

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA**

Escuela Académico Profesional de Administración y Recursos Humanos

Tesis

**Estrategias de gestión y su relación con el plan anual  
de capacitación requeridas por las diferentes  
unidades orgánicas en el Gobierno  
Regional Junín, 2018**

Andrea Belinda Lozano Condor

Para optar el Título Profesional de  
Licenciada en Administración y Recursos Humanos

Huancayo, 2021

Repositorio Institucional Continental  
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

**Asesora**

**Mg. Cristina Ninoska Ñaña Baquerizo**

### **Agradecimientos**

A Dios, por acompañarme en cada paso que daba para cumplir la meta que tanto anhelaba.

Quiero agradecer a mis padres por haberme apoyado incondicionalmente, a los docentes que me ayudaron a comprender con experiencias propias y por último a una persona muy especial que siempre estuvo alentándome cada vez que caía y haciéndome recordar que era fuerte e inteligente para afrontar cualquier dificultad.

Asimismo, agradecer a mi asesora Mg. Ñaña Baquerizo Cristina, por el apoyo durante el desarrollo de esta investigación.

De igual manera a mi coordinador Mg. Omar Salinas, quien me apoyo en cada proyecto que tenía planificado.

Por último, al Mg. Cristian Portugal Rojas, quien me ayudo a ejecutar un proyecto de capacitación y así poder experimentar el antes, durante y después de una capacitación.

La Autora

## **Dedicatoria**

La presente investigación va dedicada a Dios, por cada paso que me acompañaba a mis padres que se preocupan por darme lo mejor, finalmente para una persona muy especial en mi vida que siempre está alentándome a ser mejor y a salir adelante siempre siendo la cabeza y no la cola.

**Andrea Belinda Lozano Condor**

## Índice

Agradecimientos.....	3
Dedicatoria .....	4
Índice.....	5
Lista de Tablas .....	10
Lista de Figuras .....	12
Resumen.....	14
Introducción .....	16
Capítulo I.....	17
Planteamiento del Estudio.....	17
1.1    Fundamentación del problema .....	17
1.2    Formulación del problema .....	19
1.2.1    Problema general.....	19
1.2.2    Problemas específicos .....	19
1.3    Objetivos de la investigación .....	20
1.3.1    Objetivo general .....	20
1.3.2    Objetivos específicos.....	20
1.4    Justificación e importancia.....	20
1.4.1    Justificación Práctica.....	20
1.4.2    Justificación Metodológica .....	21
1.4.3    Justificación Académica.....	21

1.4.4	Justificación Social.....	21
1.5	Hipótesis y descripción de variables .....	21
1.5.1	Hipótesis general .....	21
1.5.2	Hipótesis específicas .....	22
1.6	Descripción de la variable de investigación.....	22
1.6.1	Identificación de las Variables .....	22
1.7	Supuestos, Limitaciones y Delimitaciones de la Investigación .....	24
	Marco Teórico .....	25
2.1.	Bases teóricas .....	25
2.1.1.	Capacitación.....	25
2.1.1.1.	<i>Temas especializados en capacitación</i> .....	26
2.1.1.2.	<i>Beneficios del Plan de Capacitación</i> .....	26
2.1.2	Estrategias de Gestión.....	28
2.2	Antecedentes del estudio .....	34
2.2.2	Antecedentes Nacionales .....	34
2.2.3	Antecedentes Internacionales.....	35
2.3	Marco conceptual .....	37
2.3.1	Análisis Organizacional:.....	37
2.3.2	Análisis de personas:.....	37
2.3.3	Benchmarking:.....	37
2.3.4	Capacitación:.....	37
2.3.5	Capacitación administrada a través de computadora: .....	37

2.3.6	Capacitación organizacional: .....	37
2.3.7	Capacitación combinada: .....	38
2.3.8	Capacitación cruzada: .....	38
2.3.9	Capacitación de aprendices:.....	38
2.3.10	Capacitación en simuladores: .....	38
2.3.11	Capacitación en el trabajo:.....	38
2.3.12	Capacitación en laboratorio: .....	38
2.3.13	Capital humano: .....	38
2.3.14	Centros de evaluación: .....	39
2.3.15	Cursos a través de computadoras:.....	39
2.3.16	Curva de aprendizaje: .....	39
2.3.17	Competencia: .....	39
2.3.18	Desarrollo:.....	39
2.3.19	Desarrollo profesional:.....	39
2.3.20	Equipo de trabajadores:.....	40
2.3.21	Evaluación de compañeros: .....	40
2.3.22	Evaluación de competencias:.....	40
2.3.23	Evaluación gerencial: .....	40
2.3.24	Evaluación de subordinados: .....	40
2.3.25	Objetivos de capacitación: .....	41
2.3.26	Planeación de recursos humanos: .....	41
2.3.27	Pruebas de aptitudes:.....	41

2.3.28	Trabajadores capacitados: .....	41
2.3.29	Transferencia de la capacitación: .....	41
2.3.30	Vacantes y programas de comunicación: .....	41
2)	Capítulo III .....	42
3)	Metodología .....	42
3.1	Método de la investigación .....	42
3.1.1	Método .....	42
3.2	Configuración de la Investigación .....	42
3.2.1.	Tipo de investigación .....	42
3.2.3.	Nivel de Investigación .....	42
3.2.4.	Diseño de la investigación .....	42
3.3	Población y muestra de la investigación .....	43
3.3.1	Población .....	43
3.3.2	Muestra .....	43
3.4	Consentimiento Informado y Confidencialidad .....	44
3.5	Instrumentación, Confiabilidad y Validez .....	44
3.5.1	Instrumentos .....	44
a.	<i>Cuestionario</i> .....	45
3.5.2	Confiabilidad y Validez .....	45
3.6	Recolección y Análisis de datos .....	46
3.6.1	Recolección de datos .....	46
3.6.2	Técnicas de procesamiento de datos .....	47

3.6.3	Descripción de Trabajo de Campo.....	47
	Capítulo IV .....	48
4)	Resultados y Discusión .....	48
4.1	Resultados y análisis de la información. ....	48
4.1.1	Análisis descriptivo.....	48
4.1.1.1	<i>Variable Independiente: Plan Anual de Capacitación</i> .....	48
4.1.1.2	<i>Variable Dependiente: Estrategias de gestión</i> .....	60
4.2	Prueba de hipótesis .....	80
4.2.1	Hipótesis específica 1 .....	80
4.2.2	Hipótesis específica 2 .....	81
4.2.3	Hipótesis específica 3 .....	82
4.2.4	Hipótesis general.....	83
4.3	Discusión de resultados .....	85
	Apéndices .....	97

### Lista de Tablas

Tabla 1. <i>Estructura de Operacionalidad de las variables</i> .....	23
Tabla 2. <i>Validez cuestionarios por juicio de expertos</i> .....	45
Tabla 3. <i>Confiabilidad de instrumentos</i> .....	45
Tabla 4. <i>Equivalencias de la confiabilidad</i> .....	46
Tabla 5. <i>Infraestructura y Desempeño Laboral</i> .....	48
Tabla 6. <i>Experiencia</i> .....	50
Tabla 7. <i>Tecnología moderna y el desempeño laboral</i> .....	51
Tabla 8. <i>Conocimiento del Plan Anual de Capacitación</i> .....	52
Tabla 9. <i>Beneficios de los cursos de capacitación</i> .....	53
Tabla 10. <i>Contenido del plan anual de Capacitación</i> .....	55
Tabla 11. <i>Eficiencia del trabajo realizado</i> .....	56
Tabla 12. <i>Eficacia del trabajo realizado</i> .....	57
Tabla 13. <i>Actualización de información al personal</i> .....	59
Tabla 14. <i>Estrategias de capacitación</i> .....	60
Tabla 15. <i>Disposiciones de participar en la capacitación</i> .....	61
Tabla 16. <i>Curso de capacitación</i> .....	63
Tabla 17. <i>Dificultades de capacitación</i> .....	64
Tabla 18. <i>Cursos requeridos</i> .....	65
Tabla 19. <i>Expositor</i> .....	67
Tabla 20. <i>Capacitación</i> .....	68
Tabla 21. <i>Conocimiento del curso de capacitación</i> .....	69
Tabla 22. <i>Horario de capacitación</i> .....	70
Tabla 23. <i>Técnicas para un curso de capacitación</i> .....	71
Tabla 24. <i>Beneficios de una capacitación</i> .....	73

Tabla 25. <i>Herramientas para una capacitación</i> .....	74
Tabla 26. <i>Atención en la inscripción</i> .....	76
Tabla 27. <i>Instalaciones</i> .....	77
Tabla 28. <i>Refrigerios en el proceso del curso</i> .....	78
Tabla 29. <i>Refrigerios en el proceso del curso</i> .....	79
Tabla 30. <i>Plan de capacitación y detectar necesidades</i> .....	81
Tabla 31. <i>Plan de capacitación y diseño de programa de capacitación</i> . ....	82
Tabla 32. <i>Plan de capacitación e implementación del programa de capacitación</i> . ....	83
Tabla 33. <i>Plan de capacitación y la evaluación del programa de capacitación</i> . ....	84

### Lista de Figuras

<i>Figura 1.</i> Costos del plan Anual de Capacitación 2016.....	18
<i>Figura 2.</i> Costos del plan Anual de Capacitación 2017.....	18
<i>Figura 3.</i> Costos del plan Anual de Capacitación 2018.....	19
<i>Figura 4.</i> Capacitación y desarrollo .....	25
<i>Figura 5.</i> Beneficios para el individuo.....	26
<i>Figura 6.</i> Beneficios para la organización .....	27
<i>Figura 7.</i> Beneficios para la organización .....	27
<i>Figura 8.</i> Detectar necesidades para la capacitación .....	29
<i>Figura 9.</i> Diseño del programa de capacitación. ....	30
<i>Figura 10.</i> Implementar el programa de capacitación. ....	31
<i>Figura 11.</i> Evaluación de programa de capacitación. ....	32
<i>Figura 12.</i> Elaboración de un mapa de capacitación .....	33
<i>Figura 13.</i> Infraestructura y desempeño laboral. ....	49
<i>Figura 14.</i> Experiencia laboral.....	50
<i>Figura 15.</i> Tecnología.....	51
<i>Figura 16.</i> Conocimiento del Plan Anual de Capacitación.....	53
<i>Figura 17.</i> Beneficios de los cursos de Capacitación .....	54
<i>Figura 18.</i> Contenido del Plan anual de Capacitación.....	55
<i>Figura 19.</i> Eficiencia del trabajo realizado .....	57
<i>Figura 20.</i> Eficacia del trabajo realizado .....	58
<i>Figura 21.</i> Actualización de información personal.....	59
<i>Figura 22.</i> Estrategias de capacitación .....	60
<i>Figura 23.</i> Disposición a participar.....	62
<i>Figura 24.</i> Curso de capacitación .....	63

<i>Figura 25.</i> Dificultades de Capacitación.....	64
<i>Figura 26.</i> Cursos requeridos.....	66
<i>Figura 27.</i> Expositor .....	67
<i>Figura 28.</i> Capacitación.....	68
<i>Figura 29.</i> Conocimiento del curso de capacitación.....	69
<i>Figura 30.</i> Horario de capacitación.....	70
<i>Figura 31.</i> Técnicas para un curso de capacitación .....	72
<i>Figura 32.</i> Beneficios de una capacitación. ....	73
<i>Figura 33.</i> Herramientas para una capacitación.....	75
<i>Figura 34.</i> Atención en la inscripción.....	76
<i>Figura 35.</i> Instalaciones.....	77
<i>Figura 36.</i> Refrigerios en el proceso del curso. ....	79
<i>Figura 37.</i> Audio.....	80
<i>Figura 38.</i> <i>Proceso para Detectar necesidades</i> .....	92
<i>Figura 39.</i> Proceso para el Diseño del programa de capacitación.....	93
<i>Figura 40.</i> Proceso para la Implementación del programa de capacitación. ....	93
<i>Figura 41.</i> Evaluación del programa de capacitación.....	94

## Resumen

La presente tesis tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el plan de capacitación y estrategias de gestión en las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018. Como libro base se tiene a Werther & Davis, 2008.

Respecto a la metodología para la presente investigación se utiliza el método científico, con una población fue finita, siendo de 89 funcionarios la muestra, el instrumento fue la encuesta, tipo de investigación es pura, no experimental, longitudinal, cuantitativa, con un nivel correlacional.

Los resultados de la presente se tesis se obtuvieron mediante la aplicación de una encuesta que incluyó 30 ítems planteados que responde las dimensiones de las variables, se aplicó a la muestra general de 89 funcionarios, sobre la pregunta que menciona si conocen sobre el Plan Anual de Capacitación de los 89 encuestados que representa el 100% el 59.6% que representa a 53 personas, mencionan que están en desacuerdo podemos observar que más de 50% de los encuestados no saben sobre el Plan Anual de Capacitación.

Al finalizar la investigación, se concluye que: las estrategias que mejoraran los programas de capacitación requeridas por las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018 si es: El Plan Anual de Capacitación, los métodos para desarrollar las capacitaciones requeridas por las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018 si son: relación experto aprendiz, seminarios, talleres y estudios de caso, los medios para desarrollar las capacitaciones requeridas por las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018 si son: manuales, discusión de grupos y técnicas grupales y los programas de capacitación requeridas por las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018 no están dados en función al Plan Anual de Capacitación.

Palabras clave: Capacitación, Gobierno Regional.

### **Abstract**

The objective of this thesis is to determine the relationship between the training plan and management strategies in the different Organic Units in the Junín Regional Government, 2018. Werther & Davis, 2008, is the base book.

As base books we have a Kotler & Armstrong (2013), for consumer behavior; and Vildósola (2009), for brand positioning. The research uses the scientific method, the type of research by purpose is pure, by its non-experimental nature, by transversal prolongation and by nature of the data is quantitative, the level is descriptive correlational, the design is non-experimental - transactional. The population was finite, the sample was 89 people, the instrument was the survey.

To obtain the results of the research, one was applied, it included 30 elements that answered the dimensions of the variables, it was applied to the general sample of 89 people, about the question that the friends about the Annual Training Plan of the 89 respondents they represent 100% the 59.6% that represents 53 people. They mention that they disagree we can see that more than 50% of the respondents do not know about the Annual Training Plan At the end of the investigation, it is concluded that: the strategies that will improve the training programs required by the different Organic Units in the Junín Regional Government, 2018 if it is: The Annual Training Plan, the methods to develop the capacities required by the different Organic Units in the Junín Regional Government, 2018 if son: relationship the expert learned, seminars, workshops and case studies, the means to develop the skills required by the different Unida In the Regional Government Junín, 2018 if child: manuals, group discussion and group techniques and the training programs required by the different Organic Units in the Junín Regional Government, 2018 are not given according to the Annual Training Plan.

**Keywords:** Organizational justice, Municipality, appointed staff, CAS.

## **Introducción**

En la actualidad las entidades públicas están mal vistas tanto por el cliente interno como el cliente externo relacionado a la atención, clima laboral y más considero que las capacitaciones que se realiza a los funcionarios pueden ayudar a mejorar estos puntos y más aún si tenemos un Plan Anual de Capacitación diseñado con las necesidades de los funcionarios. La presente tesis aborda 4 capítulos, los cuales se detallan líneas abajo.

El capítulo I muestra el planteamiento del problema, en base a los 3 años anteriores, lo cual se va a poder observar que las capacitaciones que se han realizado durante los presentes años ha tenido mayor inversión pero también se puede bajar los costos considerando a las instituciones públicas, observaremos los objetivos que queremos alcanzar con la presente investigación.

El capítulo II contiene los antecedentes tanto a nivel local, nacional e internacional, como también se desarrolla el marco teórico donde se observa las fases que consideran algunos autores sobre cómo realizar un buen proceso de capacitación y por último algunas definiciones de palabras desconocidas que nos ayudaran a comprender.

El capítulo III contiene las hipótesis donde se va a negar o afirmar y variables que tiene la presente investigación.

El capítulo IV contiene los resultados de la encuesta realizada y el instrumento que se ha utilizado para poder sacar las conclusiones y recomendaciones.

Finalmente se considera las conclusiones y las respectivas recomendaciones del presente estudio.

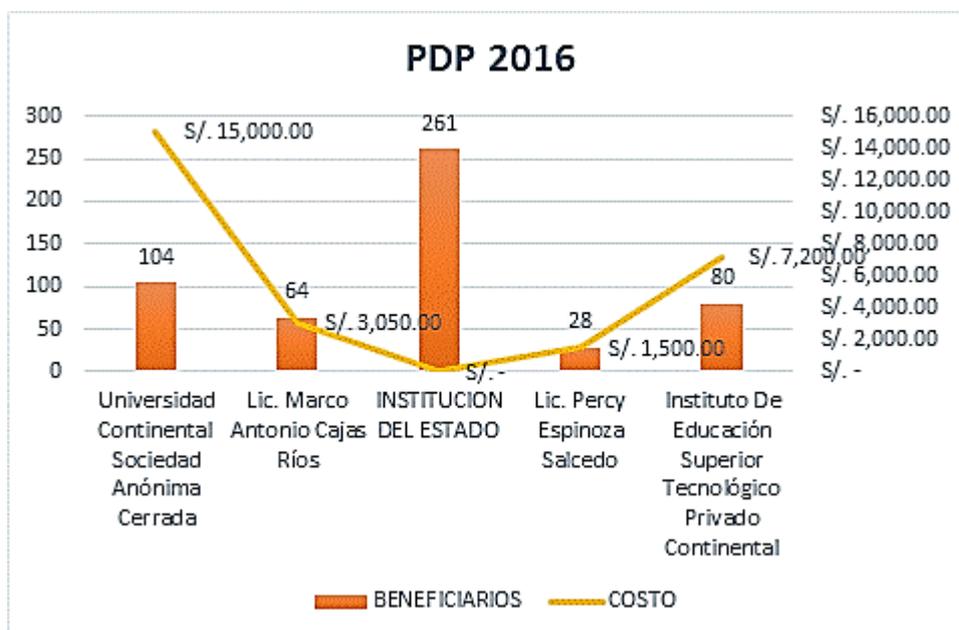
## Capítulo I

### Planteamiento del Estudio

#### 1.1 Fundamentación del problema

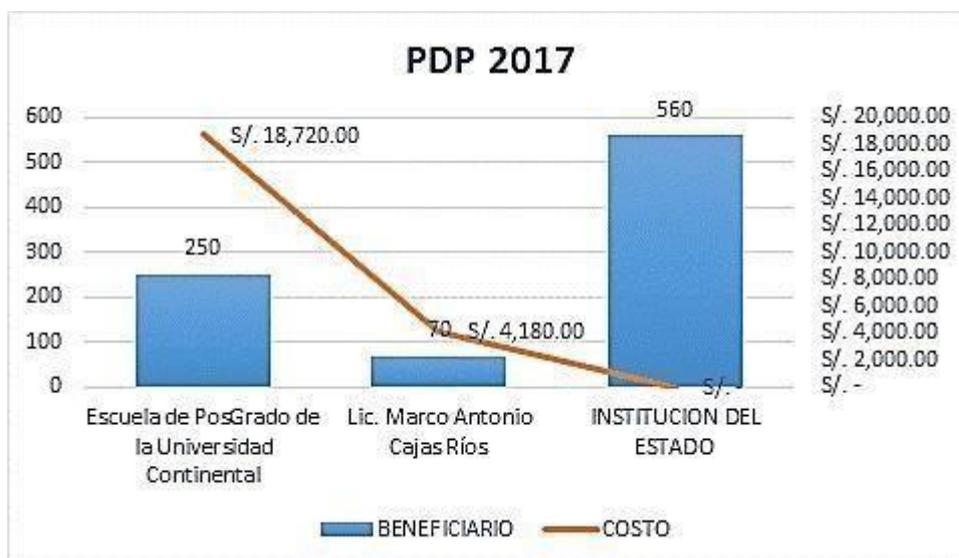
Para la presente investigación se obtuvo información en cifras sobre las capacitaciones en el Gobierno Regional de Junín, como se muestra en las figuras 1, 2 y 3 correspondiente a los años 2016, 2017 y 2018, se evidencia que en cada año hay diferentes entidades que prestan servicios de capacitación para las diferentes áreas del Gobierno Regional Junín, además se puede apreciar que las capacitaciones que brindan las Instituciones Públicas son de soporte, gratuitas por cuanto los costos son asumidos por estas entidades, los cuales tienen mayor número de beneficiarios en comparación con entidades privadas que brindan capacitación que tienen un costo y consecuentemente menor número de beneficiarios

También se observa que cada año sube las inversiones para la realización de las capacitaciones, los cursos que tienen un costo no tienen mayor acogida ya que son cursos que los funcionarios no toman mucha importancia a comparación de los cursos que brindan las instituciones públicas por lo que existe una mayor participación de los servidores públicos, porque los temas son relacionados al aspecto operativo buscando el buen desempeño de la administración pública.



*Figura 1.* Costos del plan Anual de Capacitación 2016.

Fuente: Área de Capacitación del Gobierno Regional Junín.



*Figura 2.* Costos del plan Anual de Capacitación 2017

Fuente: Área de Capacitación del Gobierno Regional Junín.



*Figura 3.* Costos del plan Anual de Capacitación 2018

Fuente: Área de Capacitación del Gobierno Regional Junín.

En base a lo explicado anteriormente es que es necesario investigar sobre ¿Qué estrategia mejora los programas de capacitaciones por cada unidad el Gobierno Regional de Junín, 2018?

## 1.2 Formulación del problema

### 1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre estrategias de gestión y el plan anual de capacitación en las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018?

### 1.2.2 Problemas específicos

¿Qué relación existe entre el plan anual de capacitación y detectar necesidades de capacitación en las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018?

¿Qué relación existe entre el plan anual de capacitación y el diseño del programa de capacitación en las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018?

¿Qué relación existe entre el plan anual de capacitación y la implementación del programa de capacitación en las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018?

¿Qué relación existe entre el plan anual de capacitación y la evaluación del programa de capacitación en las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018?

### **1.3 Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre estrategias de gestión y el plan anual de capacitación en las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

Determinar la relación que existe entre el plan anual de capacitación y detectar necesidades de capacitación en las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín,

Determinar la relación que existe entre el plan anual de capacitación y el diseño del programa de capacitación en las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018.

Determinar la relación que existe entre el plan anual de capacitación y la implementación del programa de capacitación en las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018.

Determinar la relación que existe entre el plan anual de capacitación y la evaluación del programa de capacitación en las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018.

### **1.4 Justificación e importancia**

#### **1.4.1 Justificación Práctica**

La realización del presente estudio se realizará porque pocas entidades públicas ponen en práctica las estrategias de gestión y su relación con el plan anual de capacitación requeridas

por las diferentes unidades orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018. Mediante los resultados se podrá conocer la importancia de las capacitaciones ya que se debe tener en cuenta los verdaderos requerimientos para que estos programas ayuden en la eficiencia y eficacia de los diferentes trabajos que realizan dentro de la entidad pública.

#### **1.4.2 Justificación Metodológica**

Metodológicamente, la presente tesis se justifica porque se utilizará el método científico, en el caso particular de la investigación estrategias de gestión y su relación con el plan anual de capacitación requeridas por las diferentes unidades orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018. A través del método se pretende la ampliación de conocimientos en una realidad nueva, por la cual se recurrirá a la aplicación de instrumentos de evaluación como entrevistas y cuestionarios que nos permitan medir el impacto ya sea favorable o no de los programas de capacitación dirigido a los funcionarios del Gobierno Regional Junín.

#### **1.4.3 Justificación Académica**

La presente investigación ayudará a la autora a orientar consecuentemente a sacar el título de licenciada y servirá como fuente de información para los alumnos de la Universidad Continental.

#### **1.4.4 Justificación Social**

La presente investigación brindará a los alumnos de la carrera de Recursos Humanos a profundizar más en el tema y de esta manera brindar un aporte a la Universidad Continental.

### **1.5 Hipótesis y descripción de variables**

#### **1.5.1 Hipótesis general**

Existe una relación directa y significativa entre el plan de capacitación y estrategias de gestión en las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018.

### **1.5.2 Hipótesis específicas**

Existe una relación directa y significativa entre el plan de capacitación y detectar necesidades de capacitación en las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018.

Existe una relación directa y significativa entre el plan de capacitación y el diseño del programa de capacitación en las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018.

Existe una relación directa y significativa entre el plan de capacitación y la implementación del programa de capacitación en las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018.

Existe una relación directa y significativa entre el plan de capacitación y la evaluación del programa de capacitación en las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018.

## **1.6 Descripción de la variable de investigación**

### **1.6.1 Identificación de las Variables**

Estrategias de gestión y su relación con el Plan Anual de Capacitación requerida por las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018 tiene dos variables, la variable independiente es Plan anual de Capacitación la cual tienen tres dimensiones que son: la capacitación de inducción, la capacitación en habilidades y la capacitación en procesos administrativos y la variable dependiente estrategias de gestión la cual tienen cuatro indicadores que son: detectar necesidades de capacitación, diseño del programa de capacitación, implementación del programa de capacitación y evaluación del programa de capacitación.

Tabla 1.

*Estructura de Operacionalidad de las variables*

	Variable	Dimensiones	Operacionalidad	Indicadores	Unidad de medida	
Estrategias de gestión y su relación con el Plan Anual de Capacitación requeridas por las Diferentes Unidades Orgánicas del Gobierno Regional Junín, 2018	Plan de Capacitación	La capacitación de inducción.	VD = F(VI)	Funcionarios capacitados	# de funcionarios	
		La capacitación de habilidades.				
	Estrategias de gestión	La capacitación en procesos administrativos.		Problemas de producción y problemas del personal		
		Detectar necesidades de capacitación.				Enfoque a las necesidades, definición y objetivo
		Diseño del programa de capacitación.				Adecuación del programa a las necesidades, cooperación y calidad de los instructores.
	Implementar el programa de capacitación.	Aumento de habilidades, reducción del tiempo de entrenamiento, disminuye rotación.				
Definición conceptual	VD: Plan de Capacitación	“Es el proceso educativo de corto plazo, en que se hace uso de un conjunto de técnicas debidamente reestructuradas dentro de un procedimiento planeado, sistemático y organizado” (Ibañez, 2011. p.211)				
	VI: Estrategias de gestión	Es el arte y la ciencia de formular, implementar y evaluar decisiones multifuncionales que permitan a una organización lograr sus objetivos.				
Definición operacional	VD: Plan de Capacitación	Es un plan donde se detallan todas las técnicas y cursos que se realizaran dentro de un determinado periodo.				
	VI: Estrategias de gestión	“Para asegurar que las inversiones y desarrollo tengan un máximo efecto posible, se debe utilizar un enfoque estratégico y sistemático” (Bohlander & Snell, 2013. p.293)				

*Nota:* Tomado de “Gestión del Talento Humano en la Empresa” 2011, Editorial San Marcos: Ibañez, M & “Administración de Recursos Humanos” 2013, Cengage Learning

Editores, S.A.: Bohlander & Snell.

### **1.7 Supuestos, Limitaciones y Delimitaciones de la Investigación**

El estudio se delimitó a los funcionarios del Gobierno Regional de Junín, sin embargo, no se consideraron personal en licencia, vacaciones, o de reemplazo. Los trabajadores que participaron del estudio tuvieron conocimiento sobre los objetivos y la participación voluntaria.

“Una de las limitaciones es la dificultades en el trabajo de campo, lo cual demoró tres días de encuestar a los funcionarios, conté con el apoyo del área de Recursos Humanos, Control Interno, Tesorería y Abastecimiento quienes facilitaron la aplicación de los instrumentos y demás registros documentarios” (Plan Anual de Capacitación año 2016, 2017 y 2018).

## Capítulo II

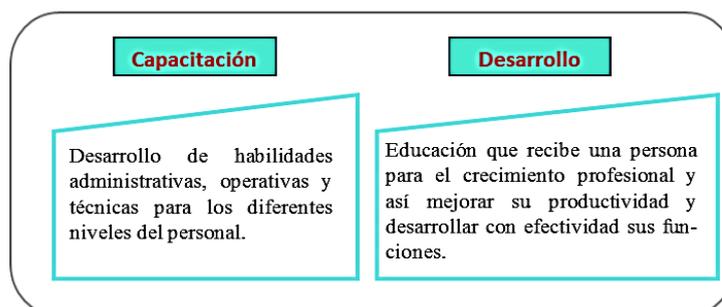
### Marco Teórico

#### 2.1. Bases teóricas

En el presente capítulo se presenta la revisión sobre Plan de Capacitación, mencionando su concepto, sus dimensiones. Para la elaboración de este capítulo se seleccionó cuidadosamente base de datos como Research Gate, Redalyc, Google Scholar, para así cuidar la calidad de información seleccionada y que ayudara a entender mejor los conceptos y significados de los mismos. Los antecedentes nacionales e internacionales reforzarán el problema planteado y servirán para la discusión de resultados.

##### 2.1.1. Capacitación

Según Sherman & Bohlander & Snell, 2000. p.170) menciona que la capacitación es parte de la columna vertebral para utilizar como instrumento de estrategias, también menciona que la tecnología se encuentra en un cambio continuo y es por ello que se requiere que los trabajadores perfeccionen continuamente sus conocimientos, habilidades y aptitudes y de esta manera puedan conocer, manejar los nuevos procesos, finalmente el autor menciona que si las personas están en cargos laborales que no requieren nuevas habilidades pueden ser reemplazados fácilmente.



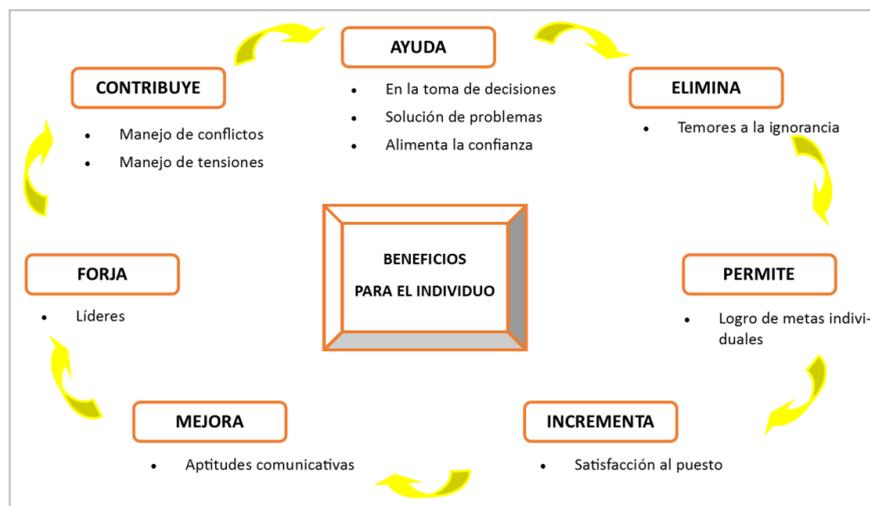
*Figura 4.* Capacitación y desarrollo

Fuente: Tomado de " Administración de Recursos Humanos," por Werther & Davis. 2008. México: Interamericana editores, S.A. de C.V

### 2.1.1.1. *Temas especializados en capacitación*

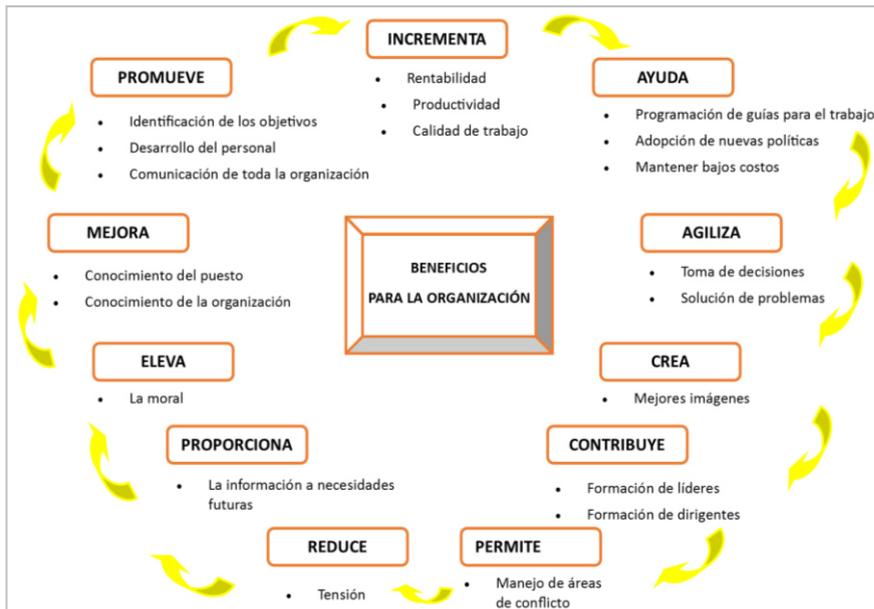
Para Sherman & Bohlander & Snell (2000), menciona dos tipos de capacitación una de ellas es la capacitación individual para ello es recomendable relacionar con la meta personal del empleado considerando las experiencias que han tenido en el puesto que se encuentran y utilizar como recurso para llevar a cabo la capacitación, por otro lado, mención la capacitación de equipos cabe mencionar que es un proceso difícil y amplio, pero no imposible es recomendable relocalizar de forma continua. (p.200)

### 2.1.1.2. *Beneficios del Plan de Capacitación*



*Figura 5. Beneficios para el individuo*

Fuente: Tomado de " Administración de Recursos Humanos," por Werther & Davis. 2008. México: Interamericana editores, S.A. de C.V



*Figura 6.* Beneficios para la organización

Fuente: Tomado de " Administración de Recursos Humanos," por Werther & Davis. 2008. México: Interamericana editores, S.A. de C.V.



*Figura 7.* Beneficios para la organización

Fuente: Tomado de " Administración de Recursos Humanos," por Werther & Davis. 2008. México: Interamericana editores, S.A. de C.V.

### **2.1.2 Estrategias de Gestión**

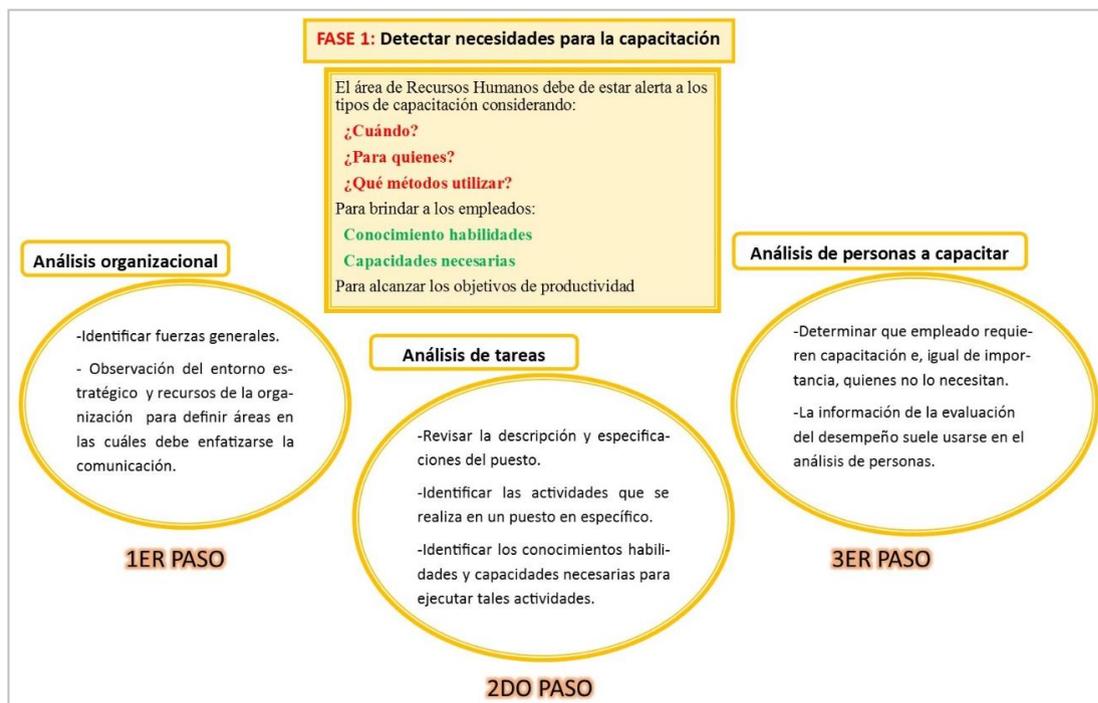
Es el arte y la ciencia de formular, implementar y evaluar decisiones multifuncionales que permitan a una organización lograr sus objetivos.

Para Bohlander & Snell (2013), menciona que, desde la perspectiva más amplia, la meta de la capacitación es contribuir a las metas generales de la organización. Los programas de capacitación se deben desarrollar con esto en mente. Los gerentes no deben perder de vista las metas y las estrategias de la organización y tienen que orientar la capacitación con base a estas. Por ejemplo, ¿el objetivo de la empresa es desarrollar nuevas líneas de productos? Si es así, ¿Cómo afecta este objetivo sus iniciativas de capacitación? ¿Está la empresa tratando de reducir costos de producción por lo que puede utilizar una estrategia de bajo costo para captar nuevos negocios? Si es así, ¿hay iniciativas de capacitación que puedan emprender para cumplir con esta estrategia?

Por desgracia algunas organizaciones fallan al establecer el vínculo entre sus objetivos estratégicos y sus programas de capacitación. En lugar de eso, las modas o lo que sea que haga la competencia pueden a veces ser los principales impulsores de la agenda de la capacitación de una empresa. Como resultado, los programas de capacitación a menudo están mal dirigidos, diseñando de manera deficiente y evaluados de forma inadecuada, sin mencionar que son un desperdicio de dinero. Uno, no, todas las iniciativas estratégicas de una empresa se pueden lograr con entrenamiento. Dos, no todos los programas de capacitación, no importan cuán amplia sean adoptados por otras organizaciones, será un imperativo estratégico para su empresa.

Para asegurar que las inversiones y desarrollo tengan un máximo efecto posible, se debe utilizar un enfoque estratégico y sistemático, el cual engloba cuatro fases: (p.293)

**a) Fase 1**



*Figura 8.* Detectar necesidades para la capacitación

Fuente: Tomado de " Administración de Recursos Humanos," por Sherman, Bohlander & Snell. 2000. México: Cengage Learning Editores, S.A

**b) Fase 2**

# FASE

## 2

Objetivos de Capacitación	Describen las habilidades o el conocimiento por adquirir las actitudes que se deben modificar a ambos.
Disposición y motivación de la persona	La buena disposición se refiere a los factores de madurez y experiencia que forma parte de sus antecedentes de capacitación Determinar si tienen el conocimiento previo y las habilidades necesario para absorber todo lo que se les presentará.
Principios de aprendizaje	Las características de los programas de capacitación que ayudan a los empleados a entender a apropiarse de materiales nuevos. Hacer conciencia de la importancia de esto en sus vidas y los transfieren de nuevo al trabajo.
Establecimiento de metas	Cuando los instructores se toman el tiempo necesario para explicar las metas u objetivos a los participantes, que aumente el nivel de interés, comprensión y esduerzo de capacitarse.
Significado de la presentación	El material por aprender se debe presentar de manera mas significativa posible Los participantes pueden entender mejor la información al relacionar con cosas que conozcan Los ejemplos apoyan al material
Modelado	El refrán "Una imagen vale mas que mil palabras", aplica a la capacitación
Diferencias Individuales	Cada persona tiene su propia forma de aprender. Los programas de capacitación deben tratar de representar y ajustar las diferencias individuales.
Práctica Activa y Representación	Aquello que las personas hacen todos los días se convierte en parte de un repertorio de habilidades Personas que se les enseña a operar una máquina deber tener prácticas supervisadas
Aprendizaje Global con Aprendizaje Desmenuzado	Determinar la manera eficaz de completar cada sección, mediante la aplicación de nstrucciones. ejemplo: como la mecanografía
Aprendizaje Masificado u Aprendizaje Distribuido	Otro factor que determina la eficacia de las capacitaciones es la cantidad de tiempo que se dedica a la práctica en una sesión
Retroalimentación y comunicación del avance	Cuanto mas se avance en la capacitación es posible mantener la motivación, incluso aumentar mediante la información del avance (retroalimentación). Bindar un progreso en base a un gráfico "curva de aprendizaje".
Recompensas o Esfuerzo	La recompensa y el esfuerzo ueden ser la aprobación gerencial, la sensación de logro que tiene que ver con el desempeño.
Características del instructor	El éxito de la capacitación depende en gran medida del instructor y sus habilidades Un buen instructor es aquel que hace un ligero esfuerzo para una mejor preparación.

Figura 9. Diseño del programa de capacitación.

Fuente: Tomado de " Administración de Recursos Humanos," por Sherman, Bohlander & Snell. 2000. México: Cengage Learning Editores, S.A.

c) *Fase 3*

<b>FASE 3: IMPLEMENTAR EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Capacitación Puesto</b>	<b>en el</b>	Los expertos sugiere: desarrollar metas, mediciones reales.
			No establecer una atmósfera no intimidatoria, realizar evaluaciones periódicas.
	<b>Capacitación de aprendices</b>		En este métodos las personas como maquinistas, técnicos o electricistas, reciben instrucciones minuciosas, tanto dentro como fuera del puesto.
	<b>Capacitación Combinada</b>		Relacionado a los programas de formación, universidad, secundaria. De modo que los estudiantes puedan aspirar a un trabajo.
	<b>Capacitación Escolarizada</b>		Tiene un mínimo de instrucciones.
			Método adecuado en conferencias, demostraciones. Ejemplo: Tripulación de vuelo
	<b>Instrucción Programada</b>		Uso de libros, manuales o computadoras y tener el contenido en secuencias lógicas y organizadas.
	<b>Métodos Audiovisuales</b>		El uso de cámaras de video permiten tanto al instructor como participantes ver las grabaciones en el momento y tener retroalimentación inmediata.
	<b>Capacitación por Computadora</b>		Cada vez mayor éste tipo de capacitación en el sector industrial, académico y militar.
			Mediante el uso de la computadora se puede tener un formato interactivo
	<b>Instrucción por Internet</b>		Internet proporciona material actualizado de manera continua.
			Inconveniente es que los usuarios navegen por internet.

*F*  
*i*  
*g*  
*u*  
*r*  
*a*  
  
*l*  
*o*  
*.*

Implementar el programa de capacitación.

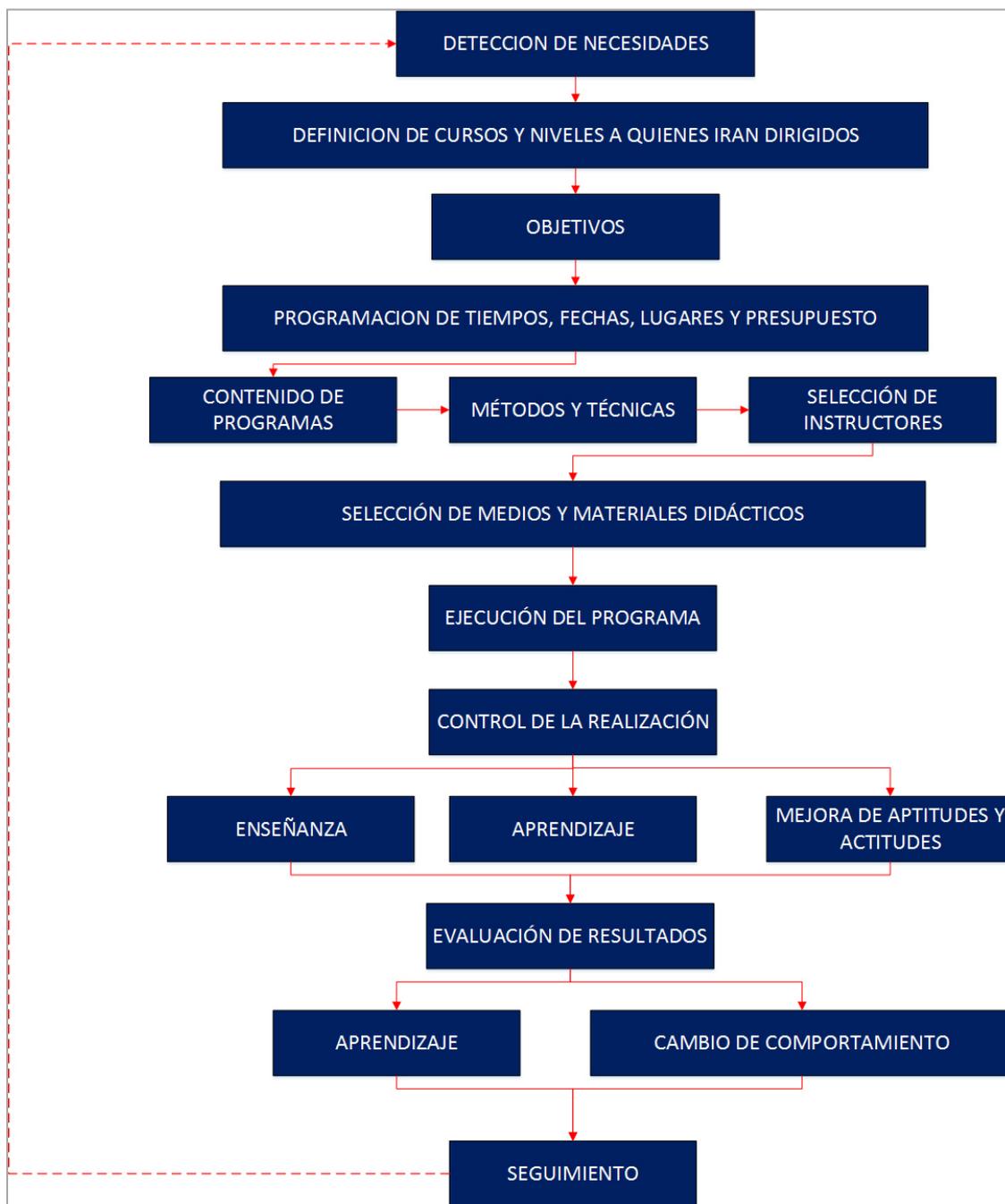
Fuente: Tomado de " Administración de Recursos Humanos," por Sherman, Bohlander & Snell. 2000. México: Cengage Learning Editores, S.A.

d) **Fase 4**

<p style="text-align: center;"><b>FASE 4: EVALUACIÓN DE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN</b></p> <p>-La capacitación, al igual que ora función de la administración de recursos humanos, debe evaluarse para determinar su eficacia.</p> <p>-Existe cuatro criterios básicos para evaluar la capacitación: reacción, aprendizaje, comportamiento y resultados.</p>			
<p><b>REACCION</b></p>	<p><b>APRENDIZAJE</b></p>	<p><b>COMPORTAMIENTO</b></p>	<p><b>RESULTADOS</b></p>
<p>Uno de los enfoques mas sencillos y comunes para evaluar la capacitación es basarse en la reacción de los participantes. Los participantes felices tienen mas probabilidades de enfocarse en los principios de la capacitación a utilizar la información en su trabajo.</p>	<p>Mas allá de lo que los participantes piensen de la capacitación, podría ser buena idea si en realidad aprendieron algo. Robar el conocimiento y las habilidades antes de un programa de capacitación proporciona un parámetro básico sobre los participantes. Que pueda medirse de nuevo después de la capacitación ara determinar la mejora.</p>	<p>La transferencia de la capacitación se refiere a la aplicación efectiva de los principios aprendidos sobre los requerimientos del puesto. Para maximizarlas, los gerentes e instructores pueden adoptar varios enfoques: presentar elementos idénticos, enfocarse en los principios generales, establecer un cli a para la transferencia.</p>	<p>Si bien no existe un solo modelo para un benchmarking (marca de referencia) exacto, los modelos mas sencillos se basan en el proceso clásico de cuatro pasos de W. Edwards Deming. Icho proceso propone a los gerentes: planear, hacer, comprobar y actuar.</p> <p>Las tres áreas genéricas cuya medición considera esencial la mayoría de los profesionales de la capacitación y desarrollo de recursos humanos son: actividad de capacitación, resultados de capacitación y eficiencia de capacitación.</p>

*Figura 11.* Evaluación de programa de capacitación.

Fuente: Tomado de " Administración de Recursos Humanos," por Sherman, Bohlander & Snell. 2000. México: Cengage Learning Editores, S.A.

e) *Propuesta*

*Figura 12.* Elaboración de un mapa de capacitación

Fuente: Tomado de "Administración Aplicada," por Salvador Mercado H. 2011. 3ra ed., México

## **2.2 Antecedentes del estudio**

Luego de haber realizado una investigación con respecto a la capacitación, se ha tomado como referencia distintos estudios realizados tanto a nivel nacional como internacional detallados a continuación:

### **2.2.2 Antecedentes Nacionales**

Orrego (2013), en su investigación titulada “Gestión del talento humano y evaluación del desempeño laboral en el Gobierno Regional Junín”, realizado en la Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo Perú. En la tesis se hace mención sobre la importancia de incrementar el grado de conocimientos y habilidades de los trabajadores de la institución pública utilizando mecanismos, una de ellas es la capacitación la cual ayudara a los trabajadores a desarrollar sus habilidades y así la empresa pueda valorar el talento de los trabajadores y que ellos trabajen con motivación

Los autores Martel & Sánchez (2013), en su investigación “Plan de capacitación para mejorar el desempeño de los trabajadores operativos del gimnasio Sport Club de la ciudad de Trujillo – 2013” Trujillo Perú. La tesis estudiada expresa que es muy importante tener un plan de capacitación en una empresa ya que se puso en marcha la investigación el antes y después de implementar el plan, observaron que hubo un cambio al tener un plan de capacitación llegando a la conclusión que se logra mejorar el desempeño de los colaboradores mediante un plan de capacitación y esto genera que los clientes externos se sientan satisfechos y los clientes internos motivados, gracias a que la empresa ayuda a desarrollar sus conocimientos y habilidades.

Según Cisneros (2015), en su tesis titulada “Evaluación de los cursos de capacitación y su impacto en el desempeño policial en la dirección de policía fiscal de la Policía Nacional del Perú, efectuado por la escuela de educación continua – dirección ejecutiva de educación y doctrina PNP, durante el primer semestre del año 2013”. Se menciona que la principal

demanda que tiene la PNP es la seguridad y bienestar y para ello se ha optado a implementar un proyecto para cambiar la negativa percepción que tiene la población respecto al desempeño de funciones que realiza la PNP, el proyecto tiene como fin dirigir programas y cursos de capacitación y actualización.

La investigación realizada por los autores Aguilar & Marlo (2016), “Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Regional Lambayeque 2015”, Universidad Señor de Sipán, Pimentel Perú. El estudio se centró en incrementar el desempeño del personal mediante un plan de capacitación, partiendo de una encuesta donde se tuvo como resultado que el personal desconocía de la existencia de un plan de capacitación representando un 45.4%.

### **2.2.3 Antecedentes Internacionales**

Acosta & Bedoya (2013), de la ciudad de Maturín, Venezuela presente la investigación “Propuesta de un plan de capacitación dirigido al personal de ventas de proveeduría de servicios y servicios industriales (Provesica Oriente C.A) Maturin 2013”, Universidad de Oriente Núcleo Monagas. Donde se hace mención de cómo elaborar un Plan de Capacitación para tener un personal motivado y capacitado para desarrollar sus funciones, partiendo de determinar las necesidades de capacitación para los diferentes puestos, considera como segundo punto identificar las técnicas de capacitación, finalmente basado en las necesidades de capacitación de los colaboradores poder desarrollar un plan que pueda satisfacer dichas necesidades. Llegando a la conclusión que el personal capacitado obtiene mayor habilidad y destreza en el desarrollo de sus funciones.

Urías (2013), presenta la tesis titulada “Diseño de un programa de capacitación para una empresa de giro restaurantero”, Instituto Tecnológico de Sonora, Obregón México, plantea que las empresas actualmente consideran que la productividad o la calidad de los productos depende de los trabajadores, en este caso se aplicó un plan de capacitación a ciertas

personas donde se consideró como temas a aplicar: La atención al cliente, relaciones humanas y liderazgo para que el personal pueda proporcionar un servicio de calidad y así poder incrementar la calidad del servicio.

La investigación realizada por Medina (2014), en Ecuador, se titula “Diseño del plan de capacitación en base al modelo de retorno de inversión – ROI – para la planta central del Ministerio de Defensa Nacional, correspondiente al periodo fiscal 2013”, donde da a conocer que para realizar un Plan de capacitación se debe de partir por la detección de necesidades o requerimientos por las diferentes áreas de la empresa como segundo punto identificar en base al modelo de retorno de inversión, las necesidades y resultados que se obtendrá.

Según Villalonga (2015), “Plan de capacitación para el personal del servicio de policía comunal del cuerpo de policía del estado Carabobo”, Universidad de Carabobo, Bárbula Venezuela. La presente tesis tiene como finalidad crear un Plan de capacitación para el cuerpo de policía del estado comunal para que puedan ser capaces del dialogar, manejar la situación con las personas de la comunidad partiendo de Plan de capacitación y gracias a ello se podrá ejecutar el proyecto de la implementación de un cuerpo de policía comunal.

Según González (2017), “Propuesta de gestión de capacitación para una empresa de productos prefabricados para la construcción”, Universidad de Chile, El objetivo de trabajo de esta investigación es generar una propuesta de gestión estratégica de capacitación para una empresa que produce productos prefabricados para la construcción. Esta empresa se ha propuesto mejorar su desempeño organizacional en general, solicitando a todas sus gerencias que emprendan acciones con ese objetivo. En este contexto, la Subgerencia de Recursos Humanos decidió que el eje fundamental del área para aportar con este desafío sería el desarrollo de la gestión de capacitación. Por ello, una pregunta central en esta investigación es ¿cómo construir una óptima estrategia de gestión de capacitación para esta empresa?, tomo en cuenta las 4 etapas que son las siguientes: Evaluación de necesidades de capacitación, Diseño

del programa de capacitación, Implementación del programa de capacitación y Evaluación del programa de capacitación.

## **2.3 Marco conceptual**

### **2.3.1 Análisis Organizacional:**

Observación de recursos, estrategias y medio ambiente de una organización para definir las necesidades de las diferentes áreas. (Sherman & Bohlander & Snell, 2000).

### **2.3.2 Análisis de personas:**

Detección de necesidades de capacitación (Sherman & Bohlander & Snell, 2000).

### **2.3.3 Benchmarking:**

Es el método, procedimiento que sirve para evaluar y valorar nuestras propias prácticas y servicios en relación a los líderes reconocidos para reconocer qué áreas requerirán mejoras. (Sherman & Bohlander & Snell, 2000).

### **2.3.4 Capacitación:**

Actividades enfocadas al trabajador para que pueda desarrollar sus labores diarias con menos dificultades. (Werther & Davis, 2008).

### **2.3.5 Capacitación administrada a través de computadora:**

Sistema que se emplea regularmente junto con el CAI, y para ello se vale de una computadora para generar y calificar pruebas y así establecer el grado de aprovechamiento de la capacitación (Sherman & Bohlander & Snell, 2000).

### **2.3.6 Capacitación organizacional:**

La capacitación de acción y cambio en busca de ventajas competitivas adecuadas (Sherman & Bohlander & Snell, 2000).

### **2.3.7 Capacitación combinada:**

Plan de capacitación que amalgama la experiencia práctica del trabajo con la educación determinada y puntual en clases (Sherman & Bohlander & Snell, 2000).

### **2.3.8 Capacitación cruzada:**

Entrenamiento de los colaboradores en aspectos laborales en relación de manera cercana con los propios (Sherman & Bohlander & Snell, 2000)

### **2.3.9 Capacitación de aprendices:**

Sistema, plan de entrenamiento mediante la cual un colaborador que ingresa a un trabajo calificado recibe capacitación y entrenamiento de forma exhaustiva en lo que respecta a los aspectos teóricos y prácticos del trabajo (Sherman & Bohlander & Snell, 2000)

### **2.3.10 Capacitación en simuladores:**

Entrenamiento que utiliza equipos y simula condiciones que se asemejan en demasía o igualan a los del trabajo cotidiano. Mediante este método se logra reducir la probabilidad de interferencia en las operaciones reales, pero sus costos tienden a ser considerables (Werther & Davis, 2008).

### **2.3.11 Capacitación en el trabajo:**

Procedimiento mediante el cual los colaboradores llegan a recibir el entrenamiento a viva voz de su supervisor o de otro capacitador (Sherman & Bohlander & Snell, 2000)

### **2.3.12 Capacitación en laboratorio:**

Modalidad de capacitación en grupos, es utilizada en particular para promover e impulsar la buena socialización (Werther & Davis, 2008).

### **2.3.13 Capital humano:**

Se refiere al conocimiento y habilidades de los colaboradores que tiene valor económico para la empresa u organización (Sherman & Bohlander & Snell, 2000).

**2.3.14 Centros de evaluación:**

Formulario estandarizado para desarrollo y evolución de ejecutivos, basado en múltiples y diferentes modalidades de evaluación y en la puntuación que concede a cada colaborador un grupo de expertos, generalmente conformado por otros ejecutivos de mayor jerarquía (Werther & Davis, 2008).

**2.3.15 Cursos a través de computadoras:**

Es el sistema encargado de otorgar material de capacitación de manera directa por medio de un terminal de computadora en un formato interactivo (Sherman & Bohlander & Snell, 2000).

**2.3.16 Curva de aprendizaje:**

Representación visual del periodo de ajuste de adaptación y adecuación de nuevas prácticas y normas que necesita una organización en determinado grupo social (Werther & Davis, 2008).

**2.3.17 Competencia:**

Capacidad efectiva de llevar a cabo con éxito una actividad laboral plenamente identificada (Werther & Davis, 2008).

**2.3.18 Desarrollo:**

Conjunto de actividades direccionadas a preparar a un colaborador para ejercer responsabilidades concretas a futuro (Werther & Davis, 2008).

**2.3.19 Desarrollo profesional:**

Suma del conjunto de las experiencias, acciones y oportunidades del colaborador para llegar a lograr sus objetivos profesionales (Werther & Davis, 2008).

### **2.3.20 Equipo de trabajadores:**

Una técnica de contribución de los colaboradores en la cual se estructuran y sistematizan las funciones laborales para grupos de colaboradores más que para individuos y a los miembros del equipo se les informa y socializa sobre cuestiones que tradicionalmente son asumidas exclusivamente por la administración, tales como procedimientos para mejoras, desarrollo de servicios o productos y asignación individual de tareas (Sherman & Bohlander & Snell, 2000).

### **2.3.21 Evaluación de compañeros:**

Evaluación de desempeño que es realizada por los propios colaboradores de trabajo, y que suele ser procesada con el fin de definir un perfil único para utilizarlo en la entrevista de desempeño, la cual es llevada a cabo por el gerente de cada colaborador (Sherman & Bohlander & Snell, 2000).

### **2.3.22 Evaluación de competencias:**

Análisis de los conocimientos y habilidades que son requeridos necesariamente para puestos de toma de decisiones y de conocimientos específicos (Sherman & Bohlander & Snell, 2000).

### **2.3.23 Evaluación gerencial:**

Evaluación del desempeño realizado por el gerente de un colaborador y usualmente revisado por un gerente de nivel superior (Sherman & Bohlander & Snell, 2000).

### **2.3.24 Evaluación de subordinados:**

Evaluación de desempeño de un superior por parte de un colaborador de menor jerarquía, siendo la más apropiada para fines de desarrollo que para fines administrativos (Sherman & Bohlander & Snell, 2000).

**2.3.25 Objetivos de capacitación:**

Son los resultados que se desean obtener de un programa de capacitación (Sherman & Bohlander & Snell, 2000).

**2.3.26 Planeación de recursos humanos:**

Se refiere al proceso de anticipar y prever el movimiento de los colaboradores hacia dentro, dentro de y hacia afuera de la organización (Sherman & Bohlander & Snell, 2000).

**2.3.27 Pruebas de aptitudes:**

Es el instrumento que mide la capacidad de un colaborador para aprender o adquirir un conocimiento (Sherman & Bohlander & Snell, 2000).

**2.3.28 Trabajadores capacitados:**

Se refiere a los colaboradores cuya responsabilidad va más allá de la “simple” ejecución física del trabajo, incluyendo toma de decisiones y resolución de problemas (Sherman & Bohlander & Snell, 2000).

**2.3.29 Transferencia de la capacitación:**

Es la implementación útil y efectiva de principios aprendidos sobre lo que se requiere en el puesto (Werther & Davis, 2008).

**2.3.30 Vacantes y programas de comunicación:**

Son los sistemas que se basan en los mecanismos de comunicación interna de la organización para mantener a todos sus colaboradores adecuadamente informados sobre los puestos que se encuentran abiertos, incluyendo información específica sobre requisitos y nivel de compensación (Werther & Davis, 2008).

## **Capítulo III**

### **Metodología**

#### **3.1 Método de la investigación**

##### **3.1.1 Método**

Según Carrasco (2008), “el método se puede precisar como las maneras, las formas, los caminos o vías más apropiados para lograr alcanzar los objetivos previamente determinados” (p. 269).

Según lo revisado la teoría expuesta por García (1997), la presente investigación ha utilizado como método general el método científico por las consideraciones teóricas metodológicas del objeto de estudio materia de la presente.

#### **3.2 Configuración de la Investigación**

##### **3.2.1. Tipo de investigación**

De acuerdo a lo revisado la teoría expuesta por Vara (2015), para la presente investigación se ha utilizado como tipo de investigación aplicada por las consideraciones teóricas metodológicas del objeto de estudio materia de la presente investigación, teniendo en cuenta que nace de un problema y busca posibles soluciones.

##### **3.2.3. Nivel de Investigación**

Respecto al nivel de investigación será correlacional, como indica Hernández, Fernández y Bautista (2014), se pretende demostrar la relación entre la variable independiente plan de capacitación y la variable dependiente estrategias de gestión. (p. 83)

##### **3.2.4. Diseño de la investigación**

La investigación muestra un diseño no experimental, pues se desarrollará a través de la aplicación de un instrumento, por lo que no existe manipulación intencional de las variables,

sino que se analizan y estudian los hechos y fenómenos después de su ocurrencia. (Fernández 2005, p.100)

Longitudinal, “explica que los diseños longitudinales, son los que representan datos a través del tiempo en puntos o periodos, para hacer inferencias respecto al cambio, sus determinantes y consecuencias” (Hernández, et. al., 2003).

### **3.3 Población y muestra de la investigación**

#### **3.3.1 Población**

Según Carrasco (2008), define “que es el grupo, conjunto de todas las partes, componentes (unidades de análisis) que pertenecen al campo espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (p. 236).

Por consiguiente, en la presente investigación se solicitó la opinión al responsable del área de escalafón de Recursos Humanos del Gobierno Regional Junín mencionando que el total es de 527 funcionarios. En la investigación que se presenta, la población comprendida fueron funcionarios varones y mujeres.

#### **3.3.2 Muestra**

Según Hernández, Fernández, & Baptista (2014), define que “es una porción, fragmento o parte representativa de la población, que tiene característica sustancial e indispensable de ser objetiva y reflejo fidedigno de tal forma que los resultados conseguidos en la muestra pueden generalizarse a todas las partes y/o elementos que conforman dicha población” (p.237).

En la presente tesis se realizará la fórmula de población finita, la muestra a la cual se basó en la investigación fue a las diferentes unidades orgánicas del Gobierno Regional Junín, para lo cual se utilizará la siguiente fórmula para obtener una muestra representativa:

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

Donde:

N= tamaño de la Población = 527

p= probabilidad de éxito = 0.5

q= probabilidad de fracaso= 0.5

e= error muestral = 5%

Z= nivel de confianza = 95% = 1.96

Vn= tamaño de la muestra = 89

### **3.4 Consentimiento Informado y Confidencialidad**

Para el proceso de aplicación de las encuestas se informó el propósito y el procediendo a seguir a los encuestados, su participación fue de manera voluntaria y anónima. Así mismo, se hizo el compromiso de utilizar los datos de manera confidencial.

### **3.5 Instrumentación, Confiabilidad y Validez**

#### **3.5.1 Instrumentos**

Según Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagómez (2014), “el cuestionario es una variante de la técnica de la encuesta, que reside en proponer un conjunto sistemático de preguntas escritas, en una cedula, que están enlazadas a una hipótesis de trabajo y, por consiguiente, a las variables e indicadores de la investigación. Tiene como fin, la recopilación de información para verificar las hipótesis de trabajo” (p. 211).

Según Carrasco (2008), “la encuesta es un método para la investigación social por excelencia debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella se logra obtener. Para precisar, la encuesta se puede definir como una técnica de investigación

social para indagar, explorar y recolectar datos, a través de preguntas formuladas de manera directa o indirectamente a los sujetos que conforman la unidad de análisis” (p. 314).

*a. Cuestionario*

El cuestionario fue aplicado a los 89 funcionarios de las diferentes Unidades Orgánicas del Gobierno Regional Junín, mediante preguntas cerradas; con el fin de obtener datos relacionados con el Plan Anual de capacitación y estrategias de gestión obtenidas.

### 3.5.2 Confiabilidad y Validez

Respecto a la validez de los instrumentos aplicados sobre Estrategias de Gestión y Plan Anual de Capacitación se utilizó la técnica de juicio de expertos, donde los evalúan, examinan en base a la consistencia, pertenencia, relevancia y claridad de los enunciados y los conceptos. Se considera al cuestionario “Aplicable”, si logran cumplir con todas las condiciones.

Tabla 2.  
*Validez cuestionarios por juicio de expertos*

<b>Nombres y apellidos del experto</b>	<b>Grado académico</b>	<b>Dictamen</b>
<b>Marco Cajas Ríos</b>	Maestro	Aplicable
<b>Carlos Marañón Aucasi</b>	Maestro	Aplicable

Tal como se aprecia en la tabla, los ítems de los cuestionarios se consideran válidos de acuerdo al dictamen e los expertos.

Tabla 3.  
*Confiabilidad de instrumentos*

<b>N°</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>GRADO DE CONFIABILIDAD</b>
<b>1</b>	Plan Anual de Capacitación	0.816
<b>2</b>	Estrategias de Gestión	0.778

Para Herrera, (1998, p.224), el grado de confiabilidad se evalúa en base a la siguiente Tabla:

Tabla 4.

*Equivalencias de la confiabilidad*

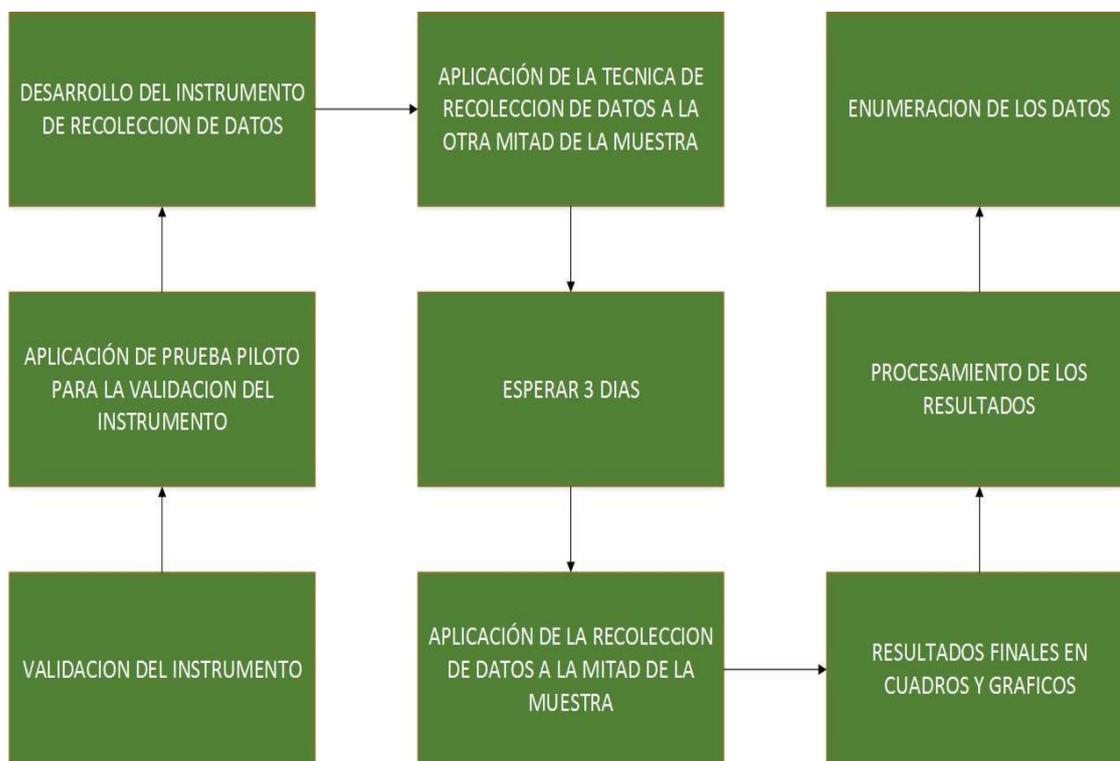
<b>0,53 a menos</b>	<b>Confiabilidad nula</b>
<b>0,54 a 0,59</b>	Confiabilidad baja
<b>0,60 a 0,65</b>	Confiable
<b>0,66 a 0,71</b>	Muy confiable
<b>0,72 a 0,99</b>	Excelente confiabilidad
<b>1.0</b>	Confiabilidad perfecta

Fuente: Tomado de Categorización de la confiabilidad según Herrera (1998)

Se puede concluir que existe una excelente confiabilidad y se puede aplicar para la presente investigación los instrumentos al obtener las puntuaciones de 0.816 y 0.778.

### 3.6 Recolección y Análisis de datos

#### 3.6.1 Recolección de datos



### **3.6.2 Técnicas de procesamiento de datos**

El proceso de análisis de datos se ejecutará con ayuda del programa SPSS, según Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagómez (2014), “es un paquete estadístico para incorporar y estudiar y/o analizar datos en ciencias sociales. Es un programa que ha sido gestado y elaborado por estadísticos, ingenieros de sistemas y científicos sociales. Este programa servirá de ayuda para presentar los resultados por medio de gráficos, y sustentarán las conclusiones y recomendaciones de la investigación” (p. 268).

### **3.6.3 Descripción de Trabajo de Campo**

Considerando el trabajo de campo, antes de aplicar el instrumento realizado que es la encuesta; en primer lugar, se ha elaborado el instrumento para obtener datos para luego validarlos.

Análisis documental (Plan de Desarrollo de Personas); para obtener información de años anteriores hemos revisado los planes anuales de 3 años anteriores para saber qué tipo de cursos de capacitación se realizan durante el año.

Luego, se aplicó la encuesta la cual se ha elaborado con preguntas relacionados a un plan anual de capacitación las cuales he encuestados a 89 funcionarios de las diferentes Unidades Orgánicas del Gobierno Regional Junín, con el objeto de validar los resultados (Plan de Desarrollo de Personas año 2016, 2017 y 2018)

Finalmente, el instrumento fue validado.

## Capítulo IV

### Resultados y Discusión

#### 4.1 Resultados y análisis de la información.

##### 4.1.1 Análisis descriptivo

A continuación, se muestran los resultados que se ha obtenido después de encuestar a los funcionarios de las diferentes unidades orgánicas del Gobierno Regional Junín.

##### *4.1.1.1 Variable Independiente: Plan Anual de Capacitación*

##### *a) Infraestructura y Desempeño Laboral.*

La Infraestructura y el desempeño laboral tienen una estrecha relación en el Gobierno Regional Junín porque cuando ingresan a laborar a una organización el área de Recursos Humanos se encarga de dar la BIENVENIDA a todo el personal se considera este proceso como parte de la INDUCCION, mostrando cada espacio de la organización teniendo en cuenta el espacio donde desarrollara sus funciones considerando un escritorio que se acomode a las necesidades, silla ergonómica entre otros, en consecuencia estos recursos influyen de forma positiva a la productividad y motivación del trabajador, es por ello que se realiza la siguiente pregunta ¿Considera Ud., que el GRJ tiene una buena infraestructura para su desempeño laboral?, las cuales se tiene cinco alternativas generando los resultados siguientes.

Tabla 5.  
*Infraestructura y Desempeño Laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaj e válido	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	Totalmente de acuerdo	2	2,2	2,2	<b>2,2</b>
	De acuerdo	10	11,2	11,2	<b>13,5</b>
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	16,9	16,9	<b>30,3</b>
	En desacuerdo	56	62,9	62,9	<b>93,3</b>

Totalmente desacuerdo	6	6,7	6,7	<b>100,0</b>
<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

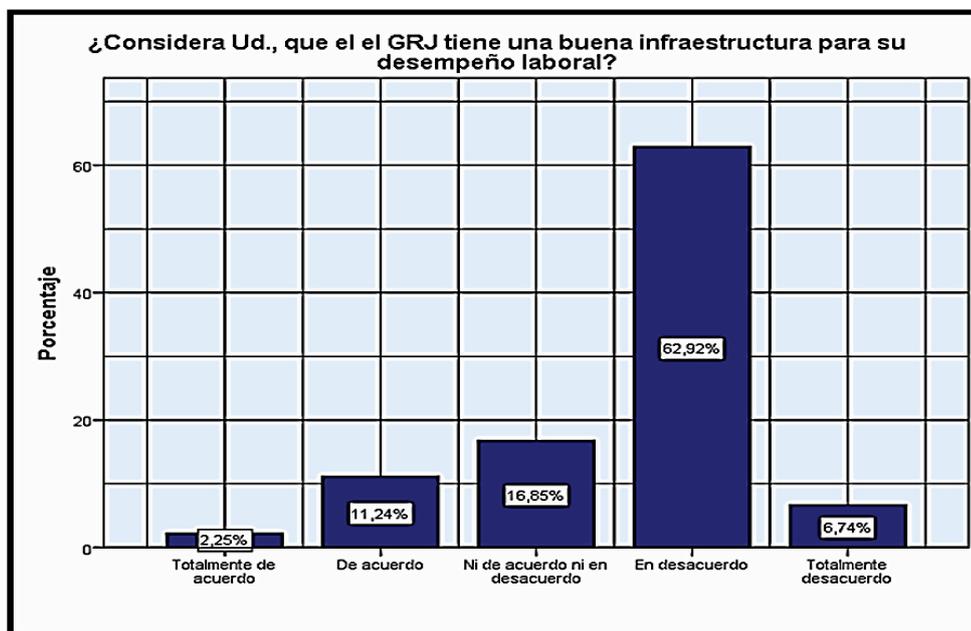


Figura 13. Infraestructura y desempeño laboral.

De un total de 89 colaboradores encuestados, el 62.9% que equivale a 56 funcionarios mencionan que están en desacuerdo esto quiere decir que la infraestructura que tiene el Gobierno Regional Junín no se acomoda a sus necesidades y el 2.25% que representa a 2 menciona que si cuenta con una buena infraestructura. Llegando a la conclusión que mas del 50% no está cómodo con la infraestructura del Gobierno Regional Junín.

b) *Experiencia.*

Se considera la amplia experiencia laboral ya que se va a tener capacitaciones en temas administrativas viendo el tema de costos si se tiene funcionarios dentro del Gobierno Regional Junín que dominan temas administrativos sirven como apoyo para capacitar a los demás funcionarios y esto nos ayudara a generar mayores capacitaciones sin depender de un mayor presupuesto, en consecuencia, de ello se realizó la siguiente pregunta ¿Considera Ud,

que existe personal con amplia experiencia laboral en el GRJ?, los cuales tienen cinco alternativas generando los resultados siguientes:

Tabla 6.  
*Experiencia*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	2	2,2	2,2	2,2
	De acuerdo	52	58,4	58,4	60,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	24,7	24,7	85,4
	En desacuerdo	8	9,0	9,0	94,4
	Totalmente desacuerdo	5	5,6	5,6	100,
	Total	89	100,0	100,0	

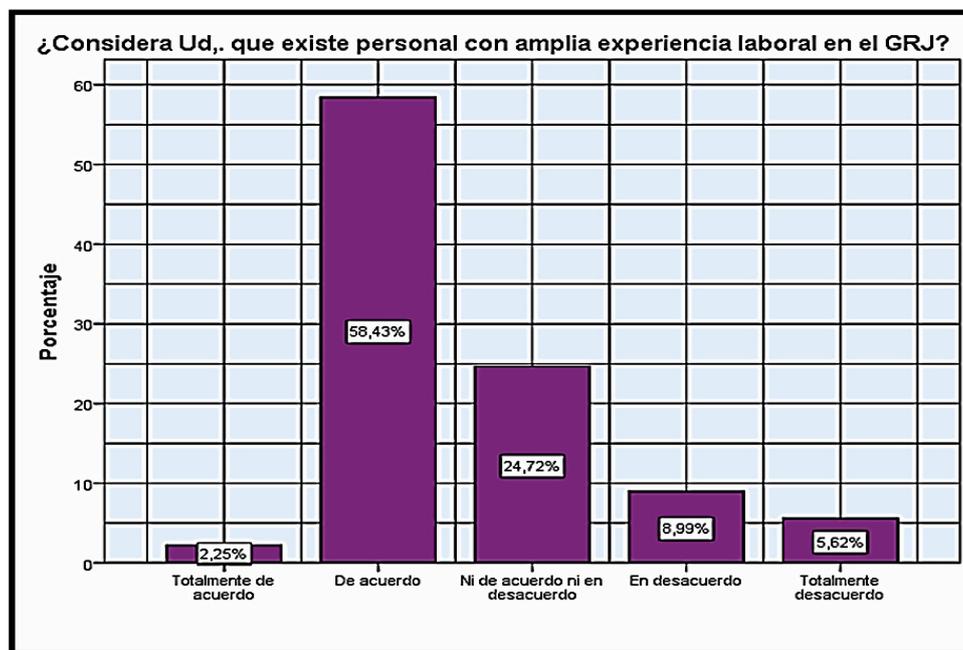


Figura 14. Experiencia laboral

De un total de 89 colaboradores encuestados, el 58.4% que equivale a 52 funcionarios menciona que se cuenta con personal con una amplia experiencia laboral en el Gobierno Regional Junín y el 5.62% que equivale a 5 funcionarios mencionan que no se cuenta con

personal con una amplia experiencia laboral dentro del Gobierno Regional Junín. Llegando a la conclusión que de las 89 personas encuestadas más del 50% mencionan hay existe personal con una amplia experiencia laboral en el Gobierno Regional Junín.

c) *Tecnología y el desempeño laboral.*

La tecnología y el desempeño laboral tienen una estrecha relación en el Gobierno Regional Junín porque será un apoyo para desarrollar las actividades en menor tiempo y así podrá mejorar en el desempeño laboral, el mismo que se ha formulado la pregunta ¿Considera Ud., que el GRJ cuenta con tecnología para el buen desempeño de su personal? los cuales tienen cinco alternativas generando los resultados siguientes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	De acuerdo	12	13,5	13,5	<b>13,5</b>
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	25,8	25,8	<b>39,3</b>
	En desacuerdo	37	41,6	41,6	<b>80,9</b>
	Totalmente desacuerdo	17	19,1	19,1	<b>100,0</b>
	<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Tabla 7.  
*Tecnología moderna y el desempeño laboral*

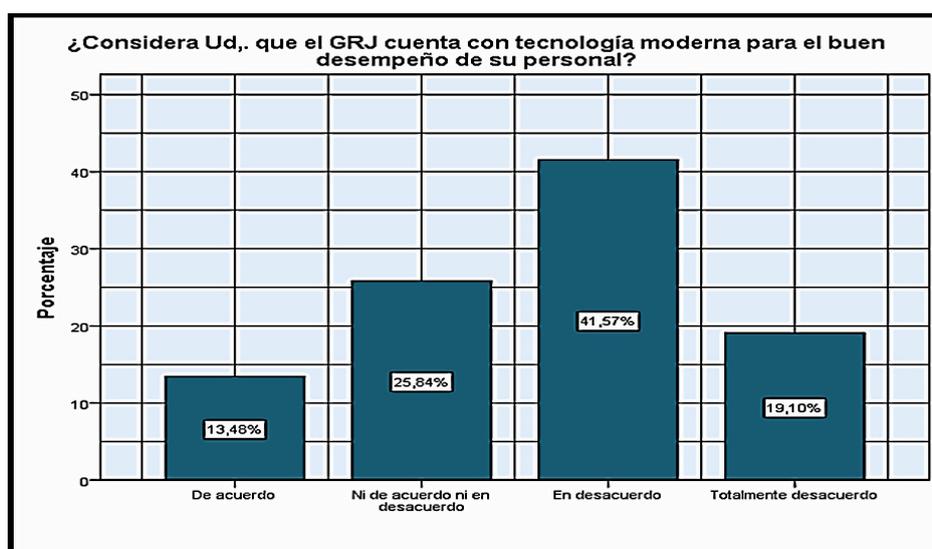


Figura 15. Tecnología

De un total de 89 colaboradores encuestados, el 41.6% que equivale a 37 funcionarios mencionan que no se cuenta con tecnología para realizar sus funciones dentro del Gobierno Regional Junín para el buen desempeño de su personal y el 13.5% que equivale a 12 funcionarios mencionan que si cuentan con tecnología dentro del Gobierno Regional Junín para el buen desempeño de su personal. Llegando a la conclusión que más del 50% de los funcionarios no cuenta con tecnología para desarrollar sus funciones dentro del Gobierno Regional Junín.

*d) Conocimiento del Plan Anual de Capacitación.*

El conocimiento del Plan Anual de Capacitación tiene una estrecha relación en el Gobierno Regional Junín ya que si los colaboradores tienen conocimiento en que fechas se realiza el Plan anual de Capacitación harán llegar sus necesidades al área correspondiente en las fechas indicadas, por ello llegamos a la siguiente pregunta ¿Ud., Tiene conocimiento del contenido del plan de capacitación a los funcionarios en el GRJ? Los cuales tienen cinco alternativas generando los resultados siguientes:

Tabla 8.

*Conocimiento del Plan Anual de Capacitación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	De acuerdo	12	13,5	13,5	<b>13,5</b>
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	6,7	6,7	<b>20,2</b>
	En desacuerdo	53	59,6	59,6	<b>79,8</b>
	Totalmente desacuerdo	18	20,2	20,2	<b>100,0</b>
	<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

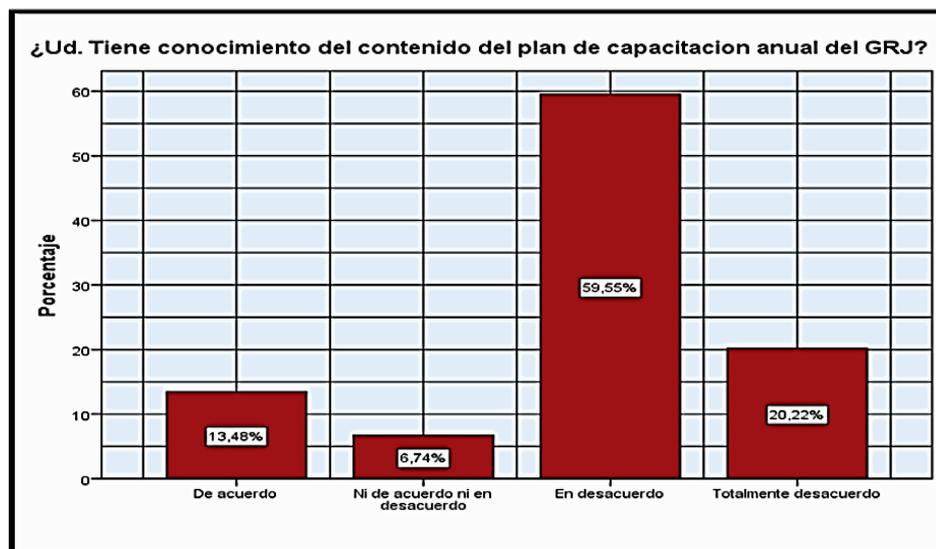


Figura 16. Conocimiento del Plan Anual de Capacitación

De un total de 89 colaboradores encuestados, el 59.6% que equivale a 53 funcionarios mencionan que no se tiene conocimiento del contenido del Plan Anual de Capacitación y el 6.74% que equivale a 6 personas mencionan que si se tiene conocimiento del contenido del Plan Anual de Capacitación llegando a la conclusión que más del 50% desconoce el contenido del Plan Anual de Capacitación.

e) *Beneficios de los cursos de capacitación.*

El Beneficio de los cursos de capacitación tienen una estrecha relación en el Gobierno Regional Junín porque ayudara a mejorar el desempeño laboral de los funcionarios el mismo que se ha formulado la pregunta ¿La capacitación recibida le ha beneficiado en sus funciones que Ud. Realiza? los cuales tienen cinco alternativas generando los resultados siguientes:

Tabla 9.  
*Beneficios de los cursos de capacitación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje Acumulado
<b>Válido</b>	Totalmente de acuerdo	1	1,1	1,1	<b>1,1</b>
	De acuerdo	29	32,6	32,6	<b>33,7</b>
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	20,2	20,2	<b>53,9</b>

En desacuerdo	27	30,3	30,3	<b>84,3</b>
Totalmente desacuerdo	14	15,7	15,7	<b>100,0</b>
<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

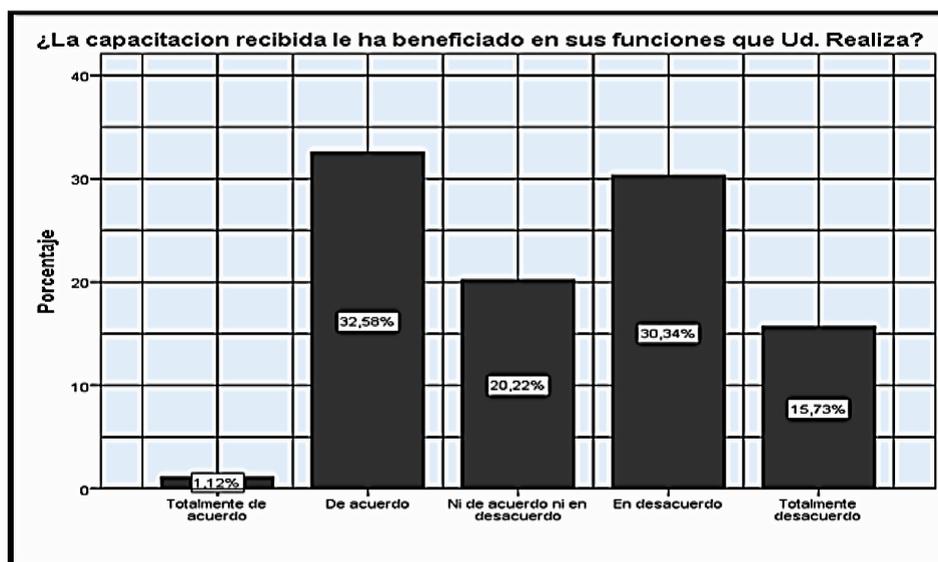


Figura 17. Beneficios de los cursos de Capacitación

De un total de 89 colaboradores encuestados, el 32,6% que equivale a 29 funcionarios mencionan que el curso de capacitación desarrollado ha beneficiado al desarrollo de sus funciones y mejorado su desempeño laboral, el 30,3% que equivale a 27 funcionarios mencionan que el curso de capacitación desarrollado no ha beneficiado al desarrollo de sus funciones, llegando a la conclusión que las capacitaciones desarrolladas no ayudan a todo el personal esto se puede deber a muchos aspecto como por ejemplo que no está bien dividido las capacitaciones o no se está utilizando las herramientas necesarias teniendo en cuenta que se tiene personal de diferentes edades y no todos captaran de la misma manera.

f) *Contenido del Plan Anual de capacitación*

El contenido del Plan Anual de Capacitación tiene una estrecha relación en el Gobierno Regional Junín porque ahí se menciona los cursos, que herramientas a utilizar para el desarrollo de todos los cursos y las metas que se debe alcanzar el mismo que se ha

formulado la pregunta ¿El contenido del plan de capacitación se ajusta a las necesidades del personal del GRJ? los cuales tienen cinco alternativas generando los resultados siguientes

Tabla 10.  
*Contenido del plan anual de Capacitación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Totalmente de acuerdo	2	2,2	2,2	<b>2,2</b>
	De acuerdo	16	18,0	18,0	<b>20,2</b>
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	25,8	25,8	<b>46,1</b>
	En desacuerdo	34	38,2	38,2	<b>84,3</b>
	Totalmente desacuerdo	14	15,7	15,7	<b>100,0</b>
	<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

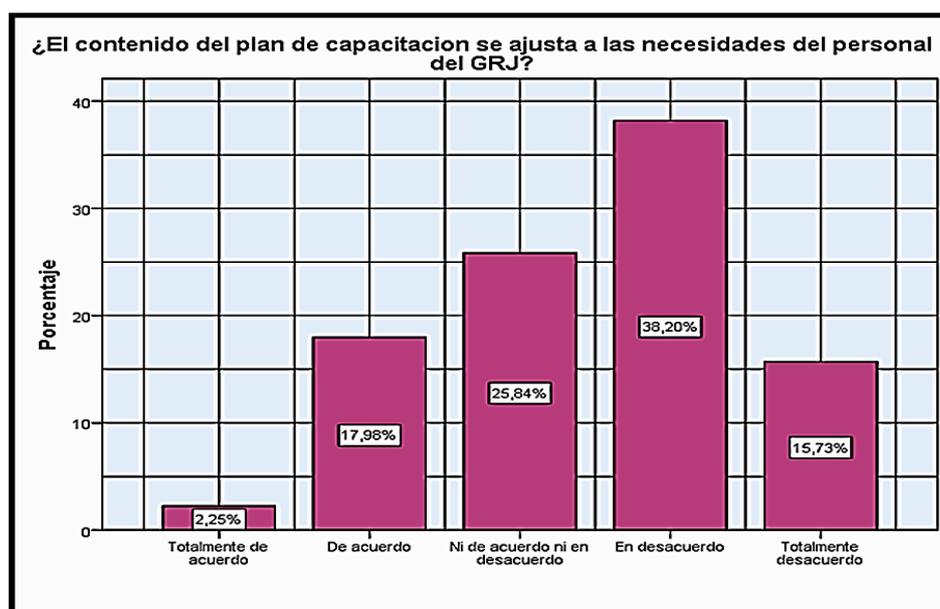


Figura 18. Contenido del Plan anual de Capacitación

De un total de 89 colaboradores encuestados, el 38.2% que equivale a 34 funcionarios mencionan que el contenido no se ajusta a las necesidades esto se podría relacionar con la pregunta donde menciona que más del 50% de los funcionarios desconoce del contenido del plan anual de capacitación, y el 2.2% que equivale a 2 funcionarios mencionan que están el contenido si se ajusta a sus necesidades. Llegando a la conclusión que más del 50% menciona

que el contenido no se ajusta a sus necesidades debido a que desconocen en contenido del Plan Anual de Capacitación.

g) *Eficiencia del trabajo realizado.*

La eficiencia del trabajo realizado tiene una estrecha relación en el Gobierno Regional Junín porque ayudara a llegar al objetivo que se desea el mismo que se han formulado ¿Considera Ud., que es eficiente el trabajo realizado en su servicio? los cuales tienen cinco alternativas generando los resultados siguientes.

Tabla 11.  
*Eficiencia del trabajo realizado*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Totalmente de acuerdo	26	29,2	29,2	<b>29,2</b>
	De acuerdo	44	49,4	49,4	<b>78,7</b>
	Ni de Acuerdo ni desacuerdo	7	7,9	7,9	<b>86,5</b>
	En desacuerdo	4	4,5	4,5	<b>91,0</b>
	Totalmente desacuerdo	8	9,0	9,0	<b>100,0</b>
	<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

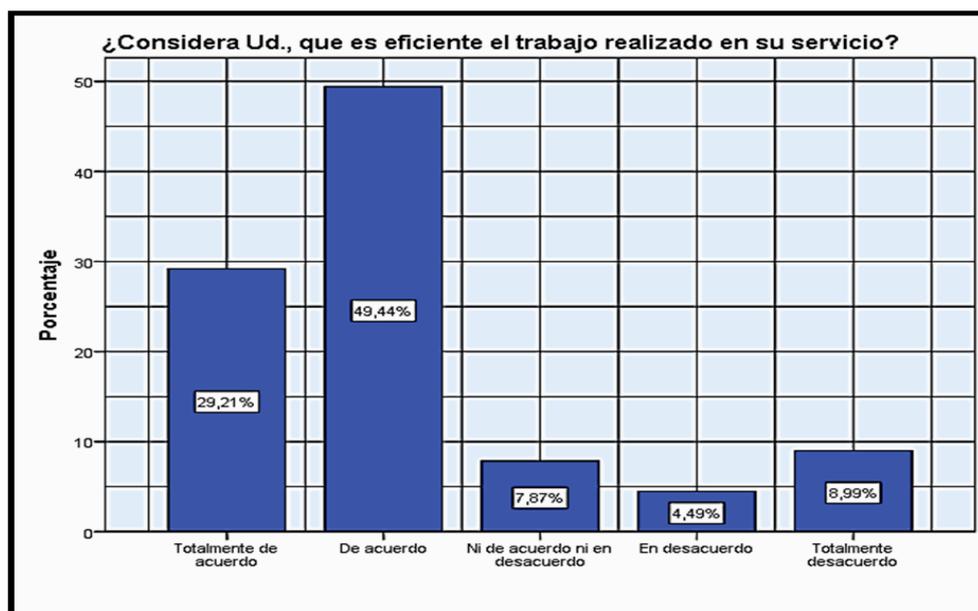


Figura 19. Eficiencia del trabajo realizado

De un total de 89 colaboradores encuestados, el 49.4% que equivale a 44 funcionarios mencionan que fue eficiente el trabajo realizado en su servicio y el 4.5% que equivale a 4 funcionarios mencionan que el trabajo realizado no fue eficiente. Llegando a la conclusión que el trabajo que realiza el Gobierno Regional Junín en su mayoría es eficiente.

*h) Eficacia del trabajo realizado.*

La eficacia del trabajo realizado tiene una estrecha relación en el Gobierno Regional Junín porque ayudara al desarrollo de estrategias competitivas, corporativas y funcionales se ha formulado la pregunta ¿Ud. Considera eficaz el trabajo realizado por sus compañeros? los cuales tienen cinco alternativas generando los resultados siguientes:

Tabla 12.  
*Eficacia del trabajo realizado*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Totalmente de acuerdo	6	6,7	6,7	<b>6,7</b>
	De acuerdo	53	59,6	59,6	<b>66,3</b>

Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	21,3	21,3	<b>87,6</b>
En desacuerdo	4	4,5	4,5	<b>92,1</b>
Totalmente desacuerdo	7	7,9	7,9	<b>100,0</b>
<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

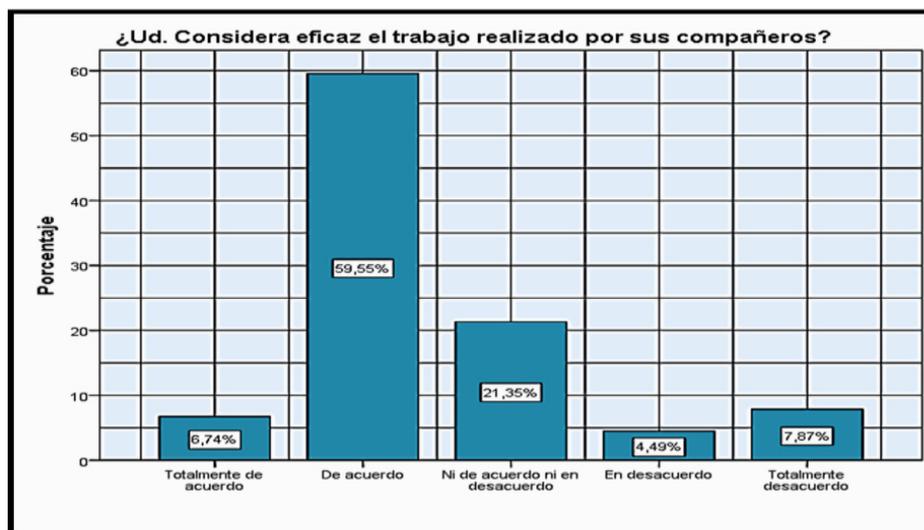


Figura 20. Eficacia del trabajo realizado

De un total de 89 colaboradores encuestados, el 59.6% que equivale a 53 funcionarios mencionan eficaz el trabajo de sus compañeros se relaciona con la pregunta donde menciona si se cuenta con personal con amplia experiencia laboral considerando que los funcionarios que dictan capacitaciones tienen que estar en constantes cursos personales de capacitación y esta pueda ser transmitido de manera eficaz a sus compañeros y el 4.5% que equivale a 4 funcionarios mencionan que el trabajo que realiza sus compañeros no son eficaces. Llegando a la conclusión que la mayoría de los colaboradores del Gobierno Regional Junín considera que sus compañeros realizan un trabajo eficaz.

*i) Actualización de información al personal*

La actualización de información al personal tiene una estrecha relación en el Gobierno Regional Junín porque se tiene una base de datos mencionando las habilidades de cada funcionario o cursos de capacitación que ya se le dio, pero sigue teniendo inconvenientes y

esto ayudara a reforzar y tener un buen desempeño laboral ¿Ud., Está de acuerdo que el área de capacitación actualice la información del personal? los cuales tienen cinco alternativas generando los resultados siguientes.

Tabla 13.  
*Actualización de información al personal*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Totalmente de acuerdo	21	23,6	23,6	<b>23,6</b>
	De acuerdo	44	49,4	49,4	<b>73,0</b>
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	12,4	12,4	<b>85,4</b>
	En desacuerdo	5	5,6	5,6	<b>91,0</b>
	Totalmente desacuerdo	8	9,0	9,0	<b>100,0</b>
	<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

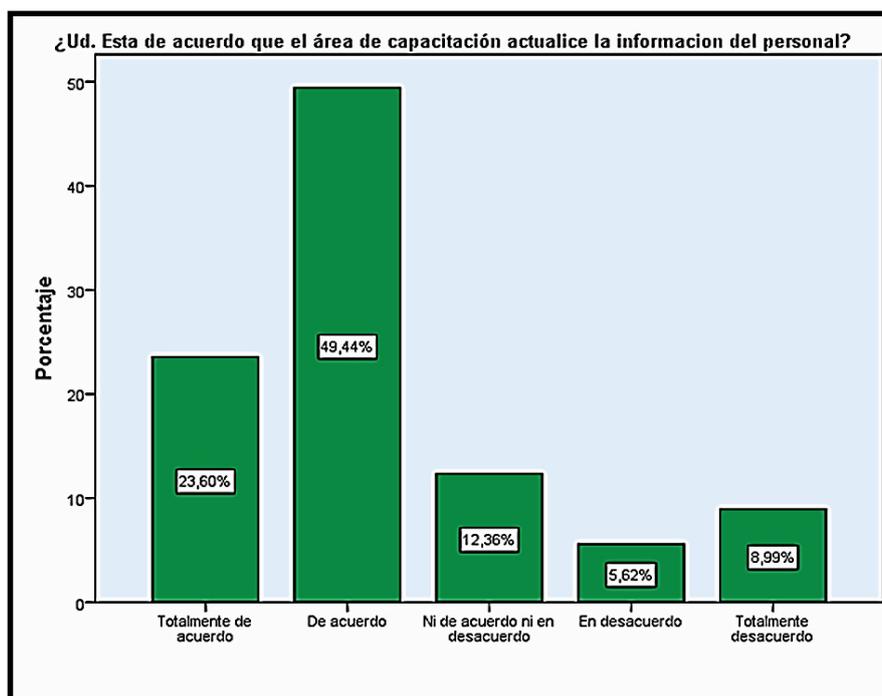


Figura 21. Actualización de información personal

De un total de 89 colaboradores encuestados, el 49.4% que equivale a 44 funcionarios mencionan que el área de capacitación este en una constante actualización de datos y así puedan tener cursos de reforzamientos si amerita el caso y el 5.6% que equivale a 5

funcionarios mencionan que no hay necesidad de que se actualice la información de personal. Llegando a la conclusión de que si se tiene una data actualizada se podrá identificar a detalle las necesidades que tiene cada área o funcionario.

#### 4.1.1.2 Variable Dependiente: Estrategias de gestión

##### a) Estrategia de gestión

La estrategia de gestión engloba 4 fases el cual ayudara a las diferentes Unidades Orgánicas del Gobierno Regional Junín, comenzando por enviar las deficiencias que tiene cada área para poder realizar o finalizar ciertas actividades y eso ayudara a identificar las necesidades como primera fase. ¿Conoce o sabe Ud., respecto a las estrategias de capacitación del GRJ? los cuales tienen dos alternativas generando los resultados siguientes.

Tabla 14.

##### Estrategias de capacitación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Si	7	7,9	7,9	<b>7,9</b>
	No	82	92,1	92,1	<b>100,0</b>
	<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	



Figura 22. Estrategias de capacitación

De un total de 89 colaboradores encuestados, el 92.1% que equivale a 82 respuestas mencionan que no conocen las estrategias de capacitación y el 7.9% que equivale a 9 respuestas menciona que si conocen sobre las estrategias de capacitación. Llegando a la conclusión que más del 50% de los colaboradores del Gobierno Regional Junín desconocen las estrategias de capacitación.

*b) Disposición de participar en la capacitación*

Las disposiciones de participar en las capacitaciones tienen una estrecha relación con el Gobierno Regional Junín porque ayudara a ver la cantidad de participantes en un curso de acuerdo a las necesidades que tengan las diferentes Unidades Orgánicas teniendo en cuenta el apoyo de sus jefes inmediatos el mismo que se ha formulado ¿Está dispuesto Usted a participar en el desarrollo del plan de capacitación? los cuales tienen dos alternativas generando los resultados siguientes.

Tabla 15.  
*Disposiciones de participar en la capacitación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Si	74	83,1	83,1	<b>83,1</b>
	No	15	16,9	16,9	<b>100,0</b>
	<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

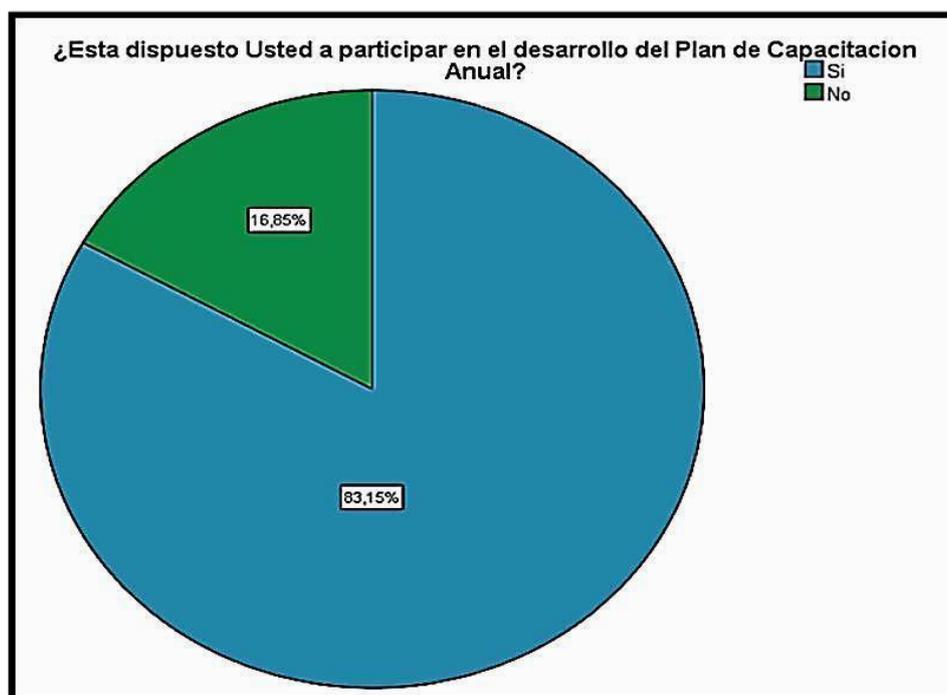


Figura 23. Disposición a participar

De un total de 89 colaboradores encuestados, el 83.1% que equivale a 74 funcionarios mencionan que estarían dispuestos a participar en el Plan Anual de Capacitación y el 16.9% que equivale a 15 funcionarios mencionan que no estarían dispuestos a participar en el Plan Anual de Capacitación esta respuesta puede deber a que no cuentan con la autorización de su jefe o que las funciones que desarrollan demandan todo el tiempo que dura su día de trabajo o por último que no consideran que es un punto que les ayudara a desarrollar personalmente y profesionalmente . Llegando a la conclusión que la mayoría de los colaboradores del Gobierno Regional Junín estarían dispuestos a participar en el Plan Anual de Capacitación.

c) *Curso de capacitación*

Los cursos de capacitación tienen una estrecha relación con el Gobierno Regional Junín porque ayudara a mejorar las necesidades que tienen los colaboradores y así mejorar las dificultades que puedan tener el mismo que se ha formulado ¿Hace cuánto no recibe usted un curso de capacitación? los cuales tienen dos alternativas generando los resultados siguientes.

Tabla 16.  
Curso de capacitación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Hace tres años	15	16,9	16,9	<b>16,9</b>
	Hace dos años	32	36,0	36,0	<b>52,8</b>
	Hace un año	20	22,5	22,5	<b>75,3</b>
	Hace cinco meses	13	14,6	14,6	<b>89,9</b>
	Hace un mes	9	10,1	10,1	<b>100,0</b>
	<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

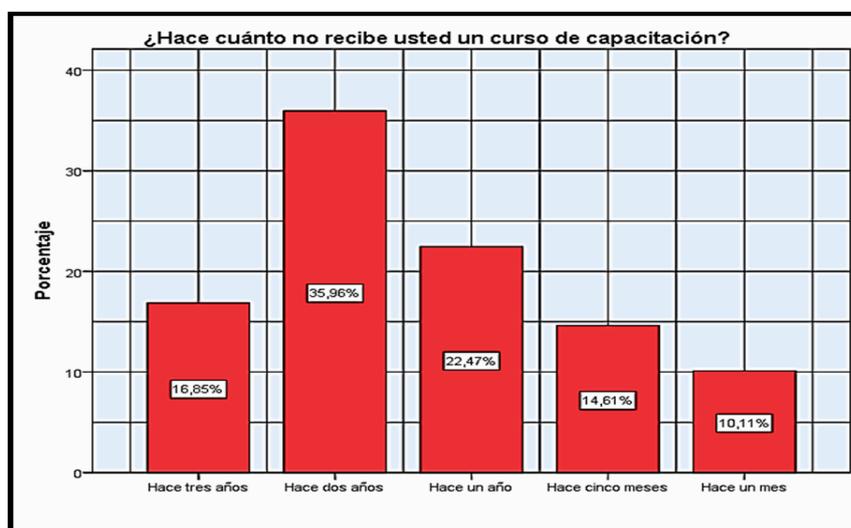


Figura 24. Curso de capacitación

De un total de 89 colaboradores encuestados, el 10.1% que equivale a 9 funcionarios mencionan que la última capacitación fue hace un mes, el 14.6% que equivale a 13 funcionarios mencionan que la última capacitación fue hace cinco meses, el 22.5% que equivale a 20 funcionarios mencionan que la última capacitación fue hace un año, el 36% que equivale a 32 funcionarios mencionan que la última capacitación fue hace dos años y el 16.9% que equivale a 15 funcionarios mencionan que la última capacitación fue hace tres años. Llegando a la conclusión que las necesidades que tienen los colaboradores no se realiza constantemente.

d) *Dificultades de capacitación*

Los cursos de capacitación tienen una estrecha relación con el Gobierno Regional Junín porque ayudara a mejorar las necesidades que tienen los colaboradores y así mejorar las dificultades que puedan tener el mismo que se ha formulado ¿Qué dificultades ha tenido Ud, en la capacitación recibida? los cuales tienen cuatro alternativas generando los resultados siguientes.

Tabla 17.  
*Dificultades de capacitación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	No entendí al expositor	9	10,1	10,1	<b>10,1</b>
	Las herramientas fueron necesarias	35	39,3	39,3	<b>49,4</b>
	No fue de su interés	35	39,3	39,3	<b>88,8</b>
	El expositor no sabía del tema expuesto	10	11,2	11,2	<b>100,0</b>
	<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

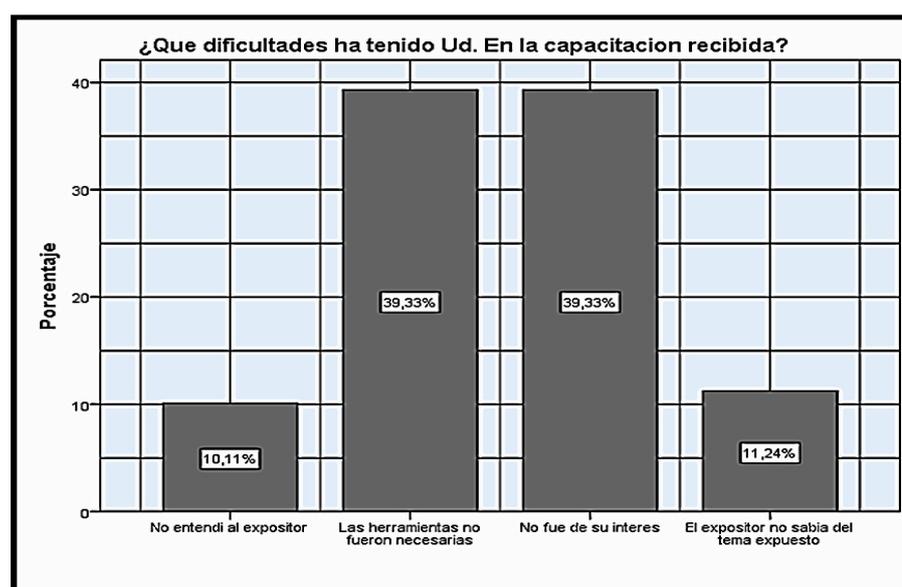


Figura 25. Dificultades de Capacitación

De un total de 89 colaboradores encuestados, con relación a las dificultades que tuvieron durante la capacitación el 10.1% que equivale a 9 funcionarios mencionan que no entendieron al expositor, el 39.3% que equivale a 35 funcionarios mencionan que las herramientas no fueron las necesarias, el 39.3% que equivale a 35 funcionarios mencionan que no fueron de su interés y por último el 11.2% que equivale a 10 funcionarios mencionan que el expositor no sabía del tema expuesto. Llegando a la conclusión que las dificultades más frecuentes en las capacitaciones son las herramientas no fueron las necesarias y que el tema expuesto no fue de su interés.

*e) Cursos requeridos*

Los cursos requeridos tienen relación con el Gobierno Regional Junín porque sabemos en que podemos mejorar para el desarrollo de sus funciones y habilidades de los funcionarios el mismo que se ha formulado. De acuerdo a su criterio ¿Que cursos de capacitación requiere usted para mejorar el desempeño en su cargo? los cuales tienen cinco alternativas generando los resultados siguientes.

Tabla 18.

*Cursos requeridos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Procesos Administrativos	31	34,8	34,8	<b>34,8</b>
	Relaciones Humanas	11	12,4	12,4	<b>47,2</b>
	Desarrollo Personal	10	11,2	11,2	<b>58,4</b>
	Desarrollo Profesional	29	32,6	32,6	<b>91,0</b>
	Atención al Cliente	8	9,0	9,0	<b>100,0</b>
	<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

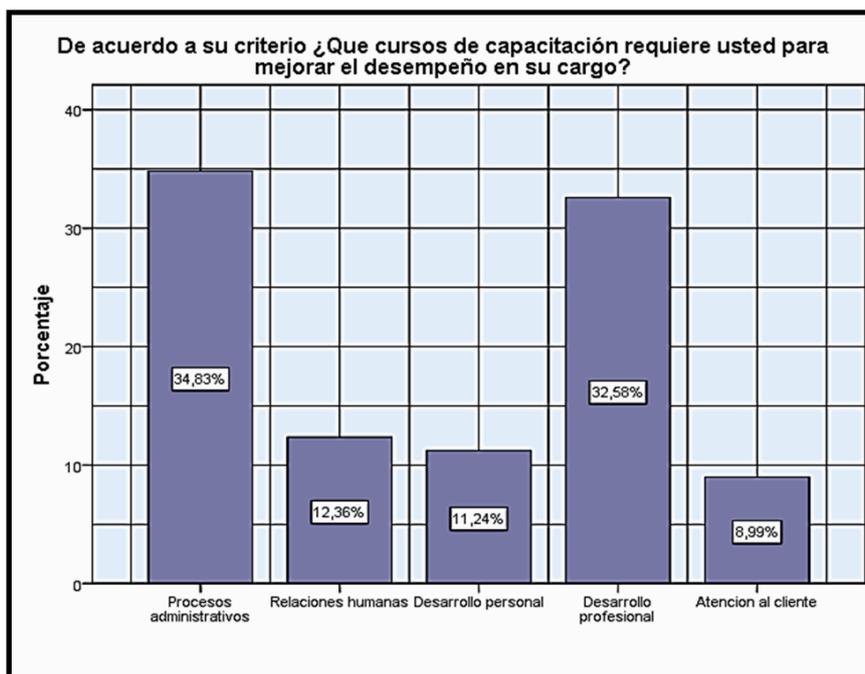


Figura 26. Cursos requeridos

De un total de 89 colaboradores encuestados, respecto a los cursos de capacitación que requieren para el mejor desempeño en su cargo, el 34,8% que equivale a 21 funcionarios prefieren cursos de procesos administrativos, el 12,4% que equivale a 11 funcionarios prefieren cursos de relaciones humanas, el 11,2% que equivale a 10 funcionarios prefieren cursos de desarrollo personal, el 32,6% que equivale a 29 funcionarios prefieren el curso de desarrollo profesional y por último el 9% que equivale a 8 funcionarios prefieren cursos de atención al cliente. Llegando a la conclusión que la mayoría de los colaboradores prefieren cursos de procesos administrativos.

f) *Expositor*

El expositor tiene relación con el Gobierno Regional Junín porque él se encargará de capacitar a los funcionarios utilizando diferentes técnicas para poder resolver las dudas que puedan tener el mismo que se ha formulado. De acuerdo a su criterio ¿A la hora de recibir

capacitación prefiere Usted, que se dicte por un miembro de la organización o por una persona externa? los cuales tienen dos alternativas generando los resultados siguientes.

Tabla 19.  
*Expositor*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje Acumulado
<b>Válido</b>	Persona interna	12	13,5	13,5	<b>13,5</b>
	Persona externa	77	86,5	86,5	<b>100,0</b>
	<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

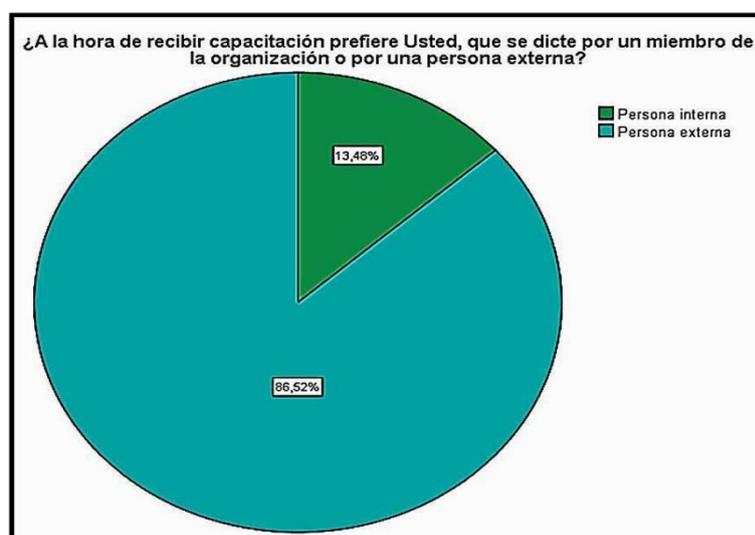


Figura 27. Expositor

De un total de 89 colaboradores encuestados, el 86,5% que equivale a 77 funcionarios prefieren que los capacitadores sean personas externas y el 13,5% que equivale a 12 funcionarios prefieren que los capacitadores sean externos. Llegando a la conclusión que la mayoría de los colaboradores prefiere a que les capacite una persona eterna.

#### g) *Capacitación*

La capacitación tiene relación con el Gobierno Regional Junín porque nos ayudara a saber cómo consideran la palabra capacitación los funcionarios y esto ayudara a generar necesidades y así podamos identificar cursos que ayuden a mejorar el desarrollo personal y

profesional de los funcionarios, el mismo que se han formulado. De acuerdo a su criterio. Considera usted que la capacitación es, los cuales tienen alternativas generando los resultados siguientes.

Tabla 20.  
Capacitación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Una pérdida de tiempo	6	6,7	6,7	<b>6,7</b>
	Resuelve problemas	9	10,1	10,1	<b>16,9</b>
	Mejora personal	18	20,2	20,2	<b>37,1</b>
	Desarrollo profesional	56	62,9	62,9	<b>100,0</b>
	<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

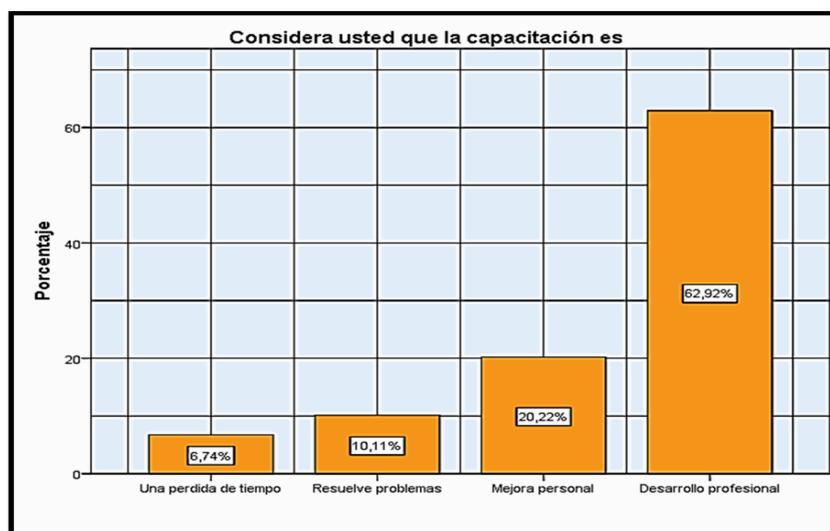


Figura 28. Capacitación

De un total de 89 colaboradores encuestados, el 62,9% que equivale a 59 funcionarios consideran a la capacitación como un desarrollo profesional, el 22,2% que equivale a 18 funcionarios consideran que la capacitación es mejora personal, el 10,1% que equivale a 9 funcionarios consideran que la capacitación es resolución de problemas y por último el 6,7% que equivale a 6 funcionarios consideran que la capacitación es una pérdida de tiempo.

Llegando a la conclusión que la mayoría de los encuestados considera a la capacitación como desarrollo profesional.

#### *h) Conocimiento del curso de capacitación*

El conocimiento del curso de capacitación tiene relación con el Gobierno Regional Junín porque nos ayudara a saber que cursos se van a realizar y en que fechas el mismo que se ha formulado ¿Cómo tuvo conocimiento del curso de capacitación? los cuales tienen cuatro alternativas generando los resultados siguientes.

Tabla 21.

#### *Conocimiento del curso de capacitación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Recibió por correo electrónico de Recursos Humanos	20	22,5	22,5	<b>22,5</b>
	Su jefe se lo sugirió	16	18,0	18,0	<b>40,4</b>
	Pizarra de comunicaciones	6	6,7	6,7	<b>47,2</b>
	Página web del Gobierno Regional Junín	47	52,8	52,8	<b>100,0</b>
	<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

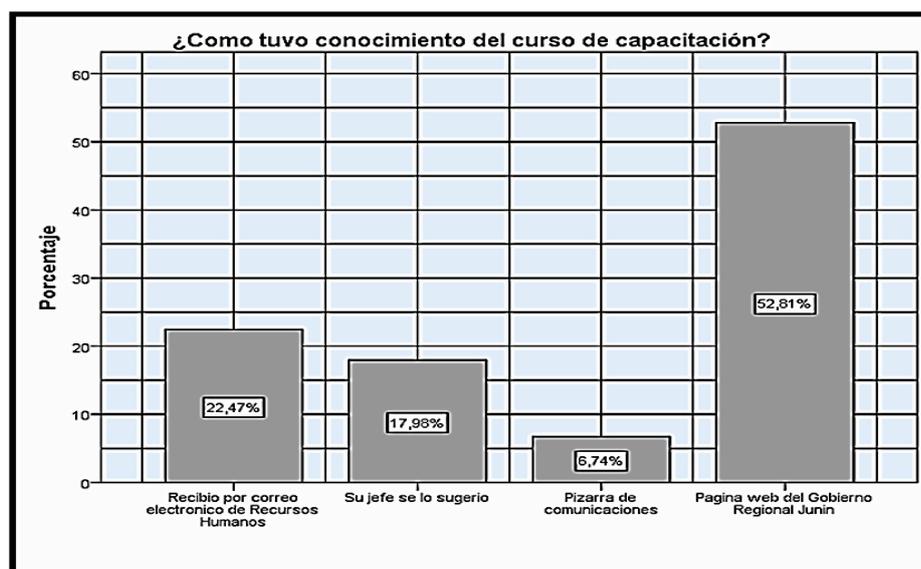


Figura 29. Conocimiento del curso de capacitación

De un total de 89 colaboradores encuestados, el 52.8% que equivale a 47 funcionarios tuvo conocimiento del curso mediante la página web del GRJ, el 22.5% que equivale a 22 funcionarios mediante correo electrónico, el 18% que equivale a 16 funcionarios mediante su jefe inmediato y por último el 6.7% que equivale a 6 funcionarios mediante la pizarra de comunicaciones. Llegando a la conclusión que la mayoría de los cursos se llega a saber mediante el correo electrónico.

i) *Horario de capacitación*

El horario de capacitación tiene relación con el Gobierno Regional Junín porque nos ayudara a saber si las anteriores capacitaciones tuvieron dificultades o no con el horario en la cual se desarrollaron los cursos de capacitación el mismo que se han formulado ¿El horario de capacitación fue el adecuado? los cuales tienen dos alternativas generando los resultados siguientes.

Tabla 22.

*Horario de capacitación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Si	28	31,5	31,5	<b>31,5</b>
	No	61	68,5	68,5	<b>100,0</b>
	<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

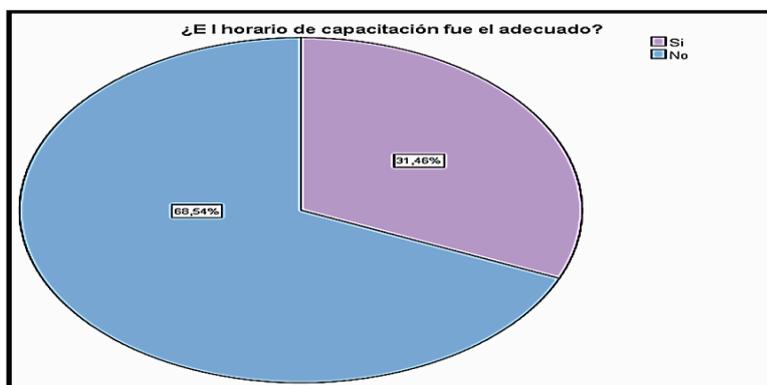


Figura 30. Horario de capacitación.

De un total de 89 colaboradores encuestados, el 68.5% que equivale a 61 funcionarios no consideran adecuado el horario en que se realizan las capacitaciones y el 31.5% que equivale 28 funcionarios si están de acuerdo con el horario. Llegando a la conclusión que el horario en que se brindan las capacitaciones no es el adecuado para que todos los colaboradores puedan asistir a los cursos de capacitación que realiza el Gobierno Regional Junín.

*j) Técnicas para un curso de capacitación*

Las técnicas para un curso de capacitación tienen relación con el Gobierno Regional Junín porque nos ayudara a saber y entender que técnicas se deben de utilizar para que los cursos no sean aburridos al contrario mejoren las necesidades que tienen los funcionarios el mismo que se ha formulado ¿Qué tipo de técnica le gustaría a usted que se implantara para dictar el curso de capacitación? los cuales tienen cinco alternativas generando los resultados siguientes.

Tabla 23.

*Técnicas para un curso de capacitación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Estudio de casos	24	27,0	27,0	<b>27,0</b>
	Foros	2	2,2	2,2	<b>29,2</b>
	Charla	16	18,0	18,0	<b>47,2</b>
	Taller	31	34,8	34,8	<b>82,0</b>
	Seminario	16	18,0	18,0	<b>100,0</b>
	<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

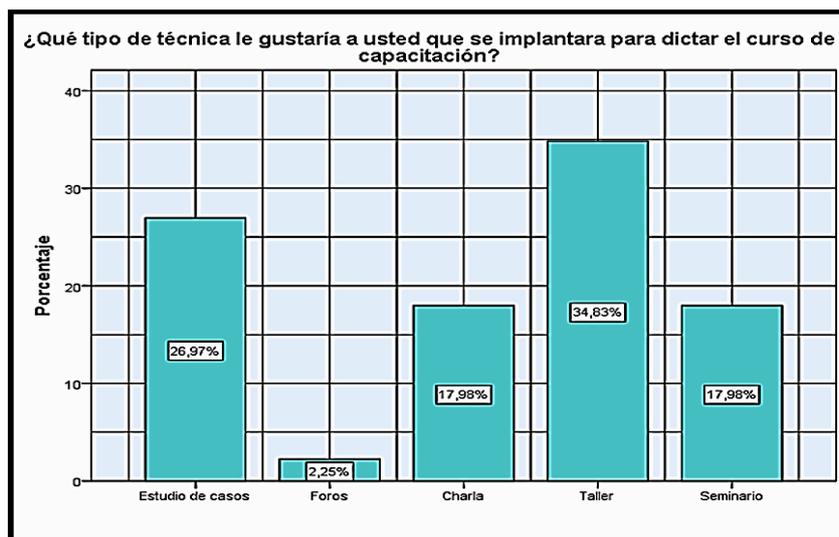


Figura 31. Técnicas para un curso de capacitación

De un total de 89 colaboradores encuestados, el 34.8% que equivale a 31 funcionarios les gustaría que consideren como técnica para dictar un curso es realizar talleres, el 27% que equivale a 24 funcionarios mencionan que se debe realizar casos reales, el 18% que equivale a 16 funcionarios mencionan que se realice charla y el otro 18% que equivale a 16 funcionarios mencionan que se realice seminarios y por último el 2.2% que equivale a 2 funcionarios mencionan que se realice foros como una técnica. Llegando a la conclusión que la técnica que prefiere la mayoría son los talleres como técnica para realizar las capacitaciones.

k) *Beneficios de una capacitación*

Los beneficios de una capacitación tienen relación con el Gobierno Regional Junín porque nos ayudara a mejorar las habilidades, cumplir las metas y producir actividades positivas el mismo que se han formulado ¿Qué beneficios le traería a usted obtener una capacitación? los cuales tienen cinco alternativas generando los resultados siguientes.

Tabla 24.  
*Beneficios de una capacitación*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>				
Ayuda a lograr las metas individuales	9	10,1	10,1	<b>10,1</b>
Mejora sus habilidades de resolver conflictos	20	22,5	22,5	<b>32,6</b>
Aumenta el nivel de satisfacción al puesto	10	11,2	11,2	<b>43,8</b>
Produce actitudes más positivas	3	3,4	3,4	<b>47,2</b>
Mejora sus Competencias Profesionales	47	52,8	52,8	<b>100,0</b>
<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

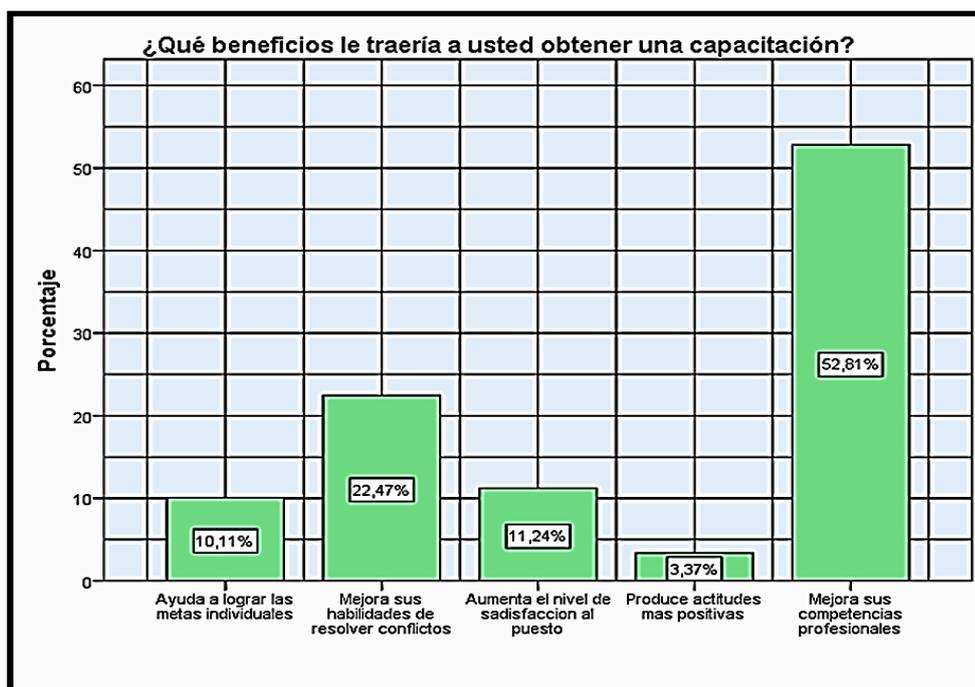


Figura 32. Beneficios de una capacitación.

De un total de 89 colaboradores encuestados, el 52,8% que equivale a 47 funcionarios consideran que uno de los beneficios que tiene la capacitación es mejorar las competencias profesionales, el 22,5% que equivale a 20 funcionarios consideran que mejora las habilidades

para resolver problemas , el 11,2% que equivale a 11 funcionarios consideran que aumenta el nivel de satisfacción al puesto, el 10.1% que equivale a 9 funcionarios consideran que ayuda a lograr las metas individuales y por último el 3.4% que equivale a 3 funcionarios mencionan que produce actitudes positivas. Llegando a la conclusión que las capacitaciones mejoran las competencias.

*l) Herramientas para una capacitación*

Las herramientas para una capacitación tienen relación con el Gobierno Regional Junín porque nos ayudara a mejorar el aprendizaje de los cursos que se realizaran el mismo que se han formulado ¿Qué tipo de herramientas le gustaría a usted que se implantara para dictar el curso de capacitación? los cuales tienen alternativas generando los resultados siguientes.

Tabla 25.  
*Herramientas para una capacitación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Manuales	19	21,3	21,3	<b>21,3</b>
	Diapositivas	22	24,7	24,7	<b>46,1</b>
	Debates	10	11,2	11,2	<b>57,3</b>
	Técnicas grupales	13	14,6	14,6	<b>71,9</b>
	Casos reales	25	28,1	28,1	<b>100,0</b>
	<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

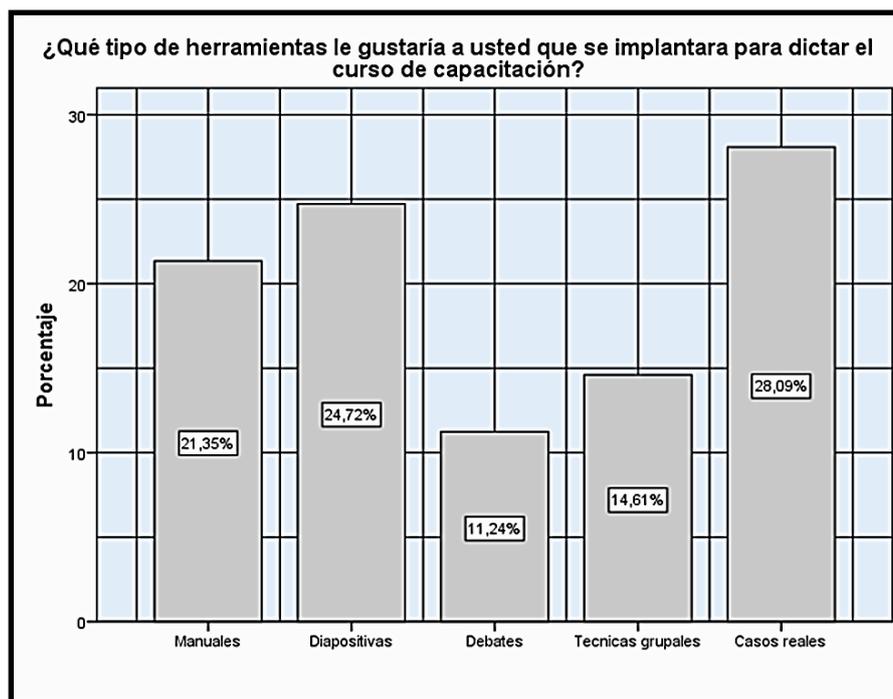


Figura 33. Herramientas para una capacitación.

De un total de 89 colaboradores encuestados, el 28.1% que equivale a 25 funcionarios consideran que la mejor herramienta en las capacitaciones es el uso de casos reales, el 24.7% que equivale a 22 funcionarios a las diapositivas como mejor herramienta, el 21.3% que equivale a 19 funcionarios consideran como mejor herramienta a los manuales, el 14.6% que equivale a 13 funcionarios consideran que la mejor herramienta son técnicas grupales y por último el 11.2% que equivale a 10 funcionarios consideran a la mejor herramienta a los debates. Llegando a la conclusión que una mejor herramienta según los colaboradores será los casos reales para los cursos de capacitación.

*m) Atención en la inscripción*

La atención en la inscripción tiene relación con el Gobierno Regional Junín porque los colaboradores que asistan se sentirán bien desde el primer momento el mismo que se han formulado ¿Cómo calificarías la atención en la inscripción para los cursos de capacitación? los cuales tienen cinco alternativas generando los resultados siguientes.

Tabla 26.  
Atención en la inscripción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Excelente	12	13,5	13,5	<b>13,5</b>
	Muy	7	7,9	7,9	<b>21,3</b>
	Bueno				
	Bueno	21	23,6	23,6	<b>44,9</b>
	Regular	25	28,1	28,1	<b>73,0</b>
	Malo	24	27,0	27,0	<b>100,0</b>
	<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

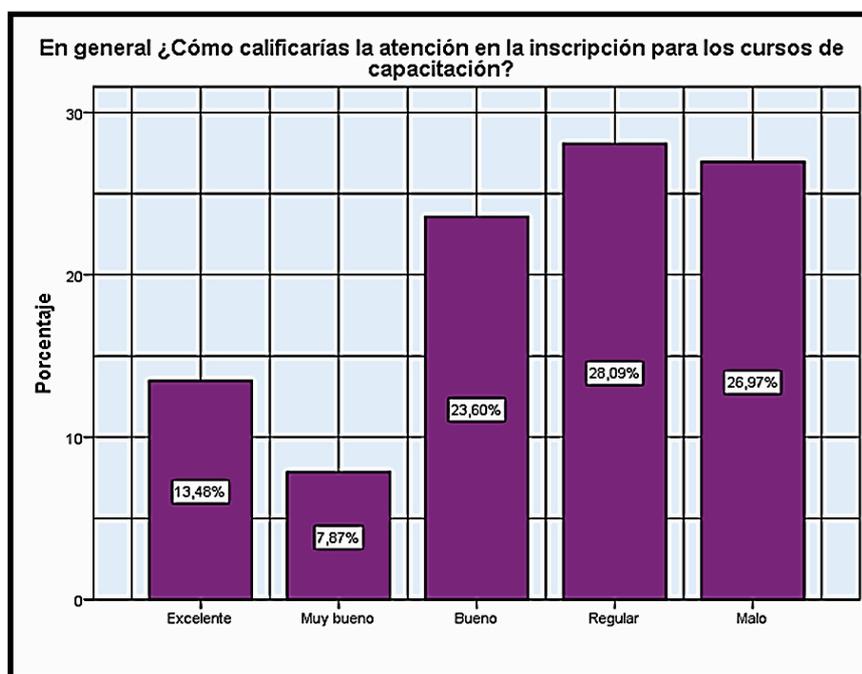


Figura 34. Atención en la inscripción.

De un total de 89 colaboradores encuestados, el 28.1% que equivale a 25 funcionarios consideran que la atención a la inscripción fue regular, el 27% que equivale a 24 funcionarios consideran que fue malo, el 23.6% que equivale a 21 funcionarios consideran que fue bueno, el 13.5% que equivale a 12 funcionarios consideran que fue excelente y por último el 7.9% que equivale a 7 funcionarios consideran que fue muy bueno. Llegando a la conclusión la atención en la inscripción a los cursos es regular.

n) *Instalaciones*

Las instalaciones tienen relación con el Gobierno Regional Junín porque tanto los colaboradores como el expositor se sentirán a gusto con el ambiente y podrán desarrollar las actividades satisfactoriamente el mismo que se han formulado ¿Cómo calificarías las instalaciones al realizar los cursos de capacitación? los cuales tienen dos alternativas generando los resultados siguientes.

Tabla 27.  
*Instalaciones*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Excelente	9	10,1	10,1	<b>10,1</b>
	Muy bueno	5	5,6	5,6	<b>15,7</b>
	Bueno	19	21,3	21,3	<b>37,1</b>
	Regular	29	32,6	32,6	<b>69,7</b>
	Malo	27	30,3	30,3	<b>100,0</b>
	<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

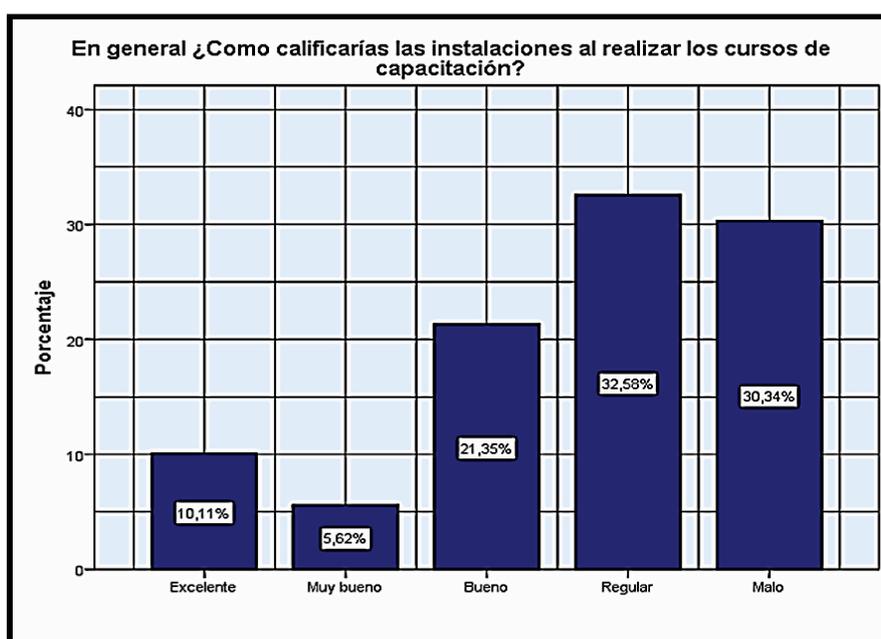


Figura 35. Instalaciones.

De un total de 89 colaboradores encuestados, el 32.6% que equivale a 29 funcionarios consideran que las instalaciones donde se brindan las capacitaciones es regular, el 30.3% que equivale a 27 funcionarios consideran que fue malo, el 21.3% que equivale a 19 funcionarios consideran que fue bueno, el 10.1% que equivale a 9 funcionarios consideran que fue excelente y por último el 5.6% que equivale a 5 funcionarios consideran que fue muy bueno. Llegando a la conclusión que las instalaciones donde se brindan las capacitaciones del Gobierno Regional Junín son regulares según la encuesta realizada.

*o) Refrigerios en el proceso del curso*

Los refrigerios en el proceso del curso tienen relación con el Gobierno Regional Junín porque será un descanso que ayudara a despejar la mente de los funcionarios el mismo que se han formulado ¿Cómo calificarías los refrigerios en los cursos realizados? los cuales tienen cinco alternativas generando los resultados siguientes

Tabla 28.  
*Refrigerios en el proceso del curso*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Vá l i d o</b>	Excelente	5	5,6	5,6	<b>5,6</b>
	Muy bueno	10	11,2	11,2	<b>16,9</b>
	Bueno	20	22,5	22,5	<b>39,3</b>
	Regular	21	23,6	23,6	<b>62,9</b>
	Malo	33	37,1	37,1	<b>100,0</b>
	<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

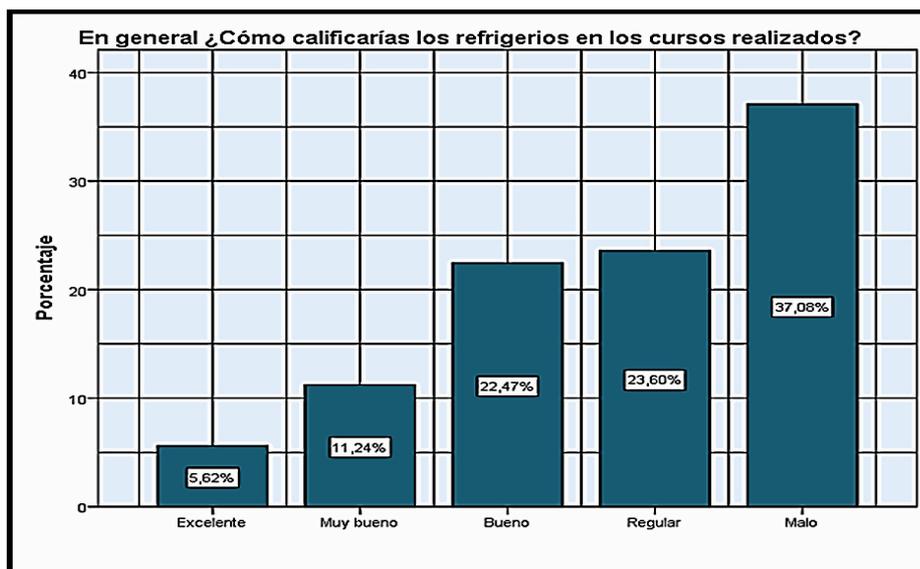


Figura 36. Refrigerios en el proceso del curso.

De un total de 89 colaboradores encuestados, el 37.1% que equivale a 33 funcionarios consideran los refrigerios que brindan en los cursos de capacitación es malo, el 23.6% que equivale a 21 funcionarios consideran que fue regular, el 22.5% que equivale a 20 funcionarios consideran que fue bueno, el 11.2% que equivale a 10 funcionarios consideran que fue muy bueno y por último el 5.6% que equivale a 5 funcionarios consideran que fue muy excelente. Llegando a la conclusión que los refrigerios que se brindan en las capacitaciones es malo.

p) *Audio en el desarrollo de la capacitación*

El audio en el desarrollo de la capacitación tiene relación con el Gobierno Regional Junín porque ayudara a captar los temas realizados el mismo que se han formulado ¿Cómo calificarías el audio de los cursos realizados? los cuales tienen cinco alternativas generando los resultados siguientes.

Tabla 29.  
*Refrigerios en el proceso del curso*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado

<b>Válido</b>	Excelente	4	4,5	4,5	<b>4,5</b>
	Muy bueno	9	10,1	10,1	<b>14,6</b>
	Bueno	22	24,7	24,7	<b>39,3</b>
	Regular	26	29,2	29,2	<b>68,5</b>
	Malo	28	31,5	31,5	<b>100,0</b>
	<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

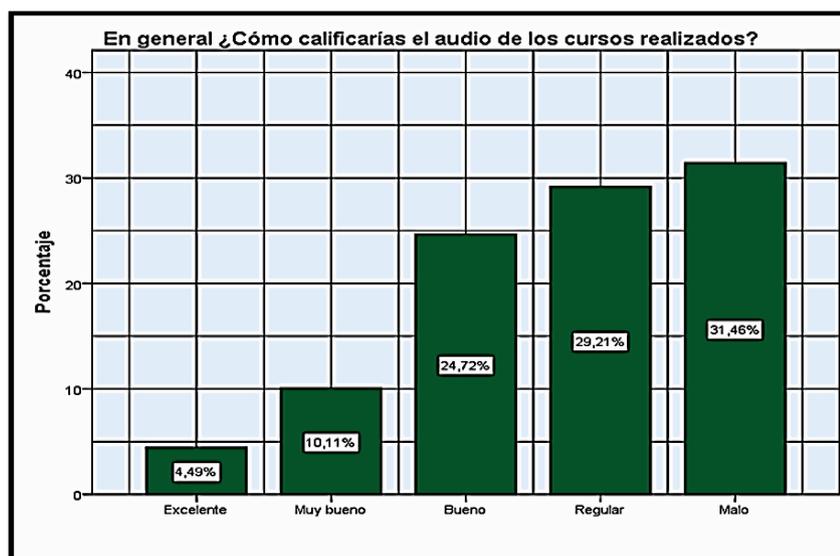


Figura 37. Audio.

De un total de 89 colaboradores encuestados, el 31.5% que equivale a 28 funcionarios consideran que el audio que se emplea en las capacitaciones es malo, el 29.2% que equivale a 26 funcionarios consideran que fue regular, el 24.7% que equivale a 22 funcionarios consideran que fue bueno, el 10.1% que equivale a 9 funcionarios consideran que fue muy bueno y por último el 4.5% que equivale a 4 funcionarios consideran que fue excelente. Llegando a la conclusión que el audio que se emplea en las capacitaciones es malo

## 4.2 Prueba de hipótesis

### 4.2.1 Hipótesis específica 1

a. *Formulación de hipótesis:*

Tabla 30.  
Plan de capacitación y detectar necesidades.

Intervalo de confianza (95%)																										
	Plan de capacitación	Detectar necesidades de capacitación																								
<b>Pregunta</b>	¿Ud., Tiene conocimiento del contenido del plan de capacitación a los funcionarios en el GRJ?	¿Qué cursos de capacitación requiere usted para mejorar el desempeño en su cargo?																								
<b>Resultados</b>																										
<b>Plantear Hipótesis</b>																										
<b>H0:</b> No existe una relación directa y significativa entre el plan de capacitación y detectar necesidades de capacitación en las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018.																										
<b>H1:</b> Existe una relación directa y significativa entre el plan de capacitación y detectar necesidades de capacitación en las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018.																										
<b>Establecer un nivel de significancia</b>																										
Nivel de Significancia (alfa) = 5%																										
<b>Estadístico de prueba</b>																										
Prueba de Chi cuadrado																										
<b>Detallado de resultados</b>																										
Se utilizo el programa SPSS para el calculo																										
<b>Explicación</b>	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="4">Pruebas de chi-cuadrado</th> </tr> <tr> <th></th> <th>Valor</th> <th>df</th> <th>Significación asintótica (bilateral)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Chi-cuadrado de Pearson</td> <td>84,605<sup>a</sup></td> <td>12</td> <td>,000</td> </tr> <tr> <td>Razón de verosimilitud</td> <td>90,492</td> <td>12</td> <td>,000</td> </tr> <tr> <td>Asociación lineal por lineal</td> <td>45,159</td> <td>1</td> <td>,000</td> </tr> <tr> <td>N de casos válidos</td> <td>89</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Pruebas de chi-cuadrado					Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Chi-cuadrado de Pearson	84,605 <sup>a</sup>	12	,000	Razón de verosimilitud	90,492	12	,000	Asociación lineal por lineal	45,159	1	,000	N de casos válidos	89		
Pruebas de chi-cuadrado																										
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)																							
Chi-cuadrado de Pearson	84,605 <sup>a</sup>	12	,000																							
Razón de verosimilitud	90,492	12	,000																							
Asociación lineal por lineal	45,159	1	,000																							
N de casos válidos	89																									
Según el resultado arrojado por el sistema SPSS figura <b>0.00</b> , la prueba del Chi cuadrado menciona que si el resultado figura menor o igual a 0.05 se rechaza la Hipótesis Nula (H0)																										
<b>Conclusión</b>																										
Existe una relación directa y significativa entre el plan de capacitación y detectar necesidades de capacitación en las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018.																										

#### 4.2.2 Hipótesis específica 2

a. *Formulación de hipótesis:*

Tabla 31.  
Plan de capacitación y diseño de programa de capacitación.

Intervalo de confianza (95%)																										
	Plan de capacitación	Diseño de programa de capacitación																								
<b>Pregunta</b>	¿Ud., Tiene conocimiento del contenido del plan de capacitación a los funcionarios en el GRJ?	¿Qué tipo de herramientas le gustaría a usted que se implantara para dictar el curso de capacitación?																								
<b>Resultados</b>																										
<b>Plantear Hipótesis</b>																										
<p><b>H0:</b> No existe una relación directa y significativa entre el plan de capacitación y el diseño del programa de capacitación en las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018.</p> <p><b>H1:</b> Existe una relación directa y significativa entre el plan de capacitación y el diseño del programa de capacitación en las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018.</p>																										
<b>Establecer un nivel de significancia</b>																										
Nivel de Significancia (alfa) = 5%																										
<b>Estadístico de prueba</b>																										
Prueba de Chi cuadrado																										
<b>Detallado de resultados</b>																										
Se utilizo el programa SPSS para el calculo																										
<b>Explicación</b>	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th colspan="4"><b>Pruebas de chi-cuadrado</b></th> </tr> <tr> <th></th> <th>Valor</th> <th>df</th> <th>Significación asintótica (bilateral)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Chi-cuadrado de Pearson</td> <td>138,342<sup>a</sup></td> <td>12</td> <td><b>,000</b></td> </tr> <tr> <td>Razón de verosimilitud</td> <td>132,537</td> <td>12</td> <td>,000</td> </tr> <tr> <td>Asociación lineal por lineal</td> <td>55,099</td> <td>1</td> <td>,000</td> </tr> <tr> <td>N de casos válidos</td> <td>89</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>					Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Chi-cuadrado de Pearson	138,342 <sup>a</sup>	12	<b>,000</b>	Razón de verosimilitud	132,537	12	,000	Asociación lineal por lineal	55,099	1	,000	N de casos válidos	89		
<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>																										
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)																							
Chi-cuadrado de Pearson	138,342 <sup>a</sup>	12	<b>,000</b>																							
Razón de verosimilitud	132,537	12	,000																							
Asociación lineal por lineal	55,099	1	,000																							
N de casos válidos	89																									
Según el resultado arrojado por el sistema SPSS figura <b>0.00</b> , la prueba del Chi cuadrado menciona que si el resultado figura menor o igual a 0.05 se rechaza la Hipótesis Nula (H0)																										
<b>Conclusión</b>																										
Existe una relación directa y significativa entre el plan de capacitación y el diseño del programa de capacitación en las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018.																										

#### 4.2.3 Hipótesis específica 3

a. *Formulación de hipótesis:*

Tabla 32.

*Plan de capacitación e implementación del programa de capacitación.*

Intervalo de confianza (95%)																									
Plan de capacitación	Implementación del programa de capacitación																								
Pregunta	¿Está dispuesto Usted a participar en el desarrollo del plan de capacitación?																								
¿Ud., Tiene conocimiento del contenido del plan de capacitación a los funcionarios en el GRJ?	¿Está dispuesto Usted a participar en el desarrollo del plan de capacitación?																								
<b>Resultados</b>																									
<p><b>Plantear Hipótesis</b>  <b>H0:</b> No existe una relación directa y significativa entre el plan de capacitación y la implementación del programa de capacitación en las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018.  <b>H1:</b> Existe una relación directa y significativa entre el plan de capacitación y la implementación del programa de capacitación en las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018.</p>																									
<p><b>Establecer un nivel de significancia</b>            Nivel de Significancia (alfa) = 5%</p>																									
<p><b>Estadístico de prueba</b>            Prueba de Chi cuadrado</p>																									
<p><b>Detallado de resultados</b>            Se utilizo el programa SPSS para el calculo</p>																									
<p><b>Explicación</b></p> <p>Según el resultado arrojado por el sistema SPSS figura <b>0.00</b>, la prueba del Chi cuadrado menciona que si el resultado figura menor o igual a 0.05 se rechaza la Hipótesis Nula (H0)</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">Pruebas de chi-cuadrado</th> </tr> <tr> <th></th> <th>Valor</th> <th>df</th> <th>Significación asintótica (bilateral)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Chi-cuadrado de Pearson</td> <td>71,160<sup>a</sup></td> <td>3</td> <td><b>,000</b></td> </tr> <tr> <td>Razón de verosimilitud</td> <td>64,514</td> <td>3</td> <td>,000</td> </tr> <tr> <td>Asociación lineal por lineal</td> <td>29,049</td> <td>1</td> <td>,000</td> </tr> <tr> <td>N de casos válidos</td> <td>89</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Pruebas de chi-cuadrado					Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Chi-cuadrado de Pearson	71,160 <sup>a</sup>	3	<b>,000</b>	Razón de verosimilitud	64,514	3	,000	Asociación lineal por lineal	29,049	1	,000	N de casos válidos	89		
Pruebas de chi-cuadrado																									
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)																						
Chi-cuadrado de Pearson	71,160 <sup>a</sup>	3	<b>,000</b>																						
Razón de verosimilitud	64,514	3	,000																						
Asociación lineal por lineal	29,049	1	,000																						
N de casos válidos	89																								
<p><b>Conclusión</b></p> <p>Existe una relación directa y significativa entre el plan de capacitación y la implementación del programa de capacitación en las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018.</p>																									

#### 4.2.4 Hipótesis específica 4

a. *Formulación de hipótesis:*

Tabla 33.

*Plan de capacitación y la evaluación del programa de capacitación.*

Intervalo de confianza (95%)																										
	Plan de capacitación	Evaluación de capacitación																								
Pregunta	¿Ud., Tiene conocimiento del contenido del plan de capacitación a los funcionarios en el GRJ?	¿Qué beneficios le traería a usted obtener una capacitación?																								
<b>Resultados</b>																										
<b>Plantear Hipótesis</b>																										
<p><b>H0:</b> No existe una relación directa y significativa entre el plan de capacitación y la evaluación del programa de capacitación en las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018.</p> <p><b>H1:</b> Existe una relación directa y significativa entre el plan de capacitación y la evaluación del programa de capacitación en las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018.</p>																										
<b>Establecer un nivel de significancia</b>																										
Nivel de Significancia (alfa) = 5%																										
<b>Estadístico de prueba</b>																										
Prueba de Chi cuadrado																										
<b>Detallado de resultados</b>																										
Se utilizo el programa SPSS para el calculo																										
<p><b>Explicación</b></p> <p>Según el resultado arrojado por el sistema SPSS figura <b>0.00</b>, la prueba del Chi cuadrado menciona que si el resultado figura menor o igual a 0.05 se rechaza la Hipótesis Nula (H0)</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4" style="text-align: center;">Pruebas de chi-cuadrado</th> </tr> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">Valor</th> <th style="text-align: center;">df</th> <th style="text-align: center;">Significación asintótica (bilateral)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Chi-cuadrado de Pearson</td> <td style="text-align: center;">102,959<sup>a</sup></td> <td style="text-align: center;">12</td> <td style="text-align: center;">,000</td> </tr> <tr> <td>Razón de verosimilitud</td> <td style="text-align: center;">90,441</td> <td style="text-align: center;">12</td> <td style="text-align: center;">,000</td> </tr> <tr> <td>Asociación lineal por lineal</td> <td style="text-align: center;">50,836</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">,000</td> </tr> <tr> <td>N de casos válidos</td> <td style="text-align: center;">89</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Pruebas de chi-cuadrado					Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Chi-cuadrado de Pearson	102,959 <sup>a</sup>	12	,000	Razón de verosimilitud	90,441	12	,000	Asociación lineal por lineal	50,836	1	,000	N de casos válidos	89		
Pruebas de chi-cuadrado																										
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)																							
Chi-cuadrado de Pearson	102,959 <sup>a</sup>	12	,000																							
Razón de verosimilitud	90,441	12	,000																							
Asociación lineal por lineal	50,836	1	,000																							
N de casos válidos	89																									
<b>Conclusión</b>																										
Existe una relación directa y significativa entre el plan de capacitación y la evaluación del programa de capacitación en las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018.																										

#### 4.2.5 Hipótesis General

a. *Formulación de hipótesis:*

Tabla 34.  
Plan de capacitación y estrategias de gestión.

Intervalo de confianza (95%)																										
	Plan de capacitación	Estrategias de gestión																								
Pregunta	¿Ud., Tiene conocimiento del contenido del plan de capacitación a los funcionarios en el GRJ?	¿Conoce o sabe Ud., respecto a las estrategias de capacitación del GRJ?																								
<b>Resultados</b>																										
<b>Plantear Hipótesis</b>																										
<b>H0:</b> No existe una relación directa y significativa entre el plan de capacitación y estrategias de gestión en las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018.																										
<b>H1:</b> Existe una relación directa y significativa entre el plan de capacitación y estrategias de gestión en las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018.																										
<b>Establecer un nivel de significancia</b>																										
Nivel de Significancia (alfa) = 5%																										
<b>Estadístico de prueba</b>																										
Prueba de Chi cuadrado																										
<b>Detallado de resultados</b>																										
Se utilizo el programa SPSS para el calculo																										
<b>Explicación</b> Según el resultado arrojado por el sistema SPSS figura <b>0.00</b> , la prueba del Chi cuadrado menciona que si el resultado figura menor o igual a 0.05 se rechaza la Hipótesis Nula (H0)	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="4">Pruebas de chi-cuadrado</th> </tr> <tr> <th></th> <th>Valor</th> <th>df</th> <th>Significación asintótica (bilateral)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Chi-cuadrado de Pearson</td> <td>48,751<sup>a</sup></td> <td>3</td> <td><b>,000</b></td> </tr> <tr> <td>Razón de verosimilitud</td> <td>32,732</td> <td>3</td> <td>,000</td> </tr> <tr> <td>Asociación lineal por lineal</td> <td>33,047</td> <td>1</td> <td>,000</td> </tr> <tr> <td>N de casos válidos</td> <td>89</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p style="font-size: small; margin-left: 40px;">a. 4 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,47.</p>		Pruebas de chi-cuadrado					Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Chi-cuadrado de Pearson	48,751 <sup>a</sup>	3	<b>,000</b>	Razón de verosimilitud	32,732	3	,000	Asociación lineal por lineal	33,047	1	,000	N de casos válidos	89		
Pruebas de chi-cuadrado																										
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)																							
Chi-cuadrado de Pearson	48,751 <sup>a</sup>	3	<b>,000</b>																							
Razón de verosimilitud	32,732	3	,000																							
Asociación lineal por lineal	33,047	1	,000																							
N de casos válidos	89																									
<b>Conclusión</b>																										
Existe una relación directa y significativa entre el plan de capacitación y estrategias de gestión en las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018.																										

### 4.3 Discusión de resultados

En el siguiente apartado se analiza y se discute los resultados obtenidos en la sección anterior, con el objetivo de contrastar la hipótesis a continuación se detalla:

#### **4.3.1 Hipótesis General: Relación entre plan de capacitación y estrategias de gestión.**

A partir de los hallazgos encontrados, aceptamos la hipótesis alternativa general que establece que existe una relación directa y significativa entre el plan de capacitación y estrategias de gestión en las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018.

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Acosta & Bedoya (2013), quienes señalan que el éxito de un plan de capacitación depende, no solo de la calidad sino también de la coordinación para hacer que se efectúen correctamente cada uno de los procesos realizados, en la presente investigación se considera como estrategias de gestión a las 4 fases. Ello es acorde con lo que en este estudio se halla.

#### **4.3.2 Hipótesis Especifica 1: Relación entre plan de capacitación y detectar necesidades de capacitación.**

A partir de los hallazgos encontrados, aceptamos la hipótesis alternativa específica 1 que establece que existe una relación directa y significativa entre el plan de capacitación y detectar necesidades de capacitación en las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018.

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Acosta & Bedoya (2013), quienes señalan que hay una relación entre plan de capacitación y detectar necesidades permitiendo el compromiso la incrementación de confiabilidad de realizar sus tareas diarias de forma efectiva y Orrego (2013) donde menciona que para armar un Plan de desarrollo de personas se debe de considerar el diagnóstico de necesidades como principal brecha utilizando diferentes herramientas como la evaluación por competencias. Ello es acorde con lo que en este estudio se halla.

#### **4.3.3 Hipótesis Especifica 2: Relación entre plan de capacitación y diseño del programa de capacitación.**

A partir de los hallazgos encontrados, aceptamos la hipótesis alternativa específica 2 que establece que existe una relación directa y significativa entre el plan de capacitación y el diseño del programa de capacitación en las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018.

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Medina (2014) quien señala que es importante mencionar que todo proceso de capacitación es estratégico para la institución considerando eventos que faciliten el cumplimiento de la misión y de los objetivos de la institución teniendo en consideración el diseño del plan de capacitación. Ello es acorde con lo que en este estudio se halla.

#### **4.3.4 Hipótesis Especifica 3: Relación entre plan de capacitación y la implementación del programa de capacitación.**

A partir de los hallazgos encontrados, aceptamos la hipótesis alternativa específica 2 que establece que existe una relación directa y significativa entre el plan de capacitación y la implementación del programa de capacitación en las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018.

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene González (2017) quien señala que para realizar un plan de capacitación un factor importante es la implementación del programa de capacitación.

#### **4.3.5 Hipótesis Especifica 4: Relación entre plan de capacitación y la evaluación del programa de capacitación.**

A partir de los hallazgos encontrados, aceptamos la hipótesis alternativa específica 4 que establece que existe una relación directa y significativa entre el plan de capacitación y la evaluación del programa de capacitación en las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018.

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Cisneros (2015) quien señala que después de culminar un curso de capacitación se debe de aplicar instrumentos de evaluación de logros de aprendizaje, encuestas de satisfacción, ficha de observación de desempeño, fichas de evaluación de recursos, materiales y otros. Y esto ayudara a tomar decisiones fundamentales que aseguren la mejora de las competencias de los participantes del curso.

## Conclusiones

Se detallan a continuación:

Respecto al objetivo general que es: determinar la relación que existe entre estrategias de gestión y el plan anual de capacitación en las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018, se llega a la conclusión que si existe una relación entre las estrategias de gestión considerando que las fases que engloba la estrategia van a definir el desarrollo del plan de capacitación a ayudaran a cumplir la misión y los objetivos de la institución.

El primer objetivo específico que es: determinar la relación que existe entre el plan anual de capacitación y detectar necesidades de capacitación en las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, llegando a la conclusión que como primera fase del plan de capacitación ayudara a tener un punto de partida, la detección de necesidades se podrá obtener de diferentes formas como: evaluación de desempeño, encuestas, entrevistas al jefe inmediato, compañeros de trabajo y clientes si fuera el caso, la presente investigación ayudara a mejorar el plan de capacitación comenzando a identificar las verdaderas necesidades que tienen las diferentes Unidades Orgánicas del Gobierno Regional Junín.

El segundo objetivo específico que es determinar la relación que existe entre el plan anual de capacitación y el diseño del programa de capacitación en las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018, llegando a la conclusión que el diseño del plan de capacitación se relaciona con el plan de capacitación considerando los objetivos de la capacitación, disposición y motivación de la persona, principios de aprendizaje, establecimiento de metas, significado de la presentación, modelado, diferencias individuales, practicas activa y representación, tipos de aprendizaje, retroalimentación, recompensas y características del instructor.

El tercer objetivo específico que es determinar la relación que existe entre el plan anual de capacitación y la implementación del programa de capacitación en las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018, llegando a la conclusión que la implementación del programa de capacitación se relaciona con el plan de capacitación considerando los tipos de capacitación como capacitación en el puesto, de apéndices, combinada, escolarizada, instrucción programada, métodos audiovisuales, por computadora e instrucciones por internet.

El cuarto objetivo específico que es determinar la relación que existe entre el plan anual de capacitación y la evaluación del programa de capacitación en las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018, llegando a la conclusión que la evaluación del programa de capacitación se relaciona con el plan de capacitación considerando cuatro aspectos básicos para evaluar la capacitación que son: reacción, aprendizaje, comportamiento y los resultados.

## Recomendaciones

Para la elaboración del Plan Anual de Capacitación se debe de considerar las estrategias de gestión, teniendo en cuenta la innovación continua.

Para la detección de necesidades de un Plan anual de capacitación se sugiere seguir el siguiente procedimiento:

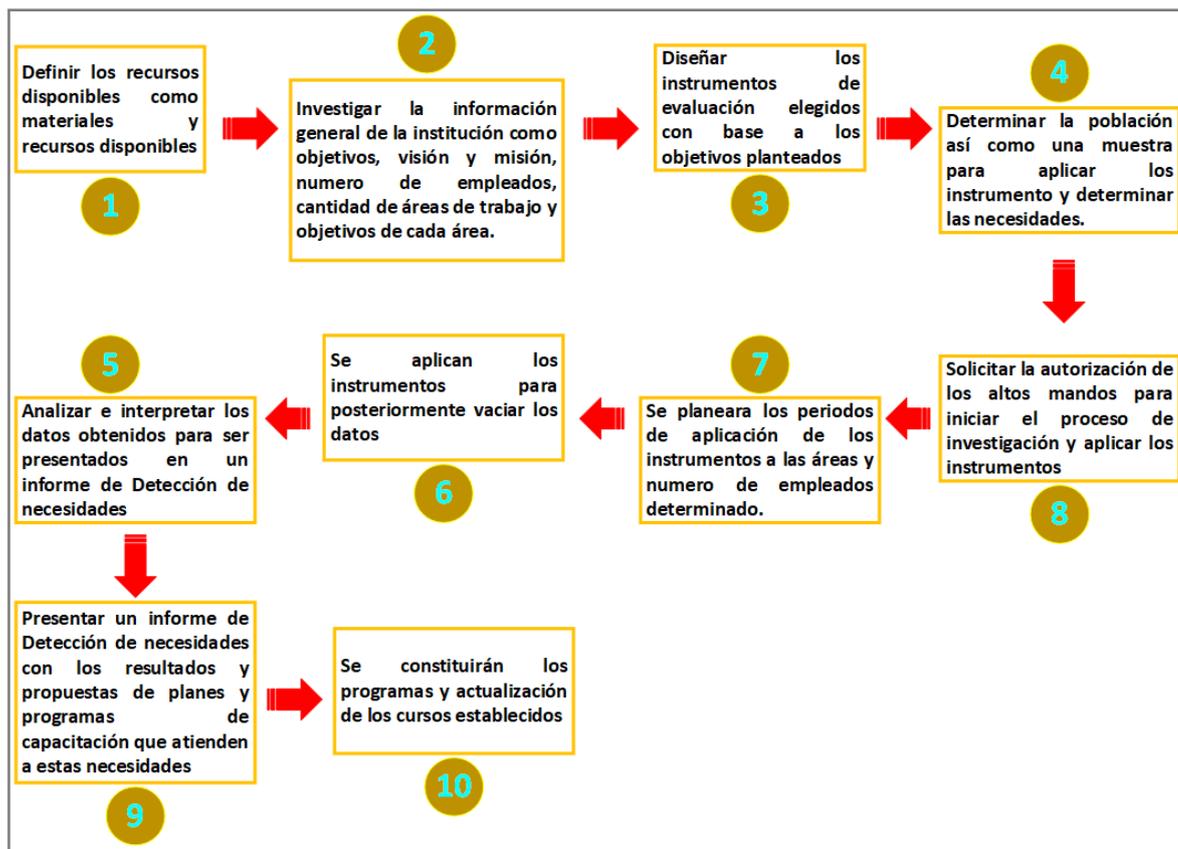


Figura 38. Proceso para Detectar necesidades.

Para el diseño del programa de capacitación de un Plan anual de capacitación se sugiere seguir el siguiente procedimiento:

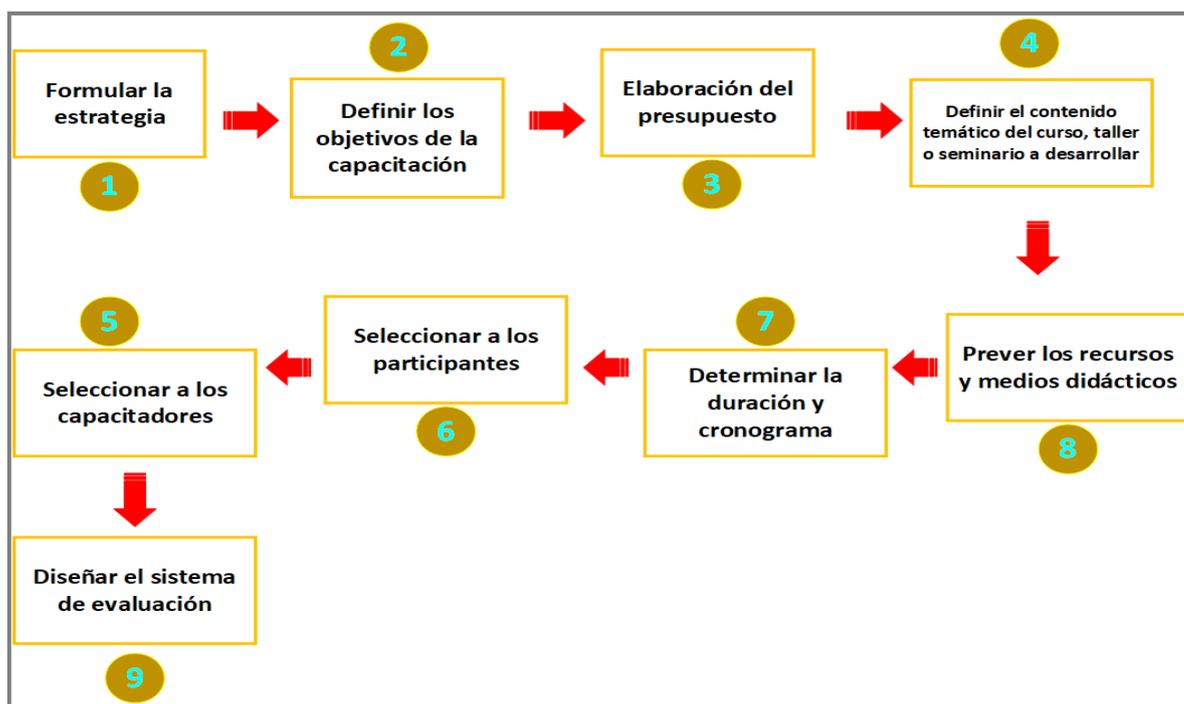


Figura 39. Proceso para el Diseño del programa de capacitación.

Para la implementación del programa de capacitación de un Plan anual de capacitación se sugiere seguir el siguiente procedimiento:

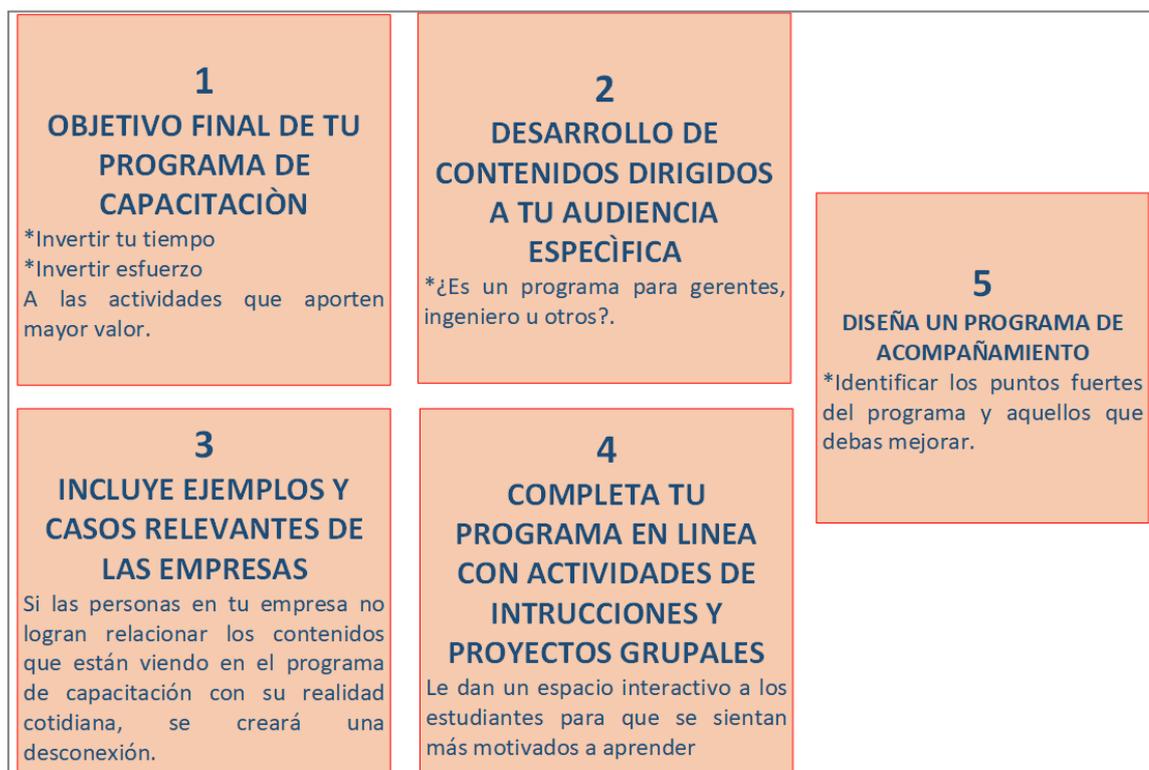


Figura 40. Proceso para la Implementación del programa de capacitación.

Para la evaluación del programa de capacitación de un Plan anual de capacitación se sugiere aplicarse los siguientes niveles:

<b>Nivel</b>	<b>¿Qué mide, qué evalúa?</b>	<b>¿Cómo aplicarlo?</b>
Reacción	El grado de satisfacción durante la capacitación, qué tan atractivo fue el programa, mantuvo la atención y sobre todo qué relevancia tuvo con mi trabajo.	Encuesta básica de satisfacción.
Aprendizaje	Si se cumplieron los objetivos planteados. El grado de nuevo conocimiento sobre el tema tratado, qué nuevas herramientas, técnicas y modelos se después del curso.	Examen, trabajo práctico, presentación grupal.
Comportamiento	Nuevas conductas que ayudan al mejoramiento de los resultados. Cómo aplican lo aprendido en sus entornos laborales. También el desprendimiento de antiguas conductas problemáticas.	Por lo general observación directa, aunque la mejor sería la evaluación de 360°
Resultados	El aumento de ingresos, ahorro de recursos o disminución de gastos.	Reportes de resultados.

*Figura 41.* Evaluación del programa de capacitación.

### Referencias Bibliográficas

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. En Berkowitz, L. (Ed). Advances in Experimental Social Psychology. New York: Academic Press, (2),267-299.  
Recuperado de [http://beta.orionsshoulders.com/Resources/articles/19\\_22185\\_Adams%20J%20\(1965\).pdf](http://beta.orionsshoulders.com/Resources/articles/19_22185_Adams%20J%20(1965).pdf)
- Adams, J. S., & Freedman, S. (1976). Equity theory revisited: Comments and annotated bibliography. In Advances in experimental social psychology (Vol. 9, pp. 43-90). Academic Press.
- Acosta, C., & Bedoya, L. (2013). Propuesta de un plan de capacitación dirigido al personal de ventas de proveeduría de servicios y servicios industriales (Provesia Oriente C.A) MATURIN 2013 (Tesis pregrado). Universidad de Oriente Núcleo Monagas. Maturín Venezuela.
- Aguilar, Z .J., & Marlo, L. O. (2016). Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Regional Lambayeque 2015 (Tesis pregrado). Universidad Señor de Sipán. Pimentel. Lambayeque Perú.
- Carrasco, S. (2008). Metodología de la investigación científica. Perú, Lima: Ed San Marcos.
- Cisneros, T. J. (2015). Evaluación de los cursos de capacitación y su impacto en el desempeño policial en la dirección de policía fiscal de la Policía Nacional del Perú, efectuado por la escuela de educación continua – dirección ejecutiva de educación y doctrina PNP, durante el primer semestre del año 2013 (Tesis postgrado). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima Perú.
- García, A. (1997). Introducción a la metodología de la investigación científica. México DF. México: Editores Mac.

- González, R. (2017). Propuesta de gestión de capacitación para una empresa de productos prefabricados para la construcción – Universidad de Chile.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collada, C., & Bautista Lucio, M. D. (2003). Metodología de la Investigación. México D.F. México: Mc Graw Hill.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collada, C., & Bautista Lucio, M. D. (2014). Metodología de la Investigación. México D.F. México: Mc Graw Hill.
- Martell, R. B., & Sánchez, A. A. (2013). Plan de capacitación para mejorar el desempeño de los trabajadores operativos del gimnasio “sport club” de la ciudad de Trujillo – 2013 (Tesis pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo Perú.
- Medina, P. F. (2014). Diseño del plan de capacitación en base al modelo de retorno de inversion – ROI – para la planta central del Ministerio de Defensa Nacional, correspondiente al periodo fiscal 2013 (Tesis postgrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Quito Ecuador.
- Orrego, V. A. (2013). Gestión del talento humano y evaluación del desempeño laboral en el Gobierno Regional Junín (Tesis postgrado). Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo Perú.
- Urías, V. P. (2013). Diseño de un programa de capacitación para una empresa de giro restaurantero (Tesis pregrado). Instituto Tecnológico de Sonora, Obregón. México.
- Vara A. 2015. “7 Pasos para Elaborar una Tesis”. Lima: Editorial Macro.
- Villalonga, E. (2015). Plan de capacitación para el personal del servicio de policía comunal del cuerpo de policía del estado Carabobo (Tesis postgrado). Universidad de Carabobo. Bárbula Venezuela.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). Metodología de la Investigación. Ibañez, M., (2011). Gestión del Talento Humano en la Empresa. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L.

Bohlander & Snell. (2013). *Administración de Recursos Humanos*. México: Cengage Learning Editores, S.A.

Sherman, Bohlander & Snell. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. México: Cengage Learning Editores, S.A.

Werther & Davis. (2008). *Administración de Recursos Humanos*. México: Interamericana editores, S.A. de C.V.

Alles, M. (2015). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.

Mercado, S. (2011). *Administración Aplicada*. México: Editorial Lumisa S.A.

El peruano. (2013). Normas legales. Obtenido de <http://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/Ley%2030057.pdf>

El peruano. (2014). Normas legales. Obtenido de [http://storage.servir.gob.pe/archivo/Aprueban\\_Reglamento\\_General\\_de\\_la\\_Ley\\_30057.pdf](http://storage.servir.gob.pe/archivo/Aprueban_Reglamento_General_de_la_Ley_30057.pdf)

Apéndices

**Apéndice A: Matriz de Consistencia de “ESTRATEGIAS DE GESTION Y SU RELACION CON EL PLAN ANUAL DE CAPACITACION REQUERIDAS POR LAS DIFERENTES UNIDADES ORGANICAS EN EL GOBIERNO REGIONAL JUNIN, 2018”.**

Titulo: ESTRATEGIAS DE GESTION Y SU RELACION CON EL PLAN ANUAL DE CAPACITACION REQUERIDAS POR LAS DIFERENTES UNIDADES ORGANICAS EN EL GOBIERNO REGIONAL JUNIN, 2018.					
Problema General	Objetivo General	Hipotesis General	Marco Teorico	Variables	Metodologia
¿Qué relación existe entre estrategias de gestión y el plan anual de capacitación en las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018?	Determinar la relación que existe entre estrategias de gestión y el plan anual de capacitación en las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018.	Existe una relación directa y significativa entre el plan de capacitación y estrategias de gestión en las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018.	<p>Antecedentes nacionales</p> <p>La investigación realizada por los autores Aguilar &amp; Marlo (2016), “Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Regional Lambayeque 2015”; Universidad Señor de Sipán, Pímente Perú. El estudio se centró en incrementar el desempeño del personal mediante un plan de capacitación, partiendo de una encuesta donde se tuvo como resultado que el personal desconocía de la existencia de un plan de capacitación representando un 45.4%.</p>	<p><b>VI: Plan de capacitación</b></p> <p><b>VD: Estrategias de Gestión</b></p>	<p>Enfoque de Investigación: Cuantitativo</p> <p>Metodo de Investigación: Científico</p> <p>Tipo de Investigación: Aplicada</p> <p>Nivel de Investigación: Correlacional</p> <p>Diseño de la Investigación: No experimental - Longitudinal</p>
Problemas Especificos	Objetivos Especificos	Hipotesis Especificas			
X1 ¿Qué relación existe entre el plan anual de capacitación y detectar necesidades de capacitación en las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018?	Determinar la relación que existe entre el plan anual de capacitación y detectar necesidades de capacitación en las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018.	Existe una relación directa y significativa entre el plan de capacitación y detectar necesidades de capacitación en las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018.			
X2 ¿Qué relación existe entre el plan anual de capacitación y el diseño del programa de capacitación en las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018?	Determinar la relación que existe entre el plan anual de capacitación y el diseño del programa de capacitación en las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018.	Existe una relación directa y significativa entre el plan de capacitación y el diseño del programa de capacitación en las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018.	<p>Antecedentes internacionales</p> <p>Según González (2017), “Propuesta de gestión de capacitación para una empresa de productos prefabricados para la construcción”, Universidad de Chile, El objetivo de trabajo de esta investigación es generar una propuesta de gestión estratégica de capacitación para una empresa que produce productos prefabricados para la construcción. Esta empresa se ha propuesto mejorar su desempeño organizacional en general, solicitando a todas sus gerencias que emprendan acciones con ese objetivo. En este contexto, la Subgerencia de Recursos Humanos decidió que el eje fundamental del área para aportar con este desafío sería el desarrollo de la gestión de capacitación. Por ello, una pregunta central en esta investigación es ¿cómo construir una óptima estrategia de gestión de capacitación para esta empresa?, tomo en cuenta las 4 etapas que son las siguientes: Evaluación de necesidades de capacitación, Diseño del programa de capacitación, Implementación del programa de capacitación y Evaluación del programa de capacitación.</p>		<p>Poblacion: 527 funcionarios</p> <p>Muestra: 89 funcionarios</p>
X3 ¿Qué relación existe entre el plan anual de capacitación y la implementación del programa de capacitación en las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018?	Determinar la relación que existe entre el plan anual de capacitación y la implementación del programa de capacitación en las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018.	Existe una relación directa y significativa entre el plan de capacitación y la implementación del programa de capacitación en las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018.			
X4 ¿Qué relación existe entre el plan anual de capacitación y la evaluación del programa de capacitación en las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018?	Determinar la relación que existe entre el plan anual de capacitación y la evaluación del programa de capacitación en las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018.	Existe una relación directa y significativa entre el plan de capacitación y la evaluación del programa de capacitación en las diferentes Unidades Orgánicas en el Gobierno Regional Junín, 2018.			

## Apéndice B:

### Guía de Entrevista Estructurada

#### Encuesta

Sr. Colaborador del Gobierno Regional Junín, agradeceré su participación en la presente encuesta; la misma que está orientada a mejorar el plan de capacitación de los funcionarios del Gobierno Regional Junín para mejorar las necesidades; por ello la información que Ud. registre en este documento es de suma importancia para preparar un plan de capacitación.

Le garantizamos que la información que Ud. Registre será utilizada única y exclusivamente en la presente investigación.

Instrucciones: Marque con una (X) la alternativa que crea correcta

Sexo: M ( ) F ( )

Variable: Plan Anual de Capacitación	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente de acuerdo
1. ¿Considera Ud., que el GRJ tiene una buena infraestructura para su desempeño laboral?					
2. ¿Considera Ud., que existe personal con amplia experiencia laboral en el GRJ?					
3. ¿Considera Ud., que el GRJ cuenta con tecnología moderna para el buen desempeño de su personal?					
4. ¿Ud. Tiene conocimiento del contenido del plan de capacitación a los funcionarios en el GRJ?					
5. ¿La capacitación recibida le ha beneficiado en sus funciones que Ud. Realiza?					
6. ¿El contenido del plan de capacitación se ajusta a las necesidades del personal del GRJ?					
7. ¿Considera Ud., que es eficiente el trabajo que realiza en su servicio?					
8. ¿Ud. Considera eficaz el trabajo realizado por sus compañeros.					
9. ¿Ud. Está de acuerdo que el área de capacitación actualice la información del personal					

**Variable: Estrategias de Gestión**

10. ¿Conoce o sabe Ud., respecto a las estrategias de capacitación del GRJ?
- Si
  - No
11. ¿Está dispuesto Usted a participar en el desarrollo del Plan de Capacitación?
- Si
  - No
12. ¿Hace cuándo no recibe usted un curso de capacitación?
- Hace tres años
  - Hace dos años
  - Hace un año
  - Hace 5 meses
  - Hace un mes
13. ¿Qué dificultades ha tenido Ud. En la capacitación recibida?
- No entendí al expositor
  - Las herramientas no fueron necesarias
  - No fue de su interés
  - El expositor no sabía del tema expuesto
14. De acuerdo a su criterio ¿Qué cursos de capacitación requiere usted para mejorar el desempeño en su cargo?
- Procesos administrativos
  - Relaciones humanas
  - Desarrollo personal
  - Desarrollo profesional
  - Atención al cliente
15. ¿A la hora de recibir capacitación prefiere Usted, que se dicte por un miembro de la organización o por una persona externa?
- Persona interna
  - Persona externa
16. Considera usted que la capacitación es:
- Una pérdida de tiempo
  - Resuelve problemas
  - Mejora personal
  - Desarrollo profesional

17. ¿Cómo tuvo conocimiento del curso de capacitación?

- Recibió por correo electrónico de Recursos Humanos
- Su jefe se lo sugirió
- Pizarra de comunicaciones
- Intranet
- Página web del GRJ

18. El horario de capacitación le fue adecuado

- Si
- No

19. ¿Qué tipo de técnica le gustaría a usted que se implantara para dictar el curso de capacitación?

- Estudio de casos
- Foros
- Charla
- Taller
- Seminario

20. ¿Qué beneficio le traería a usted obtener una capacitación

- Ayuda a lograr las metas individuales
- Mejora sus habilidades de resolver conflictos
- Aumenta el nivel de satisfacción al puesto
- Produce actitudes más positivas
- Mejora sus competencias profesionales

21. ¿Qué tipo de herramienta le gustaría a usted que se implantara para dictar el curso de capacitación?

- Manuales
- Dispositivas
- Debates
- Técnicas grupales
- Casos reales

22. En general ¿Cómo calificaría los siguientes aspectos de los cursos realizados?

	Excelente	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
Atención en la inscripción					
Instalaciones/aula					
Refrigerios					
Audio/video					

GRACIAS

### Apéndice C:

#### Relación la encuesta con la Estructura de Operacionalidad de las variables

VARIABLE	DIMENSION	PREGUNTA	
<b>Plan de capacitación</b>	La capacitación de inducción	¿Considera Ud., que el GRJ tiene una buena infraestructura para su desempeño laboral?	
		¿Considera Ud. Que el GRJ cuenta con tecnología para el buen desempeño de su personal?	
	La capacitación de habilidades	¿Ud. Tiene conocimiento del contenido del plan de capacitación a los funcionarios en el GRJ?	
		¿El contenido del plan de capacitación se ajusta a las necesidades del personal del GRJ?	
		¿Ud. Considera eficaz el trabajo realizado por sus compañeros?	
		¿Ud. Está de acuerdo que el área de capacitación actualice la información del personal?	
	La capacitación en procesos administrativos	¿Considera Ud. Que existe personal con amplia experiencia laboral en el GRJ?	
		¿La capacitación recibida le ha beneficiado en sus funciones que Ud. Realiza?	
		¿Considera Ud., que es eficiente el trabajo realizado en su servicio?	
	<b>Estrategias de gestion</b>  ¿Conoce o sabe Ud., respecto a las estrategias de capacitación del GRJ?	Detectar necesidades de capacitación	¿Hace cuánto no recibe usted un curso de capacitación?
			¿Que cursos de capacitación requiere usted para mejorar el desempeño en su cargo?
			Considera usted que la capacitación es
Diseño del programa de capacitación		¿A la hora de recibir capacitación prefiere Usted, que se dicte por un miembro de la organización o por una persona externa?	
		¿Cómo tuvo conocimiento del curso de capacitación?	
		¿Qué tipo de técnica le gustaría a usted que se implantara para dictar el curso de capacitación?	
		¿Qué tipo de herramientas le gustaría a usted que se implantara para dictar el curso de capacitación?	
		¿Cómo calificarías las instalaciones al realizar los cursos de capacitación?	
Implementar el programa de capacitación		¿Cómo calificarías la atención en la inscripción para los cursos de capacitación?	
		¿Está dispuesto Usted a participar en el desarrollo del plan de capacitación?	
		¿Qué dificultades ha tenido Ud. En la capacitación recibida?	
		¿El horario de capacitación fue el adecuado?	
		¿Cómo calificarías los refrigerios en los cursos realizados?	
		¿Cómo calificarías el audio de los cursos realizados?	
Evaluación del programa de capacitación		¿Qué beneficios le traería a usted obtener una capacitación?	

### Apéndice D:

#### Descripción de la población y descripción de la muestra

DEPENDENCIA	DENOMINACION DEL ORGANO	UNIDAD ORGANICA	NUMERO DE FUNCIONARIOS (POBLACIÓN)	PORCENTAJE DE FUNCIONARIOS (MUESTRA)	CANTIDAD DE ENCUESTADOS POR DEPENDENCIA	
<b>Sede Regional</b>	Órgano de Gobierno	Secretaría Ejecutiva del Consejo Regional Presidencia Regional	8	71%	<b>63</b>	
	Órgano de Control	Oficina Regional de Oficina Institucional	11			
	Órgano de Defensa Judicial	Procuraduría Pública Regional	6			
	Órgano de Alta Gerencia	Gerencia General Regional	9			
	Órgano de Apoyo	Secretaría General				92
		Oficina Regional de Administración y Finanzas				
		Oficina de Recursos Humanos				
		Oficina de Administración Financiera				
		Oficina de Abastecimiento y Servicios Auxiliares				
		Oficina de Gestión Patrimonial				
	Órgano de asesoramiento	Oficina Regional de Comunicaciones				63
		Gerencia Regional de Planeamiento y Acondicionamiento Territorial				
		Sub Gerencia de Cooperación Técnica y Planeamiento				
		Sub Gerencia de Acondicionamiento Territorial				
		Sub Gerencia de Presupuesto y Tributación				
		Sub Gerencia de Inversión Pública				
	Órgano de Línea	Oficina Regional de Asesoría Jurídica				113
		Oficina Regional de Desarrollo Institucional y Tecnología de información				
		Gerencia General de Desarrollo Económico				
		Sun Gerencia de Promoción e Inversiones				
Gerencia de Desarrollo Social						
Gerencia de Desarrollo Social e Igualdad de Oportunidades						
Sub Gerencia de Desarrollo Humano						
Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gest. De Medio Ambiente						
Sub Gerencia Regional de Medio Ambiente y Recursos						
Sub Gerencia de Defensa Civil						
Gerencia Regional de Infraestructura						
Sub Gerencia de Estudios I						
Sub Gerencia de Estudios II						
Órgano Desconcentrado	Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras		71			
	Sub Gerencia de Desarrollo Tarma					
	Sub Gerencia de Desarrollo Yauli					
	Sub Gerencia de Desarrollo Junín					
	Sub Gerencia de Desarrollo Chanchamayo					
	Sub Gerencia de Desarrollo Satipo					
	Sub Gerencia de Desarrollo Jauja					
Sub Gerencia de Desarrollo Concepción						
	Sub Gerencia de Desarrollo Chupaca					
		373				

DEPENDENCIA	DENOMINACION DEL ORGANO	UNIDAD ORGANICA	NUMERO DE FUNCIONARIOS (POBLACION)		PORCENTAJE DE FUNCIONARIOS (MUESTRA)	CANTIDAD DE ENCUESTADOS POR DEPENDENCIA
<b>Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo</b>	Órgano de Dirección	Dirección Regional	6	88	17%	<b>15</b>
	Órgano de Apoyo	Oficina Técnica Administrativa	12			
	Órgano de Control	Ejecutoria Coactiva	5			
	Órgano de Línea	Dirección de Prevención y Solución de Conflictos	17			
		Sub Dirección de Defensa Legal Gratuita y Asesoría de Trabajo Sub Dirección de Negociaciones Colectivas y Registros Generales				
	Órgano de Apoyo	Oficina Regional de Administración y Finanzas II	5			
	Órgano de Línea	Dirección de Inspección de Trabajo	21			
		Oficina de Administración Financiera Oficina de Abastecimiento y Servicios Auxiliares II				
Órgano Desconcentrado	Zona de Trabajo y Promoción del Empleo de la Oroya	22				
	Zona de Trabajo y Promoción del Empleo Tarma					
	Zona de Trabajo y Promoción del Empleo San Ramón					
	Zona de Trabajo y Promoción del Empleo Satipo					
<b>Aldea Infantil "EL ROSARIO"</b>	Órgano de Alta Dirección	Órgano de Dirección	7	33	6%	<b>6</b>
	Órgano de Apoyo	Área Administrativa	7			
	Órgano de Línea	Equipo Multidisciplinario	19			
Órganos operativos						
<b>Dirección Regional de Vivienda, Contrucción y Saneamiento</b>	Órgano de Dirección	Dirección Regional	6	33	6%	<b>6</b>
	Órgano de Asesoramiento	Oficina de Planificación y Presupuesto	6			
	Órgano de Apoyo	Oficina de Administración	5			
	Órgano de Línea	Sub Dirección de Vivienda y Urbanismo	16			
Sub Gerencia de Contrucción y Saneamiento						
<b>TOTAL</b>			<b>527</b>		<b>89</b>	
			POBLACION		MUESTRA	