

**UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO**



TESIS

**LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL PROFESIONAL PERMANENTE DE LA
COMISIÓN DE PRESUPUESTO Y CUENTA GENERAL DE LA REPÚBLICA,
DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA, Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO
LABORAL, AÑO 2014**

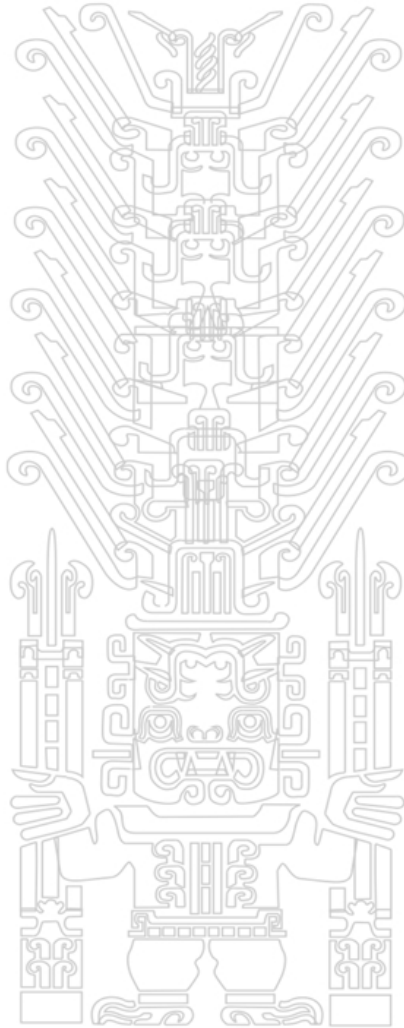
PRESENTADA POR:

LUIS ENRIQUE PINEDA LARZO

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
DOCTOR EN ADMINISTRACION**

LIMA – PERÚ

2017



DEDICATORIA
A Dios y mis padres.



AGRADECIMIENTOS

A mis maestros por sus enseñanzas aprendidas en estos años.

INDICE

RESUMEN	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCION	9
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.1 Antecedentes	10
1.2 Planteamiento del problema	10
1.2.1 Problema General.....	11
1.2.2 Problemas Específicos	11
1.3.1 Objetivo general.....	12
1.3.2 Objetivos Específicos.....	12
1.4 Justificación	12
1.5 Alcances y Limitaciones.....	13
1.5.1 Alcances	13
1.5.2 Limitaciones.....	13
1.6 Definición de Variables	13
1.6.1 Variable 1 Capacitacion.....	13
1.6.2 Variable 2 Desempeño laboral.....	13
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....	14
2.1. Teorias Generales Relacionadas al Tema.....	14
2.1.1 Entidad Publica y su necesidad de capacitarse.....	14
2.1.2 Problemática del desarrollo de la capacitación.....	14
2.2. Bases teóricas especializadas sobre el tema	14
2.2.1 Bases teoricas de la Capacitacion.....	14
2.2.1.1 Definicion de Capacitacion	14
2.2.1.2 Objetivos de la capacitación	15
2.2.1.3 Contenido de la Capacitacion.....	15
2.2.2 Bases teoricas de la Variable Desempeño laboral	16
2.2.2.1 Definicion de desempeño laboral	16
2.2.2.2 Conductas del desempeño laboral	16

2.2.2.3 Evaluación del desempeño.....	16
2.3 Hipótesis	17
2.3.1 Hipótesis General	17
2.3.2 Hipótesis Específicas.....	17
CAPÍTULO III METODO.....	18
3.1 Tipo de investigación	18
3.2 Diseño de Prueba de Hipotesis.....	18
3.3 Variables	18
3.4 Población y Muestra.....	19
3.4.1 Población	19
3.4.2 Muestra.....	19
3.5 Técnicas de investigación	19
3.6 Instrumentos de recolección de datos.....	19
3.7 Procesamiento y análisis de datos.....	20
CAPITULO IV. PRESENTACION DE RESULTADOS.....	21
4.1 Contraste de Hipótesis.....	21
4.1.1 Contraste de Hipótesis General.....	21
4.1.2 Primera hipótesis específica	22
4.1.3 Segunda Hipótesis específica.....	23
4.1.4 Tercera hipótesis específica	24
4.2 Análisis Descriptivo	25
4.3 Frecuencias.....	26
CAPITULO V DISCUSION DE RESULTADOS.....	31
CONCLUSIONES.....	32
RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	34
ANEXOS	37
Anexo 1: Ficha tecnica de los instrumentos a utilizar.....	38
Anexo 2: Definicion de terminos	39
Anexo 3: Matriz de consistencia	40
Anexo 4: Instrumento de la variable 1.....	42

Anexo 5: Instrumento de la variable 2.....	43
--	----

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1	18
Tabla 2	19
Tabla 3	20
Tabla 4	20
Tabla 5	21
Tabla 6	22
Tabla 7	23
Tabla 8	24
Tabla 9	25
Tabla 10	26
Tabla 11	27
Tabla 12	28
Tabla 13	29
Tabla 16	30

LISTADO DE FIGURAS

Figura 1. <i>Variable 1 Capacitación</i>	26
Figura 2. <i>Dimension habilidades</i>	27
Figura 3. <i>Dimension aptitudes</i>	28
Figura 4. <i>Dimension conceptos</i>	29
Figura 5. <i>Variable 2 Desempeño laboral</i>	30

RESUMEN

La tesis tuvo como finalidad demostrar como la capacitación y el desempeño laboral tienen influencia en la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, del Congreso de la República, año 2014.

La investigación esta enmarcada en el enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de corte transaccional, finalmente los resultados permitieron concluir que una capacitación adecuada tendrá influencia positiva y directa en el desempeño laboral de los 10 trabajadores de la entidad.

Palabras clave: Capacitación, Desempeño laboral.

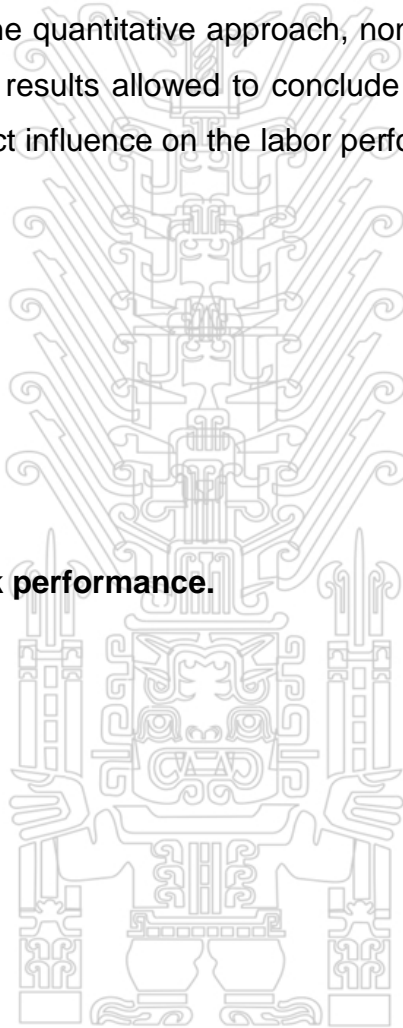


ABSTRACT

The purpose of the thesis was to demonstrate how training and work performance influence the Budget Commission and General Account of the Republic of the Congress of the Republic in 2014.

The research is framed in the quantitative approach, non-experimental design and transactional cut, finally the results allowed to conclude that an adequate training will have a positive and direct influence on the labor performance of the 10 workers of the entity.

Key words: Training, Work performance.



INTRODUCCION

La tesis contiene cinco capítulos que se explican a continuación:

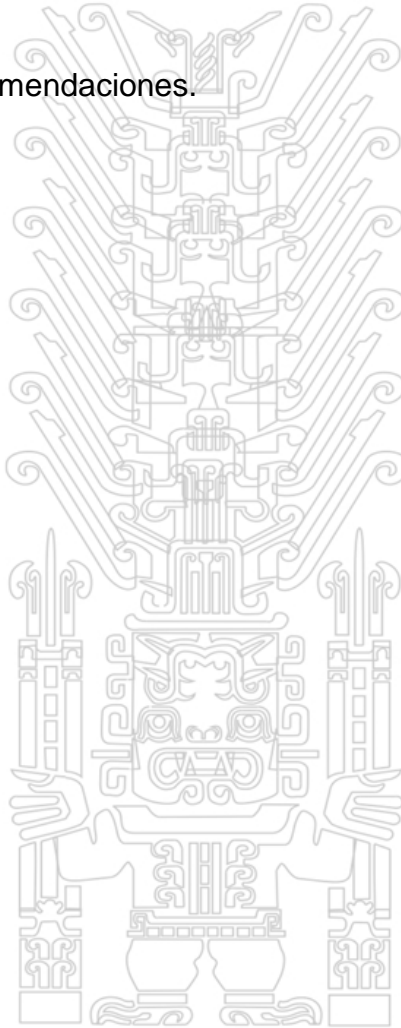
Cap. 1. Realidad problemática.

Cap. 2. Estado del arte.

Cap. 3. Metodología.

Cap. 4. Resultados.

Cap. 5. Conclusiones y recomendaciones.



El tesista

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Antecedentes

De Cerrud (2011) concluyo en la importancia del programa de capacitación en el sector público, para la capacitación de los funcionarios de mandos medios y intermedios para la mejora de las habilidades y conocimientos para optimizar la calidad del servicio al ciudadano.

A su vez Pacheco (2013) en su tesis menciona las limitaciones que tiene la evaluación del desempeño al no tener información sobre los indicadores de eficacia y eficiencia y no poder brindar alternativas de solución hacia la calidad de servicio.

De igual modo Medina (2014) concluyo en la importancia de un plan de capacitación enfocado en las necesidades de capacitación al personal en distintas áreas jerárquicas.

Pineda (2011) indico que la capacitación tiene causa efecto con optimizar el presupuesto público del congreso de la república con un margen de error del 0.05.

Begazo (2016) menciona que existe una fuerte asociación del 94% entre capacitación y desempeño laboral en la Reniec

1.2 Planteamiento del problema

El Congreso de la República es uno de los poderes de Estado, que tiene como responsabilidad fundamental la de crear leyes que sirvan para fortalecer el Estado de Derecho que toda nación reclama, bajo esta premisa una de las principales leyes que se debate en el Congreso de la República.

Esta ley que rige los destinos de una nación en el orden económico, tiene que ser visto desde un punto de vista social, para ello los involucrados, los congresistas, personal técnico y especialistas.

El Congreso de la Republica en la actualidad no cuenta con programas de capacitación para sus colaboradores y carece de indicadores de evaluación de desempeño laboral.

1.2.1 Problema General

¿De que manera la capacitación influye en el desempeño laboral del personal profesional permanente de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, del Congreso de la República, año 2014?

1.2.2 Problemas Específicos

Problema especifico 1

¿De qué manera el Desarrollo de habilidades influye en el desempeño laboral del personal profesional permanente de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, del Congreso de la República, año 2014?

Problema especifico 2

¿De que manera el Desarrollo de aptitudes influye en el desempeño laboral del personal profesional permanente de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, del Congreso de la República, año 2014?

Problema especifico 3

¿De que manera el Desarrollo de conceptos influye en el desempeño laboral del personal profesional permanente de la Comisión de

Presupuesto y Cuenta General de la República, del Congreso de la República, año 2014?

1.3.1 Objetivo general

Determinar de qué manera la capacitación influye en el desempeño laboral del personal profesional permanente de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, del Congreso de la República, año 2014.

1.3.2 Objetivos Específicos

Objetivo específico 1

Determinar de qué manera el Desarrollo de habilidades influye en el desempeño laboral del personal profesional permanente de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, del Congreso de la República, año 2014.

Objetivo específico 2

Determinar de que manera el Desarrollo de aptitudes influye en el desempeño laboral del personal profesional permanente de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, del Congreso de la República, año 2014.

Objetivo específico 3

Determinar de que manera el Desarrollo de conceptos influye en el desempeño laboral del personal profesional permanente de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, del Congreso de la República, año 2014.

1.4 Justificación

La tesis tiene justificación porque se demostrara la asociación entre la

capacitación y el desempeño laboral.

1.5 Alcances y Limitaciones

1.5.1 Alcances

La tesis se ejecuto en el Congreso de la República en el año 2014.

1.5.2 Limitaciones

Las limitaciones más importantes que se consideran son las limitaciones en antecedentes nacionales respecto a la capacitación y desempeño laboral en el congreso de la republica.

1.6 Definición de Variables

1.6.1 Variable 1 Capacitacion

-Dimensiones de capacitación:

- a. Desarrollo de habilidades
- b. Desarrollo de aptitudes
- c. Desarrollo de conceptos

1.6.2 Variable 2 Desempeño laboral

-Dimensiones de desempeño laboral:

- a. Desempeño de la tarea
- b. Civismo
- c. Falta de productividad

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Teorías Generales Relacionadas al Tema

2.1.1 Entidad Pública y su necesidad de capacitarse

Según (Chiavenato, 2000, p. 567) el diagnóstico en las necesidades de capacitación permite a la dirección conocer en que estado se encuentra el trabajador respecto a los conocimientos y habilidades que se cuenta, se tiene relación con la teoría de (Pinto, 2000, p. 116) porque se identifica las carencias que tiene el profesional frente a sus actividades por falta de una inducción especializada en su función, con todo lo expuesto se enfocaría a la elaboración y ejecución del programa de capacitación.

2.1.2 Problemática del desarrollo de la capacitación

La problemática del desarrollo de la capacitación en relacion a la teoría de (Mondy y Noe, 2005, p. 204) son:

- Reducción de empleados.
- Empleados con dominio de las tic.
- Constante rotación del personal.
- Presiones competitivas.
- Mayor conocimiento de mejora continúa en los procesos.

2.2. Bases teóricas especializadas sobre el tema

2.2.1 Bases teoricas de la Capacitacion

2.2.1.1 Definicion de Capacitacion

Según Ibáñez (2011), p. 211) “la capacitación es el procedimiento de educacion a mediano o largo tiempo” (p. 211).

Para (Chiavenato, 2000, p. 557) la finalidad de la capacitación es

la mejora de las habilidades y conocimientos del trabajador.

La capacitación para (Bohlander, Snell & Sherman, 2001, p. 216) debe generar la mejora del aprendizaje de los colaboradores y se relación con la teoría de (Stoner, Freeman & Gilbert, 2009, p. 413) con un programa de capacitación óptimo mejoraría la productividad laboral.

2.2.1.2 Objetivos de la capacitación

Los objetivos son:

- a. Motivar al empleado con conocimientos actualizados.
- b. El empleado busque mejorar su posición dentro de la entidad.
- c. El empleado cuente con nuevos temas de aprendizaje y que los ponga en práctica en la entidad. (Ibáñez, 2011, p. 212)

2.2.1.3 Contenido de la Capacitación

El contenido de la capacitación según (Ibáñez, 2011, p. 211) son:

- a. Transmisión de la comunicación: mejorar los conocimientos de los empleados.
- b. Desarrollo de habilidades: mejorar las destrezas del trabajador.
- c. Desarrollo de aptitudes: mejorar el clima laboral.
- d. Desarrollo de conceptos: mejorar, exponer y aplicar las mejores ideas de los colaboradores.

2.2.2 Bases teoricas de la Variable Desempeño laboral

2.2.2.1 Definicion de desempeño laboral

El desempeño laboral viene a ser “la finalización de la labor con eficiencia y mejorar la producción en el trabajo” (Robbins & Judge, 2013, p. 555).

Para (Schermerhorn, 2003, p. 55) indico la relación que existe entre capacitación y desempeño laboral.

Según (Werther & Davis, 2000, p. 297) menciono que para la mejora del desempeño laboral es necesario estar acompañado de la tecnología.

Para (Chiavenato, 2011, p. 204) el desempeño laboral es es el rendimiento del trabajador hacia las metas trazadas.

2.2.2.2 Conductas del desempeño laboral

Las conductas del desempeño de acuerdo a Robbins & Judge (2013) “reconoce tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral”

- a. Desempeño de la tarea: es el cumplimiento de los objetivos trazados.
- b. Civismo: trata de apoyar a los compañeros de trabajo, generar buen clima laboral y trabajo en equipo.
- c. Falta de productividad: trata de las deficiencias sobre la eficacia, efectividad y eficiencia en la organización.

2.2.2.3 Evaluación del desempeño

Según (Mondy & Robert, 2005, p. 38) la evaluación de desempeño se tiene que dar en forma constante y de acuerdo a

(Alles, 2006, p. 62) menciona que la evaluación del desempeño es monitorear al empleado y detectar que falencias tiene para así tomar medidas correctivas.

2.3 Hipótesis

2.3.1 Hipótesis General

La capacitación influye significativamente en el desempeño laboral del personal profesional permanente de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, del Congreso de la República, año 2014.

2.3.2 Hipótesis Específicas

Hipotesis especifica 1

El Desarrollo de habilidades influye significativamente en el desempeño laboral del personal profesional permanente de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, del Congreso de la República, año 2014.

Hipotesis especifica 2

El Desarrollo de aptitudes influye significativamente en el desempeño laboral del personal profesional permanente de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, del Congreso de la República, año 2014.

Hipotesis especifica 3

El Desarrollo de conceptos influye significativamente en el desempeño laboral del personal profesional permanente de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, del Congreso de la República, año 2014.

CAPÍTULO III METODO

3.1 Tipo de investigación

La tesis es de tipo teórico de acuerdo a los autores (Carrasco, 2006, p. 43) (Sánchez, 2010, p. 53), (Ñaupas, Mejía, Novoa & Villagomez, 2011, p. 66), Vara-Horna, 2012, p. 202), (Valderrama, 2014, p. 164), (Sánchez y Pongo, 2014, p. 66) y (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagomez, 2014, p. 91) porque solo pretende incrementar el conocimiento y ser la base para la investigación de tipo aplicada.

3.2 Diseño de Prueba de Hipótesis

Para la prueba de hipótesis se seleccionó la oficina de personal profesional permanente de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, del Congreso de la República, para posterior procedimiento de trabajo de campo.

3.3 Variables

Tabla 1
Componentes de capacitación

Dimensiones	Indicadores
Habilidades	Entrenar empleados Trabajo en equipo
Aptitudes	Relaciones interpersonales Motivación
Conceptos	Innovación Mejores alternativas

Tabla 2
Componentes de desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores
Desempeño de la tarea	Supervisión de la tarea Evaluación de desempeño
Civismo	Respeto a los compañeros Compromiso con la entidad
Falta de productividad	Falta de motivación Falta de comunicación

3.4 Población y Muestra

3.4.1 Población

La población de estudio la componen diez profesionales.

3.4.2 Muestra

En vista de que la población de Estudio es pequeña, la muestra será considerada el 100 % de la población estudiada.

3.5 Técnicas de investigación

Según Valderrama (2014) “en la tesis se aplico como técnicas de investigacion el cuestionario y la observación estructurada” (p. 194).

3.6 Instrumentos de recolección de datos

De acuerdo a Valderrama (2014) “el instrumento aplicado fueron dos encuestas para medir las preguntas” (p. 195).

Tabla 3

Alfa de Cronbach de la variable 1

Alfa de Cronbach	Preg.
,981	12

Tabla 4

Alfa de Cronbach de la variable 2

Alfa de Cronbach	Preg.
,913	12

3.7 Procesamiento y análisis de datos

Se hará uso de:

- Tablas de distribución de frecuencias, y diagramas de barras.
- Para Martínez (2012) “la hipótesis tiene el cinco por ciento de margen de error” (p. 328).
- Se aplicó la prueba de normalidad según De la Garza, Morales y Gonzales, (2013) “denominada Shapiro Wilk porque se tiene menos de 50 personas como muestra” (pp. 135-141).

CAPITULO IV. PRESENTACION DE RESULTADOS

4.1 Contraste de Hipótesis

4.1.1 Contraste de Hipótesis General

Ho. La capacitación no influye significativamente en el desempeño laboral del personal profesional permanente de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, del Congreso de la República, año 2014.

Ha. La capacitación influye significativamente en el desempeño laboral del personal profesional permanente de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, del Congreso de la República, año 2014.

Tabla 5

Contraste de Hipótesis General

			Capacitacion (agrupado)	Desempeño laboral (agrupado)
Rho de Spearman	Capacitacion (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,795
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	10	10
	Desempeño Laboral (agrupado)	Coeficiente de correlación	,795	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	10	10

La hipótesis alternativa se cumple entonces la capacitación influye en forma directa en el desempeño laboral.

4.1.2 Primera hipótesis específica

Ho. El Desarrollo de habilidades no influye significativamente en el desempeño laboral del personal profesional permanente de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, del Congreso de la República, año 2014.

Ha. El Desarrollo de habilidades influye significativamente en el desempeño laboral del personal profesional permanente de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, del Congreso de la República, año 2014.

Tabla 6
Primera Hipótesis Específica

		Habilidades (agrupado)	Desempeño laboral (agrupado)
Rho de Spearman	Habilidades (agrupado)	1,000	,756
		Sig. (bilateral)	,000
		N	10
Desempeño laboral (agrupado)	Desempeño laboral (agrupado)	,756	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	10

La hipótesis alternativa se cumple entonces las habilidades influye en forma directa en el desempeño laboral.

4.1.3 Segunda Hipótesis específica

Ho. El Desarrollo de aptitudes influye no significativamente en el desempeño laboral del personal profesional permanente de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, del Congreso de la República, año 2014.

Ha. El Desarrollo de aptitudes influye significativamente en el desempeño laboral del personal profesional permanente de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, del Congreso de la República, año 2014.

Tabla 7
Segunda Hipótesis Específica

			Aptitudes (agrupado)	Desempeño laboral (agrupado)
Rho de Spearman	Aptitudes (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,830
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	10	10
	Desempeño laboral (agrupado)	Coeficiente de correlación	,830	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	10	10

La hipótesis alternativa se cumple entonces las aptitudes influye en forma directa en el desempeño laboral.

4.1.4 Tercera hipótesis específica

Ho. El Desarrollo de conceptos no influye significativamente en el desempeño laboral del personal profesional permanente de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, del Congreso de la República, año 2014.

Ha. El Desarrollo de conceptos influye significativamente en el desempeño laboral del personal profesional permanente de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, del Congreso de la República, año 2014.

Tabla 8
Tercera hipótesis Específica

		D. Conceptos (agrupado)	Desempeño laboral (agrupado)
Rho de Spearman	Conceptos (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,634*
		N	,049
		10	10
Desempeño laboral (agrupado)		Coeficiente de correlación	,634*
		Sig. (bilateral)	,049
		N	10

La hipótesis alternativa se cumple entonces los conceptos influye en forma directa en el desempeño laboral.

4.2 Análisis Descriptivo

Tabla 9
Shapiro Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1. Capacitacion (agrupado)	,781	10	,000
D1. Habilidades (agrupado)	,756	10	,000
D2. Aptitudes (agrupado)	,781	10	,000
D3. Conceptos (agrupado)	,781	10	,000
V2. Desempeño (agrupado)	,832	10	,000

En la tabla 9 se puede interpretar que el valor de Shapiro Wilk no presenta normalidad.



4.3 Frecuencias

Tabla 10
Variable 1 Capacitación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy aceptable	1	10,0	10,0	10,0
	Aceptable	4	40,0	40,0	50,0
	No aceptable	5	50,0	50,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Muy aceptable
Aceptable
No aceptable

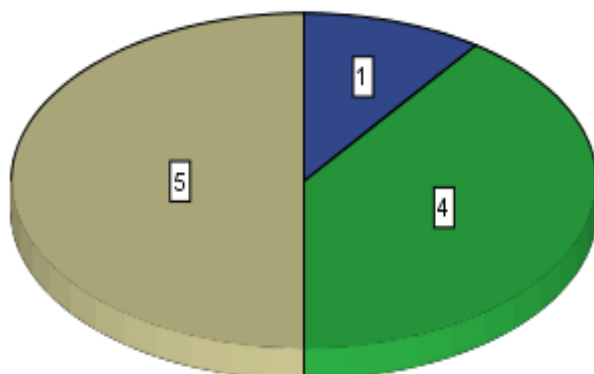


Figura 1. *Variable 1 Capacitación*

El 40% de personas encuestadas manifestaron que se necesita capacitación en el congreso.

Tabla 11
Dimension habilidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy aceptable	3	30,0	30,0	30,0
	Aceptable	2	20,0	20,0	50,0
	No aceptable	5	50,0	50,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

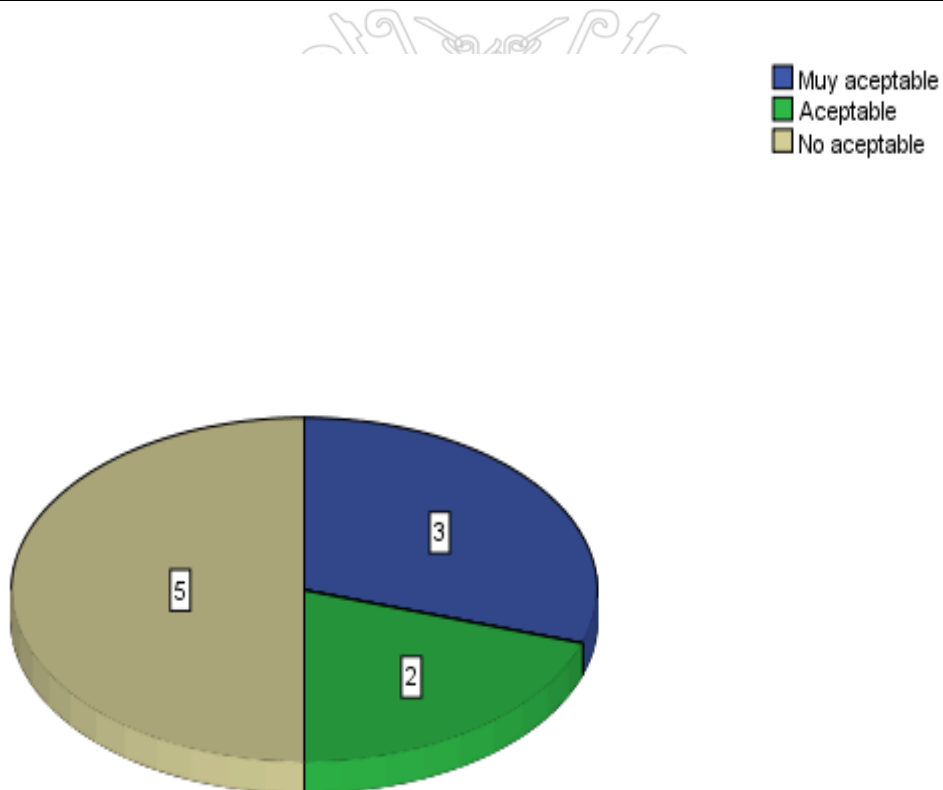


Figura 2. *Dimension habilidades*

El 50% de personas encuestadas manifestaron que en el congreso no lograr mejorar el desarrollo de sus habilidades.

Tabla 12
Dimension aptitudes

		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy aceptable	2	20,0	20,0	20,0
	Aceptable	3	30,0	30,0	50,0
	No aceptable	5	50,0	50,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

■ Muy aceptable
■ Aceptable
■ No aceptable

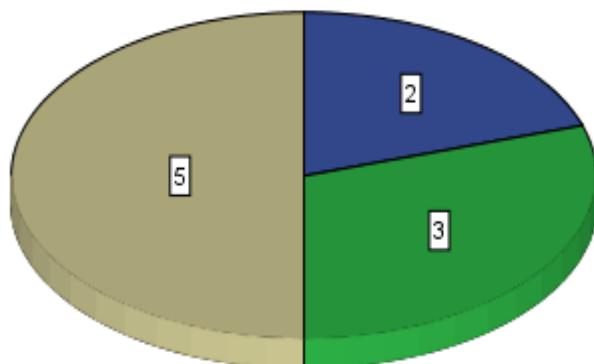


Figura 3. *Dimension aptitudes*

El 50% de personas encuestadas manifestaron que en el congreso no lograron mejorar el desarrollo de sus aptitudes.

Tabla 13
Dimension conceptos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy aceptable	2	20,0	20,0	20,0
	Aceptable	3	30,0	30,0	50,0
	No aceptable	5	50,0	50,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

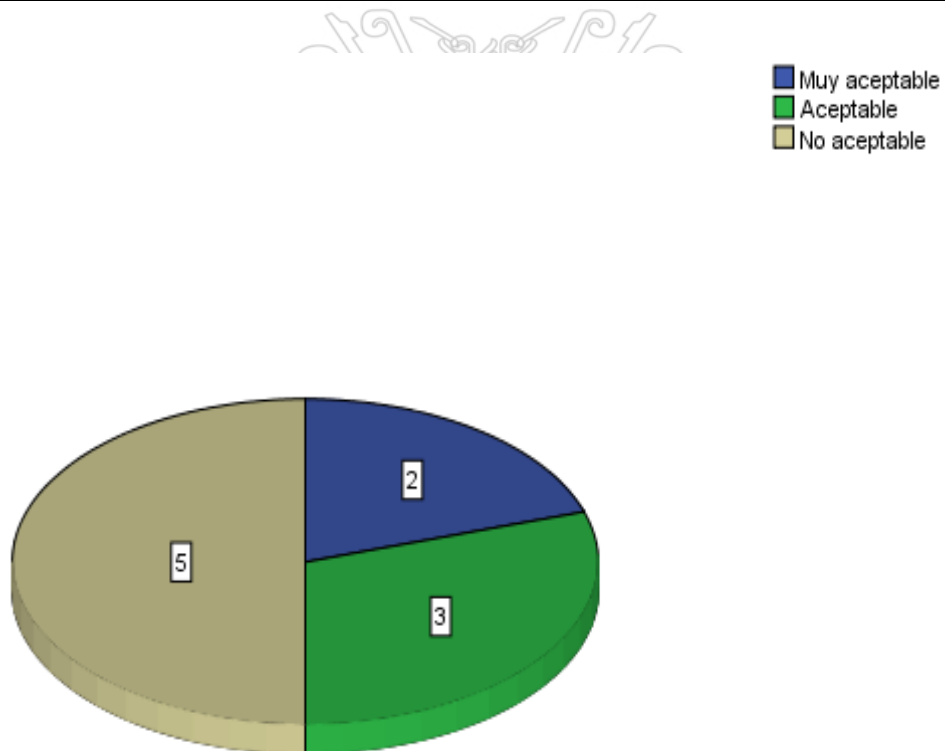


Figura 4. *Dimension conceptos*

El 50% de personas encuestadas manifestaron que en el congreso no lograr mejorar el desarrollo de conceptos.

Tabla 14
Variable 2 Desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy aceptable	3	30,0	30,0	30,0
	Aceptable	4	40,0	40,0	70,0
	No aceptable	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

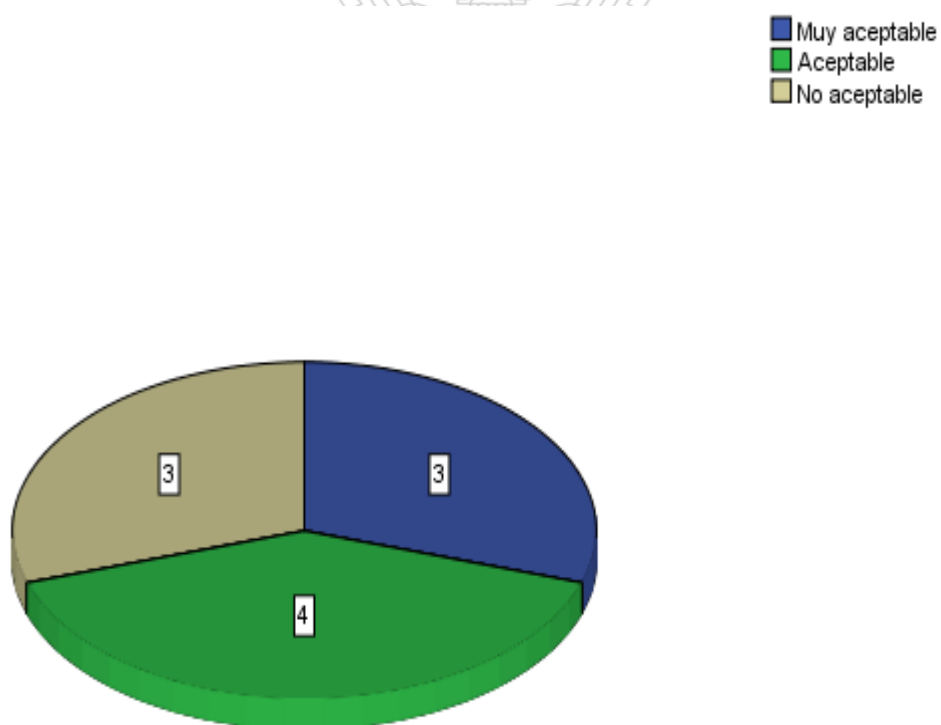


Figura 5. Variable 2 Desempeño laboral

El 40% de personas encuestadas manifestaron que se necesita la capacitación para optimizar el desempeño laboral.

CAPITULO V DISCUSION DE RESULTADOS

Primera discusión

Los resultados se compara con la tesis internacional de Cerrud (2011) concluyo en la importancia del programa de capacitación en el sector público, para la capacitación de los funcionarios de mandos medios y intermedios para la mejora de las habilidades y conocimientos para optimizar la calidad del servicio al ciudadano.

Segunda discusión

Los resultados se compara con la tesis de Medina (2014) concluyo en la importancia de un plan de capacitación enfocado en las necesidades de capacitación al personal en distintas áreas jerárquicas.

Tercera discusión

Los resultados se compara con la tesis Pacheco (2013) menciona las limitaciones que tiene la evaluación del desempeño al no tener información sobre los indicadores de eficacia y eficiencia y no poder brindar alternativas de solución hacia la calidad de servicio.

Cuarta discusión

Los resultados se compara con la tesis de Begazo (2016) la tesis concluyo que existe una fuerte asociación del 94% entre capacitación y desempeño laboral en la Reniec

CONCLUSIONES

Primera. La tesis concluye que la hipótesis alternativa se cumple entonces la capacitación influye en forma directa en el desempeño laboral.

Segunda. La tesis concluye que la hipótesis alternativa se cumple entonces las habilidades influye en forma directa en el desempeño laboral.

Tercera. La tesis concluye que la hipótesis alternativa se cumple entonces las aptitudes influye en forma directa en el desempeño laboral.

Cuarta. La tesis concluye que la hipótesis alternativa se cumple entonces los conceptos influye en forma directa en el desempeño laboral.



RECOMENDACIONES

Primera. Se recomienda la elaboración y ejecución de la evaluación del desempeño hacia la optimización de la productividad laboral.

Segunda. Se recomienda que aplique el plan de capacitación basado en reforzar el talento humano del trabajador.

Tercera. Se recomienda la evaluación en forma anual del tratamiento de la capacitación y detectar las necesidades de la capacitación década área.

Cuarta. Se recomienda el monitoreo de la ejecución de programas de capacitación para salvaguardar el cumplimiento de ello.



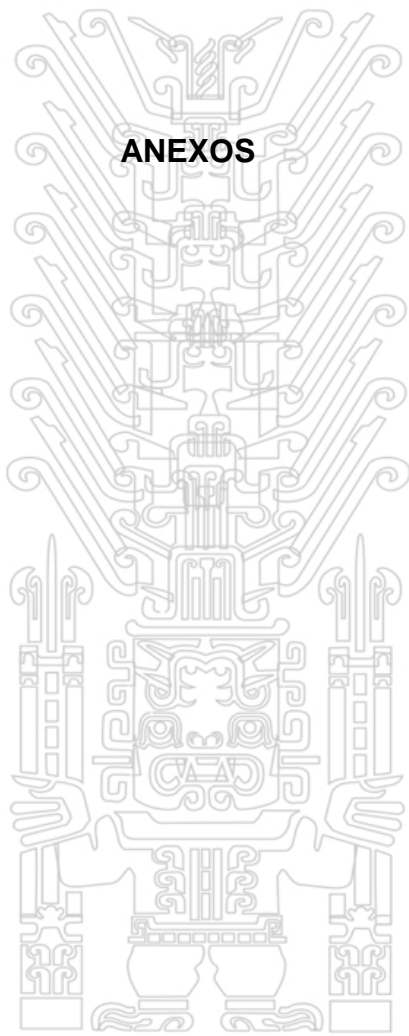
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- 1 Alles, M. (2006). *Desempeño por competencias, evaluación de 360°* (2ª.ed.) Buenos Aires: Granica.
- 2 Alva, R. (2014) *Las tecnologías de información y comunicación como instrumentos eficaces en la capacitación del personal*. Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- 3 Begazo, L. (2016) *La capacitación y su influencia en el desempeño laboral del personal de la procuraduría pública del RENIEC*. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo.
- 4 Carrasco, S. (2006) *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos, Lima.
- 5 De la Garza, J., Morales, B. y Gonzales, B. (2013) *Análisis estadístico multivariante*. México. Mc Graw Hill.
- 6 Chiavenato, I. (2000) *Administración de recursos humanos*. Quinta edición. Colombia: McGraw-Hill.
- 7 Chiavenato, I. (2002) *Gestión del talento humano*. México. McGraw Hill.
- 8 Chiavenato, I. (2011) *Administración de Recursos Humanos*. 9 na. edición. Mc Graw Hill.
- 9 De Cerrud, A. (2011) *Desarrollo de programa de capacitación en Gerencia pública para funcionarios de mandos Medios e intermedios del ministerio de obras Publicas, región metropolitana áreas de Panamá, este y oeste*. Tesis

de magister. Universidad de Panamá.

- 10 Ibáñez, M. (2011) *Gestión del talento humano*. Cepredim.
- 11 Martínez, C. (2012) *Estadística y muestreo*. 13 ra. edición. Ecoe.
- 12 Medina, F. (2014) *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*. Tesis de maestría. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- 13 Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagomez, A. (2014) *Metodología de la investigación, cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. U. transversal.
- 14 Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagomez, A. (2011) *Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis*. Editorial San Marcos.
- 15 Ramírez Castillo Alejandrino, Ampa Zubieta Isabel & Ramírez Ampa Katherine (2007) *Tecnología de la investigación*. Editorial Moshera SRL.
- 16 Robbins Stephen y Judge Timothy A. (2013) *Comportamiento organizacional*. Decimo quinta edición. Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- 17 Rodríguez, V. J. (1999). *El pensamiento de la administración*. México: Ecasa.
- 18 Stoner, Freeman y Gilbert (2009) *Administración*. 8va. edición. Prentice-Hall.

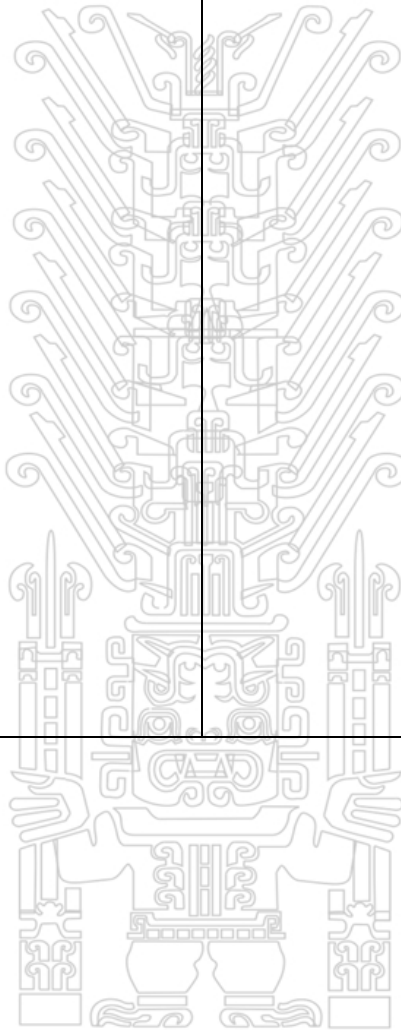
- 19 Sánchez, S. (2010) *Metodología: El Curso*. Editorial San Marcos.
- 20 Sánchez, S. y Pongo, O. (2014) *Tendencias Contemporáneas: Metodología y Estadística*. Editorial UNFV.
- 21 Siliceo, A. (2004) *Capacitación y desarrollo de personal*. Cuarta edición. Mexico. Limusa.
- 22 Schermerhorn, J. (2003) *Administración*. México D.F.: Limusa
- 23 Pacheco, J. (2013) *Evaluación del Desempeño al Talento Humano de la Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A. de la Ciudad de Loja*. Tesis de Grado. Universidad Nacional de Loja.
- 24 Pineda, L. (2011) *La capacitación del personal profesional permanente de la comisión de presupuesto y cuenta general del congreso de la república, y su influencia en la optimización del presupuesto público en la fase de aprobación*. Tesis de magister. UNFV.
- 25 Pinto, R. (2000) *Planeación estratégica de capacitación empresarial*. Mc Graw-Hill.
- 26 Valderrama, S. (2014) *Pasos para elaborar Proyectos de Investigación Científica* Cepredim.
- 27 Werther, W. y Davis, K. (2000). *Administración de personal y recursos humanos*. Quinta edición. Mcgraw-Hill.



ANEXOS

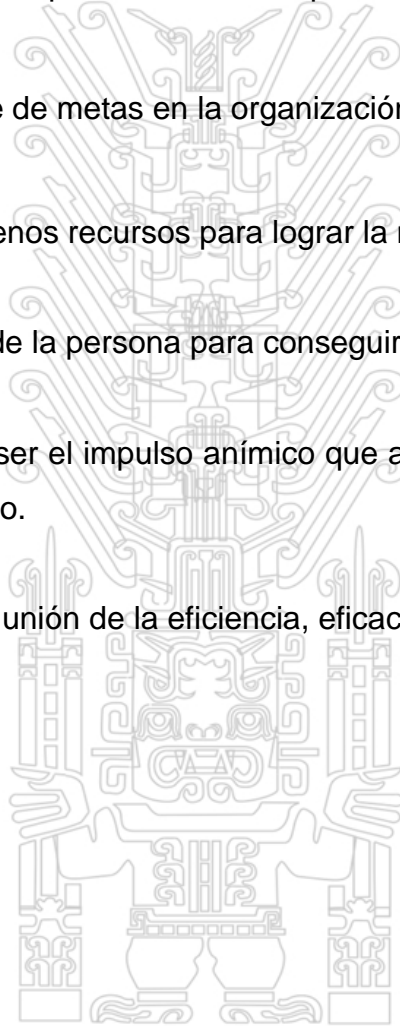
Anexo 1: Ficha tecnica de los instrumentos a utilizar

1- Objetivo	2-Elaboracion del diseño de la muestra	3-Instrumento	4-Encuesta



Anexo 2: Definición de terminos

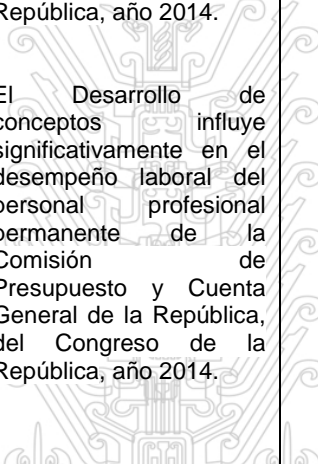
1. **Ámbito Laboral:** lugar de trabajo.
2. **Capacitación:** herramienta que optimiza el desempeño del trabajador.
3. **Competencia:** persona que esta en la búsqueda de la calidad profesional.
4. **Desempeño:** alcance de metas en la organización.
5. **Eficiencia:** utilizar menos recursos para lograr la meta.
6. **Eficacia:** capacidad de la persona para conseguir metas.
7. **Motivación:** viene a ser el impulso anímico que adquiere una persona para conseguir un propósito.
8. **Productividad:** es la unión de la eficiencia, eficacia y la efectividad.



Anexo 3: Matriz de consistencia

La capacitación del personal profesional permanente de la comisión de presupuesto y cuenta general de la república, del congreso de la república, y su influencia en el desempeño laboral, año 2014

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES																
<p>Problema General</p> <p>¿De qué manera la capacitación influye en el desempeño laboral del personal profesional permanente de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, del Congreso de la República, año 2014?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar de qué manera la capacitación influye en el desempeño laboral del personal profesional permanente de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, del Congreso de la República, año 2014.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>La capacitación influye significativamente en el desempeño laboral del personal profesional permanente de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, del Congreso de la República, año 2014.</p>	<p>Variable 1: Capacitación</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Preg.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Habilidades</td> <td>1,2 3, 4</td> </tr> <tr> <td>Aptitudes</td> <td>5, 6 7, 8</td> </tr> <tr> <td>Conceptos</td> <td>9, 10 11, 12</td> </tr> </tbody> </table> <p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Preg.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>V1. Desempeño de la tarea</td> <td>1,2 3, 4</td> </tr> <tr> <td>V2. Civismo</td> <td>5, 6 7, 8</td> </tr> <tr> <td>V3. Falta de productividad</td> <td>9, 10 11, 12</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Preg.	Habilidades	1,2 3, 4	Aptitudes	5, 6 7, 8	Conceptos	9, 10 11, 12	Dimensiones	Preg.	V1. Desempeño de la tarea	1,2 3, 4	V2. Civismo	5, 6 7, 8	V3. Falta de productividad	9, 10 11, 12
Dimensiones	Preg.																		
Habilidades	1,2 3, 4																		
Aptitudes	5, 6 7, 8																		
Conceptos	9, 10 11, 12																		
Dimensiones	Preg.																		
V1. Desempeño de la tarea	1,2 3, 4																		
V2. Civismo	5, 6 7, 8																		
V3. Falta de productividad	9, 10 11, 12																		
<p>Problemas específicos</p> <p>¿De qué manera el Desarrollo de habilidades influye en el desempeño laboral del personal profesional permanente de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, del Congreso de la República, año 2014?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar de que manera el Desarrollo de habilidades influye en el desempeño laboral del personal profesional permanente de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, del Congreso de la República, año 2014.</p>	<p>Hipótesis específica</p> <p>El Desarrollo de habilidades influye significativamente en el desempeño laboral del personal profesional permanente de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, del Congreso de la República, año 2014.</p>																	
<p>¿De qué manera el Desarrollo de aptitudes influye en el desempeño laboral del personal</p>	<p>Determinar de que manera el Desarrollo de aptitudes influye en</p>	<p>El Desarrollo de aptitudes influye significativamente en el</p>																	

<p>profesional permanente de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, del Congreso de la República, año 2014?</p> <p>¿De qué manera el Desarrollo de conceptos influye en el desempeño laboral del personal profesional permanente de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, del Congreso de la República, año 2014?</p>	<p>el desempeño laboral del personal profesional permanente de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, del Congreso de la República, año 2014.</p> <p>Determinar de qué manera el Desarrollo de conceptos influye en el desempeño laboral del personal profesional permanente de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, del Congreso de la República, año 2014.</p>	<p>desempeño laboral del personal profesional permanente de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, del Congreso de la República, año 2014.</p> <p>El Desarrollo de conceptos influye significativamente en el desempeño laboral del personal profesional permanente de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, del Congreso de la República, año 2014.</p>	
--	--	---	---

Anexo 4: Instrumento de la variable 1

CODIFICACION		
1	2	3
Muy aceptable	Aceptable	No aceptable

	VARIABLE 1: CAPACITACION	1	2	3
1	Considera que en el congreso de la Republica le preocupa que se prepare profesionalmente.			
2	¿Aumento sus habilidades gracias a la capacitación?			
3	¿Trabaja siempre en equipos de trabajo?			
4	¿Lo capacitan a usted con la totalidad del personal sobre trabajos en equipo para la mejora en su desempeño laboral?			
5	Su actitud hacia sus todos sus compañeros es buena.			
6	Le falta mejor empatía con sus compañeros de trabajo.			
7	Su actitud hacia todos en el congreso de la Republica es buena.			
8	Le falta mejor empatía con sus compañeros.			
9	Los cursos de capacitación motivan a desarrollar sus ideas.			
10	Los cursos de capacitación que se brinda en el congreso no son atractivos para el personal.			
11	Se necesitan mejores programas de capacitacion			
12	Los cursos de capacitación no aportan al talento humano para la mejora del desempeño laboral.			



Anexo 5: Instrumento de la variable 2

CODIFICACION		
1	2	3
Muy aceptable	Aceptable	No aceptable

	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3
1	Supervisan su labor en el congreso de la Republica.			
2	Le indican sus errores para que mejore su desempeño.			
3	Evalúan su desempeño laboral.			
4	Tiene usted incentivos.			
5	Respetan a sus compañeros.			
6	Se siente integrado laboralmente con sus compañeros.			
7	Siente usted que esta comprometido con el congreso de la Republica.			
8	Siente que el congreso de la Republica se preocupa por usted como trabajador y persona.			
9	Se encuentra motivado usted en el trabajo.			
10	Le falta motivación.			
11	Considera usted que la comunicación no es buena.			
12	Le falta comunicación con su jefe directo.			

