno Nacional que tiene por finalidad definir, dirigir y articular la política de educación, cultura, recreación y deporte en concordancia con la política general del Estado;</p>		
<p>Que, mediante Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial, se han implementado concursos públicos para cargos Directivos de UGEL y Jefe de Gestión Pedagógica y Especialistas en Educación a partir del año fiscal 2017, lo que implica el ingreso en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) de la Unidad de Gestión Educativa Local de Andahuaylas, en condición de designados.</p>		
<p>Que, mediante Ordenanza Regional N° 012-2017-GR-APURIMAC/CR, de fecha 13 de Octubre 2017, el Gobernador Regional del Gobierno Regional de Apurímac, aprueba el Cuadro para Asignación de Personal (CAP) de la Unidad de Gestión Educativa Local de Andahuaylas, que establece un total de 74 Cargos, de los cuales 60 plazas orgánicas ocupadas y 14 plazas de cargos previstos.</p>		
<p>Estando lo dispuesto por el Despacho Directoral, lo actuado por el Especialista Administrativo I (Personal), visado por las Áreas de Coordinación del Sistema de Personal, Asesoría Jurídica, Gestión Institucional i Administración de la Unidad de Gestión Educativa Local de Andahuaylas, y;</p>		
<p>Por las consideraciones expuestas y de conformidad con Resolución Suprema N° 0205-2002-ED, el Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, su Reglamento Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Ley de Reforma Magisterial 29944 su Reglamento DS. N° 004-2013-ED; Ley N° 30693 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018; Ordenanza Regional N° 012-2017-GR-APURIMAC/CR, y en uso de las facultades conferidas mediante la Resolución Directoral Regional N° 0650-2016-DREA.</p>		
<p>Av. Perú S/N Chihuampata – Andahuaylas - Apurímac – Perú Teléfono: 083-201197 Página Web: www.ugelandahuaylas.gob.pe Facebook: UGEL – Andahuaylas - Apurímac</p>		



Gobierno Regional de Apurímac

Dirección Regional de Educación Apurímac
Unidad de Gestión Educativa Local de Andahuaylas



Gobierno Regional
Apurímac

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- APROBAR, el Cuadro de Asignación de Personal (CAP), de la Unidad de Gestión Educativa Local de Andahuaylas, con los profesionales de la educación que lo conforman para el presente año fiscal, con vigencia que se señala al 31 de Diciembre 2018, o mientras dure la designación y/o encargo de funciones de los servidores, en la forma siguiente:

N°	OCUP.	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGOS CLASIFICADOS NOMENCLATURA	CÓDIGO	NIV. REM.	CONDICIÓN	VIGENCIA
1	Mg.	CASAVARDE VILLEGAS, Artemio	Director Programa Sectorial III	D5-05-290-3	F-5	Designado	02/01/2018
2	C.P.	VEGA HURTADO, Maria Angélica	Especialista Administrativo I	P3-05-338-1	F-2	Titular	02/01/2018
3	Sra.	CHÁVEZ MEDINA, Elsa Rosa	Técnico Administrativo I	T3-05-707-1	STA	Titular	02/01/2018
4	Sr.	Vacante (Ascenso de Wilfredo Hurtado Núñez)	Técnico Administrativo I	T3-05-707-1	STE	Contratado	
5	Sra.	MEDINA ESPINOZA, Noemí	Secretaria II	T2-05-675-2	STA	Titular	02/01/2018
6	Prof.	VACANTE	Esp. En Relaciones Públicas	P3-10-665-1	SP	Prevista	
7	Prof.	TUÑÓN TEMOCHE, Juan José	Director Programa Sectorial II	D4-05-290-2	F-4	Designado	02/01/2018
8	Prof.	GARCÍA ARIAS, Maximiliana	Especialista en Educación I	P3-25-355-1	F-2	Titular	02/01/2018
9	Prof.	CONTRERAS ORTIZ, Evaristo	Especialista en Educación I	P3-25-355-1	F-2	Titular	02/01/2018
10	Prof.	MENDOZA RAMÍREZ, Manuel Asunción	Especialista en Educación I	P3-25-355-1	F2	Titular	02/01/2018
11	Mag.	MENDOZA RAMÍREZ, Washington	Especialista en Educación I	P3-25-355-1	F2	Titular	02/01/2018
12	Prof.	MEDINA HINOSTROZA Gloria Flor	Especialista en Educación I	P3-25-355-1	IV	Designado	02/01/2018
13	Prof.	LOPEZ CUENTAS Vilma	Especialista en Educación I	P3-25-355-1	III	Designado	02/01/2018
14	Prof.	SANCHEZ ARESTEGUI Rina	Especialista en Educación I	P3-25-355-1	V	Designado	02/01/2018
15	Prof.	BRAVO FRANCO Yndira	Especialista en Educación I	P3-25-355-1	III	Designado	02/01/2018
16	Prof.	TENORIO MANCILLA Sonia	Especialista en Educación I	P3-25-355-1	IV	Designado	02/01/2018
17	Prof.	MOLINA ESCALANTE Rosario del Pilar	Especialista en Educación I	P3-25-355-1	III	Designado	02/01/2018
18	Prof.	DAMIANO HUAMAN Pablo	Especialista en Educación I	P3-25-355-1	IV	Designado	02/01/2018
19	Prof.	SOLANO GUTIERREZ, Juan Desig. DRE Richard HURTADO N.	Especialista en Educación I	P3-25-355-1	IV	Reemplazo	02/01/2018
20	Prof.	HURTADO NÚÑEZ Henry	Especialista en Educación I	P3-25-355-1	III	Designado	02/01/2018
21	Prof.	ROMAN FLORES Guillermo Marcial.	Especialista en Educación I	P3-25-355-1	V	Designado	02/01/2018
22	Prof.	RAMIREZ PECEROS Larri GuceI	Especialista en Educación I	P3-25-355-1	III	Designado	02/01/2018
23	Prof.	REYES CACERES, Juvenal	Especialista en Educación I	P3-25-355-1	V	Designado	02/01/2018
24	Prof.	VIGURIA NAVEROS Fidelia	Especialista en Educación I	P3-25-355-1	V	Encargatura	02/01/2018
25	Prof.	BULEJE MARQUINA, Wilbert	Especialista en Educación I	P3-25-355-1	III	Encargatura	02/01/2018
26	Prof.	AREVALO QUIJANO José Carlos	Especialista en Educación I	P3-25-355-1	VI	Encargatura	02/01/2018
27	Prof.	FLORES DEL PINO, Ruth Mirian	Especialista en Educación I	P3-25-355-1	III	Encargo Prevista	02/01/2018
28	Prof.	LIZARME FERNANDEZ, Jorge	Especialista en Educación I	P3-25-355-1	V	Encargo Prevista	02/01/2018
29	Prof.	TUÑÓN TEMOCHE, Erick	Especialista en Educación I	P3-25-355-1	V	Encargo Prevista	02/01/2018

Av. Perú S/N Chihuampata – Andahuaylas - Apurímac – Perú Teléfono: 083-201197
Página Web: www.ugelandahuaylas.gob.pe Facebook: UGEL – Andahuaylas - Apurímac





Gobierno Regional de Apurímac

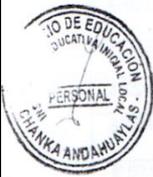
Dirección Regional de Educación Apurímac

Unidad de Gestión Educativa Local de Andahuaylas

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"



Gobierno Regional
Apurímac



30	Prof.	VACANTE	Especialista en Educación I EIB.	P3-25-355-1		Prevista	
31	Prof.	VACANTE	Especialista en Educación I. EBE	P3-25-355-1		Prevista	
32	Prof.	VACANTE	Especialista en Educación I. T.P.	P3-25-355-1		Prevista	
33	Med.	VACANTE	Médico Especialista	P3-50-525-1	SP	Prevista	
34	CPC.	VACANTE	Especialista en Biblioteca	P3-25-185-1	SP	Prevista	
35	Psic.	VACANTE	Psicólogo	P3-55-640-1	SP	Prevista	
36	Lic.	HUGO GÁLVEZ, César Arturo	Asist. En Serv. De Educ. Cultura I	P1-25-073-1	F-2	Titular	02/01/2018
37	Sra.	PARIONA CARRASCO, Gisela Maribel	Secretaria I	T1-05-675-1	STA	Titular	02/01/2018
38	Prof.	CHOQUE MANRIQUE, Marco William	Director Sist. Administrativo II	D4-05-295-2	F-4	Designado	02/02/2018
39	Ing.	ESPINOZA CARO, José Horacio	Planificador I	P3-05-610-1	F-2	Titular	02/01/2018
40	Prof.	ARENAS VELASQUE, Leoncio Abraham	Estadístico I	P3-05-405-1	F-2	Titular	02/01/2018
41	CPC	TORBISCO VELASQUEZ, Carmen Maritza (*)	Especialista en Finanzas I	P3-20-360-1	F-2	Encarga	02/01/2018
42	Lic.	AUCCACUSI RAMOS, Darío Crisanto	Especialista en Racionalización I	P3-35-380-1	F-2	Titular	02/01/2018
43	Ing.	DOMINGUEZ MACEDO, Atilio	Ingeniero I	P3-35-435-1	SP	Titular	02/01/2018
44	Sra.	REYNAGA MUÑOZ, Celia Flora	Secretaria I	T1-05-675-1	STA	Titular	02/01/2018
45	CPC	GARCÍA CUELLAR, John MARTINEZ ALARCÓN, Norma Edith	Director Sistema Administrativo II	D4-05-295-2	F-4	Designado	02/01/2018
46	CPC		Contador I	P4-05-225-2	F-4	Titular	02/01/2018
47	Econ.	AYALA ROJAS, Félix	Tesorero I	P3-05-860-1	F-2	Titular	02/01/2018
48	CPC	OSCCO PUCA, Brisa Marina	Especialista Administrativo I	P3-05-338-1	F-2	Titular	02/01/2018
49	Lic.	NINA FLORES, Mateo Emilio	Especialista Administrativo I	P3-05-338-1	F-2	Titular	02/01/2018
50	Lic.	HURTADO NUÑEZ, Wilfredo	Especialista Administrativo I	P3-05-338-1	F-2	Titular	02/01/2018
51	Bach.	CÁRDENAS CHOCCE, Celia	Especialista Administrativo I	P3-05-338-1	F-2	Titular	02/01/2018
52	CPC	UQUICHI MOLINA, Francisco (*)	Jefe de Abastecimientos	P3-05-338-1	F-2	Encarga	02/01/2018
53		VACANTE	Asistente en Servicio Social	P3-05-338-1	SP	Prevista	
54		VACANTE	Esp. Recursos Humanos	P3-05-338-1	SP	Prevista	
55	Sr.	CABRERA ROMERO, Américo	Técnico Administrativo I	T3-05-707-1	STA	Titular	02/01/2018
56	Ing.	Vacante (Ascenso Emilio Nina Flores)	Técnico Administrativo I	T3-05-707-1	STE	Contrato	
57	Sra.	CÁRDENAS CÁCERES, Felicitas	Técnico Administrativo I	T3-05-707-1	STA	Titular	02/01/2018
58	Sr.	CUBA PAREDES, Manuel Jesús	Técnico Administrativo I	T3-05-707-1	STE	Titular	02/01/2018
59	Prof.	ATAO MEDINA, Julio (Ascenso Celia Cárdenas Chocce)	Operador PAD	T2-05-595-1	STE	Contrata	02/01/2018
60	Sr.	PEREIRA SILVERA, Beltrán	Programador de sistema PAD I	T2-05-595-1	STE	Titular	02/01/2018
61	Sr.	ALHUAY AYESTA, Raúl	Chofer I	T2-60-245-1	STA	Titular	02/01/2018
62	Sr.	APARCO BELLOTA, Simón	Chofer I	T2-60-245-1	STA	Titular	02/01/2018
63	Sr.	PALOMINO QUISPE, Teófilo	Trabajador de Servicio II	A2-05-870-2	SAE	Titular	02/01/2018
64	Sr.	ALTAMIRANO ALEGRÍA, Paulino	Trabajador de Servicio II	A2-05-870-2	SAA	Titular	02/01/2018
65	Sr.	QUISPE MALLMA, Fortunato	Trabajador de Servicio II	A2-05-870-2	SAA	Titular	02/01/2018
66	Sra.	CHÁVEZ CHÁVEZ, Rosa E,	Secretaria I	T1-05-675-1	STA	Titular	02/01/2018

Av. Perú S/N Chihuampata – Andahuaylas - Apurímac – Perú Teléfono: 083-201197

Página Web: www.ugelandahuaylas.gob.pe Facebook: UGEL – Andahuaylas - Apurímac





Gobierno Regional de Apurímac
 Dirección Regional de Educación Apurímac
Unidad de Gestión Educativa Local de Andahuaylas



Gobierno Regional
Apurímac

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

67	Abog.	BECERRA HURTADO, Héctor Abel	Director Sistema Administrativo II	D4-05-295-2	F-4	Designado	02/01/2018
68	Abog.	GALINDO YAURIS, Miguel Ángel	Abog. I	P3-40-005-1	F-2	Titular	02/01/2018
69	Abog.	VACANTE	Abog. I	P3-40-005-1	SP	Prevista	02/01/2018
70	Srta.	ANDÍA MELENDEZ, Milagritos del Pilar	Secretaría I	T1-05-675-1	STA	Titular	02/01/2018
71	Lic.	RODRIGUEZ RUELAS, Yelina	Director Sistema Administrativo II	D4-05-295-2	F-4	Designado	02/01/2018
72	Abog.	RIVERA ORTÍZ, Tulio Robespierre	Especialista en Auditoría	P3-05-365-1	F-2	Contrata	02/01/2018
73		VACANTE	Especialista en Auditoría	P3-05-080-1	SP	Prevista	
74	Sra.	GÓMEZ CÓRDOVA, Senobia	Secretaría I	T1-05-675-1	STA	Titular	02/01/2018

(*) Servidor Administrativo Titular que asume encargo de funciones en otro puesto.

Artículo. 2º.- DISPONER, que el egreso que origina la presente Resolución Directoral se afectará al Presupuesto Anual Vigente de acuerdo al siguiente detalle:

AFECTESE:

TT	GG	SG	S.G.D.	ESP	E.D	FUN	PROG	S.P	PRO.E	ACTIV	TT	U.E	PLI	SEC	FF
2	1	1	1	2	1	22	006	0008	0000	5000003	2	301	442	01	00

Artículo. 3º.- TRANSCRIBIR la presente Resolución a los servidores inmersos en la presente resolución y las instancias correspondientes, de acuerdo a Ley.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE,

Prof. Artemio CASAVARDE VILLEGAS.
 DIRECTOR DEL PROGRAMA SECTORIAL III
 UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL
 ANDAHUAYLAS

ACV/DPS.III
 JGC/D.Adm.
 JLF/CSP.
 Tiraje.....15
 Proyec. N° 01386
 FECHA : 12/02/2018.

Anexo 8: Base de datos

	FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES															DESEMPEÑO LABORAL									
	Análisis organizacional					Análisis de tareas					Análisis de la persona					Adaptación del individuo al cargo					Trabajo en equipo				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
trabajador 1	3	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	1	5	5	3	5	5	5	3	5
trabajador 2	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	2	4	4	2	3	2	2	4	4	4	4
trabajador 3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4
trabajador 4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	3	3	5	5	5	2	5	
trabajador 5	1	2	2	4	3	4	4	1	1	4	5	1	3	4	4	4	3	4	4	3	1	5	3	2	
trabajador 6	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	4	3	5	4	4	4	5	
trabajador 7	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	2	2	3	4	4	4	3	4	4	
trabajador 8	4	3	4	3	4	5	4	1	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	1	1	
trabajador 9	2	4	3	2	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	2	5
trabajador 10	3	5	1	4	5	4	5	4	5	5	5	2	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5
trabajador 11	3	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	4
trabajador 12	3	4	3	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	2	5
trabajador 13	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5
trabajador 14	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	4
trabajador 15	3	4	4	3	5	3	3	5	5	3	5	4	4	4	2	2	4	5	4	4	5	5	5	2	4
trabajador 16	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5
trabajador 17	3	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	3	4
trabajador 18	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	3	4	3	3	4	5	4	2	5
trabajador 19	3	4	2	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	3	4	5	3	4	2	4	2	4
trabajador 20	4	5	3	5	3	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4
trabajador 21	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	2	5	5	4	4	5
trabajador 22	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	2	3	1	4	3	1
trabajador 23	3	1	2	2	1	3	3	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	3	1
trabajador 24	1	5	2	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5	3	3	3	3	3	4	5	3	3
trabajador 25	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4
trabajador 26	4	4	4	2	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
trabajador 27	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3
trabajador 28	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2	5	5	5	4	5
trabajador 29	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	3	4	2	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4
trabajador 30	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
trabajador 31	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4
trabajador 32	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	2	2	3	5	4	5	5	5	3	5

Hoja1



trabajador 33	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	3	4
trabajador 34	3	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	4	4
trabajador 35	3	5	3	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4
trabajador 36	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
trabajador 37	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
trabajador 38	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
trabajador 39	3	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4
trabajador 40	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	4	5
trabajador 41	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	5	4	4	2	5
trabajador 42	3	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4
trabajador 43	1	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
trabajador 44	3	4	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	
trabajador 45	3	4	3	4	5	4	4	5	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	2	4	4	4	2	5
trabajador 46	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	2	4	4	3	2	3	2	4	4	4	4
trabajador 47	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	3	1	3	4	5	4	1	5	5	5	3	5
trabajador 48	3	3	1	3	4	3	3	5	5	5	5	4	5	2	2	4	3	5	2	2	4	5	3	2	4
trabajador 49	2	4	3	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	5	3	3	2	3	2	2	4	4	4	3	4
trabajador 50	2	4	3	5	4	4	5	5	2	4	4	4	5	5	5	4	5	3	2	2	4	5	4	3	4
trabajador 51	3	4	2	4	4	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	1	4	3	4	4	5	4	2	5
trabajador 52	5	3	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5
trabajador 53	5	4	5	4	2	5	3	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	2	4	4	5	2	4
trabajador 54	5	4	5	5	2	5	3	5	3	5	4	3	3	2	3	3	4	4	2	4	4	4	2	5	3
trabajador 55	3	4	4	4	5	5	4	3	4	3	5	4	5	5	3	4	3	4	4	5	5	2	3	4	4
trabajador 56	3	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	2	2	2	2	4	2	4	2	2	3	3	3	5	5
trabajador 57	4	2	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4
trabajador 58	5	2	5	5	5	3	4	4	4	5	2	2	5	5	5	4	5	5	5	1	5	4	4	5	4
trabajador 59	3	5	5	5	4	5	5	5	2	2	4	4	5	5	3	4	3	5	5	2	5	5	4	4	4
trabajador 60	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	3	3	5	3	5	3	5	3	4	4	5
trabajador 61	5	4	4	5	5	5	5	4	5	2	5	3	3	3	4	5	2	3	4	4	5	5	2	2	2
trabajador 62	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	3	3	2	4	5	4	5	4	3	3	3	4	4
trabajador 63	1	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
trabajador 64	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	2