



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Ciencias Sociales

Unidad de Posgrado

**Relación entre niveles de satisfacción de la
capacitación y desempeño laboral del personal civil
femenino de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel
Francisco Bolognesi”**

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Género con
mención en Sexualidad y Políticas Públicas

AUTOR

Luisa del Rosario NUÑEZ CORDERO

ASESOR

Dr. Jaime Martin MURGUÍA MARAÑÓN

Lima, Perú

2018



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Núñez, L. (2018). *Relación entre niveles de satisfacción de la capacitación y desempeño laboral del personal civil femenino de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi"*. Tesis para optar grado de Magíster en Género con mención en Sexualidad y Políticas Públicas. Unidad de Posgrado, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

HOJA DE METADATOS COMPLEMENTARIOS

Código Orcid del autor (Opcional)

0000-0001-9604-5251

Código Orcid del asesor / asesores

Nro 0-0002- 1718-6716

DNI del autor

43683411

Grupo de Investigación

NINGUNO

Institución que financió total o parcialmente la investigación

NINGUNO

Ubicación geográfica donde se desarrolló la investigación debe incluir localidades y coordenadas geográficas

En la Escuela Militar de Chorrillos ubicada en el Distrito de Chorrillos, Provincia de Lima
Departamento de Lima

Coordenadas 12° 09' 43.00'' S / 77° 01' 05.92'' O

Año o rango de años que la investigación abarco

2016 y 2017



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

UNIDAD DE POSGRADO

ACTA PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN GÉNERO, SEXUALIDAD Y POLÍTICAS PÚBLICAS

En Lima, a los treinta y tres días del mes de octubre del año dos mil dieciocho, reunidos en la Sala de Grados de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, a horas 11:00 a.m., bajo la Presidencia del Mg. JORGE GARCÍA ESCOBAR y con la concurrencia de los demás Miembros del Jurado Examinador, se inició el acto académico invitando a la graduanda **LUISA DEL ROSARIO NÚÑEZ CORDERO**, para que realice la sustentación de su Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Género, Sexualidad y Políticas Públicas, titulada:

“RELACIÓN ENTRE NIVELES DE SATISFACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL CIVIL FEMENINO DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS “CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”

A continuación fue sometida a las objeciones por parte del Jurado. Terminada esta prueba y verificada la votación; se consignó la calificación correspondiente a:

B MUY BUENO 17

Por cuanto, el Jurado, de acuerdo al Reglamento de Grados y Títulos, acordó recomendar a la Facultad de Ciencias Sociales para que proponga que la Universidad Nacional Mayor de San Marcos otorgue el Grado Académico de Magíster en Género, Sexualidad y Políticas Públicas, a la Bachiller **LUISA DEL ROSARIO NÚÑEZ CORDERO**. Siendo las 12:00 p.m. y para constancia dispuso se extendiera la presente Acta y firmaron:

Mg. Jorge García Escobar
PRESIDENTE

.....
.....

Mg. Esther Judit Vidal Córdova.
MIEMBRO

.....
.....

Dra. Aurea Violeta Barrientos Silva.
MIEMBRO

.....
.....

Mg. Enrique Marino Jaramillo García.
MIEMBRO

.....
.....

Dr. Jaime Martín Murguía Maraño.
ASESOR

.....
.....



.....
.....

Dr. JULIO VÍCTOR MEJÍA NAARRETE
DIRECTOR (c)

AGRADECIMIENTO

Al Sr. General Director de la Escuela Militar
de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”

Al Sr. Coronel Sub Director Académico de la
Escuela Militar de Chorrillos “Coronel
Francisco Bolognesi”

Dr. Jaime Martin Murguía Marañón

Dr. Luis Enrique Claros Dianderas

Lic. Jenny Valdivieso Calderón

Lic. Carol Reyna Auquimayta Cordova

Tco. Panfilo Polanco Quispe.

Tco. Mirtha Elizabeth Ulloa Yamo

DEDICATORIA

A Dios.

A mis padres Ernesto Walter Nuñez
Palacios, Carmen Rosa Cordero Palomino.

A mi esposo, Teifion Wyn Jones

Índice general

AGRADECIMIENTO.....	2
DEDICATORIA	3
ÍNDICE GENERAL.....	4
INDICE DE TABLAS	6
INDICE DE FIGURAS.....	9
RESUMEN.....	12
ABSTRACT.....	13
CAPITULO 1: INTRODUCCIÓN	14
1.1. Planteamiento del problema	14
1.1.1. Determinación del problema	14
1.1.2. Formulación del Problema:	15
1.2. Antecedentes.....	16
1.3. Justificación de la investigación.....	19
1.4. Objetivo general y específico	20
CAPITULO 2: MARCO TEORICO	22
2.1 Antecedentes del Estudio	22
2.2 Bases Teóricas.....	24
2.2.1 El género en el impacto de la capacitación y el desempeño laboral	24
2.2.2 Enfoque de Género.....	30
2.2.3 Enfoque de Derechos Humanos	31
2.2.4 Enfoque estructural	32
2.2.5 Factores que influyen en el grado de satisfacción.....	34
2.2.6 Capacitación	36
2.2.7 Desempeño laboral.....	42
CAPITULO 3: METODOLOGIA	46
3.1 Nivel de Investigación.....	46
3.2 Tipo de Investigación	47
3.3 Diseño de Investigación	47
3.4 Método.....	48
3.5 Población y Muestra:.....	48

3.6	Matriz de Consistencia.....	50
3.7	Técnicas e instrumentos de recolección	53
3.8	Tratamiento estadístico de los datos.....	53
CAPITULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN		54
4.1	Características socio demográficas.....	54
4.1.1	Resumen Socio Demográficos	62
4.2	Niveles de satisfacción de la capacitación del personal civil femenino:.....	63
4.2.1	Resumen de Niveles de satisfacción de la capacitación del personal civil femenino	75
4.3	Desempeño Laboral:.....	77
4.3.1	Resumen de Desempeño Laboral	100
4.4	Hipótesis General y Específicas	104
4.4.1	Hipótesis General	104
4.4.2	Hipótesis Específicas.....	107
CONCLUSIONES		109
RECOMENDACIONES		114
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS		116
FUENTES ELECTRONICAS		120
ANEXO		122

Índice de tablas

Tabla 1: Edad	54
Tabla 2: Lugar de Nacimiento.....	55
Tabla 3: Lugar de Domicilio	56
Tabla 4: Grado de Instrucción.....	57
Tabla 5: Estado civil.....	58
Tabla 6: Estudia Actualmente	59
Tabla 7: Estudios que realizas.....	60
Tabla 8: Situación Laboral	61
Tabla 9: Tipos de capacitaciones que has recibido	63
Tabla 10: Capacitación dirigida para el personal civil femenino.....	64
Tabla 11: Aplica en su área de trabajo lo que ha estudiado o se ha capacitado.....	65
Tabla 12: Mujeres capacitadas en relación a los hombres capacitados.	66
Tabla 13: Número capacitaciones recibidas al año por la Institución.....	67
Tabla 14: Frecuencia con la que se realizan las capacitaciones dirigidas al personal civil femenino	68
Tabla 15: Satisfacción por las capacitaciones recibidas.....	69
Tabla 16: Tipo de capacitación con la que se siente más satisfecha	70
Tabla 17: Satisfacción del número de capacitaciones recibidas en un año.....	71
Tabla 18: Satisfacción de la calidad de los contenidos de las capacitaciones recibidas	72
Tabla 19: Equidad en las capacitaciones que brinda la EMCH”CFB” entre el personal civil femenino y masculino	73

Tabla 20: Las capacitaciones que realiza la Institución cumplen con todas tus expectativas	74
Tabla 21: Horas dedicadas al trabajo	77
Tabla 22: Horas extras que dedicas al trabajo luego de tus capacitaciones	78
Tabla 23: Consideración del rendimiento laboral después de las capacitaciones	79
Tabla 24: Aumenta su productividad luego de ser capacitada	80
Tabla 25: Número de trabajos o documentos que resuelven dentro de sus horas laborales después de ser capacitada.....	81
Tabla 26: Asignación de más responsabilidades luego de demostrar un buen desempeño laboral.....	82
Tabla 27: Un buen desempeño laboral le permite asumir cargos de confianza.	83
Tabla 28: Las capacitaciones recibidas le ayudan para lograr su ascenso	84
Tabla 29: Nota de tu calificación anual después de tus capacitaciones	85
Tabla 30: Felicitaciones anuales recibidas por tu desempeño laboral	86
Tabla 31: El sueldo que recibe está de acuerdo con sus capacidades	87
Tabla 32: Gana el mismo sueldo que su par masculino en el mismo grado	88
Tabla 33: Se siente valorada en su centro de trabajo	89
Tabla 34: Trabaja en equipo multidisciplinario	90
Tabla 35: Si trabaja en equipo indique en qué medida la considera	91
Tabla 36: Frecuencia con la que Ud., trabaja en equipo	92
Tabla 37: Situaciones en las que trabaja en equipo.....	93
Tabla 38: Las capacitaciones recibidas han influido en el trabajo en equipo	94
Tabla 39: Las capacitaciones recibidas han influido en la mejora de procesos	95

Tabla 40: Las capacitaciones recibidas por el personal civil femenino logran el cumplimiento de los objetivos anuales propuestos por la EMCH”CFB”	96
Tabla 41: Medida en que las capacitaciones recibidas han mejorado el Clima Organizacional	97
Tabla 42: Debe continuar se con las capacitaciones que realiza la Institución.....	98
Tabla 43: Temas que te gustaría que te capacite la Institución.....	99
Tabla 44: Correlación (Satisfacción con la capacitación & Desempeño laboral).....	104
Tabla 45: Correlación (Los niveles de satisfacción & Capacitaciones).....	107
Tabla 46: Correlación (Desempeño Laboral & Capacitación).....	108

Índice de figuras

Figura 1: Edad	54
Figura 2: Lugar de Nacimiento	55
Figura 3: Lugar de Domicilio.....	56
Figura 4: Grado de Instrucción	57
Figura 5: Estado civil	58
Figura 6: Estudia Actualmente.....	59
Figura 7: Estudios que realizas	60
Figura 8: Situación Laboral.....	61
Figura 9: Tipos de capacitaciones que has recibido.....	63
Figura 10: Capacitación dirigida para el personal civil femenino	64
Figura 11: Aplica en su área de trabajo lo que ha estudiado o se ha capacitado.....	65
Figura 12: Mujeres capacitadas en relación a los hombres capacitados	66
Figura 13: Número capacitaciones recibidas al año por la Institución	67
Figura 14: Frecuencia con la que se realizan las capacitaciones dirigidas al personal civil femenino	68
Figura 15: Satisfacción por las capacitaciones recibidas	69
Figura 16: Tipo de capacitación con la que se siente más satisfecha.....	70
Figura 17: Satisfacción del número de capacitaciones recibidas en un año	71
Figura 18: Satisfacción de la calidad de los contenidos de las capacitaciones recibidas...	72
Figura 19: Equidad en las capacitaciones que brinda la EMCH”CFB” entre el personal civil femenino y masculino.....	73
Figura 20: Las capacitaciones que realiza la Institución cumplen con todas tus expectativas	74

Figura 21: Horas dedicadas al trabajo	77
Figura 22: Horas extras que dedicas al trabajo luego de tus capacitaciones.....	78
Figura 23: Consideración del rendimiento laboral después de las capacitaciones.....	79
Figura 24: Aumenta su productividad luego de ser capacitada.....	80
Figura 25: Número de trabajos o documentos que resuelven dentro de sus horas laborales después de ser capacitada	81
Figura 26: Asignación de más responsabilidades luego de demostrar un buen desempeño laboral.....	82
Figura 27: Un buen desempeño laboral le permite asumir cargos de confianza.....	83
Figura 28: Las capacitaciones recibidas le ayudan para lograr su ascenso	84
Figura 29: Nota de tu calificación anual después de tus capacitaciones	85
Figura 30: Felicitaciones anuales recibidas por tu desempeño laboral	86
Figura 31: El sueldo que recibe está de acuerdo con sus capacidades	87
Figura 32: Gana el mismo sueldo que su par masculino en el mismo grado	88
Figura 33: Se siente valorada en su centro de trabajo	89
Figura 34: Trabaja en equipo multidisciplinario	90
Figura 35: Si trabaja en equipo indique en qué medida la considera.....	91
Figura 36: Frecuencia con la que Ud., trabaja en equipo.....	92
Figura 37: Situaciones en las que trabaja en equipo	93
Figura 38: Las capacitaciones recibidas han influido en el trabajo en equipo.....	94
Figura 39: Las capacitaciones recibidas han influido en la mejora de procesos.....	95
Figura 40: Las capacitaciones recibidas por el personal civil femenino logran el cumplimiento de los objetivos anuales propuestos por la EMCH"CFB".	96

Figura 41: Medida en que las capacitaciones recibidas han mejorado el Clima Organizacional	97
Figura 42: Debe continuar se con las capacitaciones que realiza la Institución	98
Figura 43: Temas que te gustaría que te capacite la Institución.....	99
Figura 44: Correlación (Satisfacción con la capacitación & Desempeño laboral)	104
Figura 45: Correlación (Capacitación & Nivel de satisfacción)	107
Figura 46: Correlación (Desempeño laboral & Capacitación).....	108

RESUMEN

La presente investigación determinó la relación entre los niveles de satisfacción en la capacitación y el desempeño laboral del personal civil femenino de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2016.

La metodología utilizada, fue un diseño no experimental y transeccional, con método Hipotético – Deductivo, siendo una investigación descriptiva, cuantitativa, no experimental y transversal. Asimismo, se trabajó con un muestreo no probabilístico, por conveniencia e intencional de 47 encuestadas del personal civil femenino, divididas en tres grupos ocupacionales: salud, administrativas y docentes, usando como técnica de investigación la encuesta y como instrumento de recolección el cuestionario anónimo. Dicha información ha sido procesada con la estadística descriptiva: gráficos de barras y tablas, del programa estadístico SPSS.

De los resultados del cuestionario se realizó la validación de la hipótesis teniendo en consideración las dos variables de estudio, en donde se concluye que: se rechaza la H_0 , vemos que el valor del Coeficiente de Correlación paramétrico (R de Pearson) es un valor positivo, en concreto 0,952 pto., con la aplicación del estadístico de prueba T (0.048) > $T_{\alpha/2, K}$ (1.00) resulta mayor el t calculado que el t de tabla con (0.05) grados de libertad. Por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alternativa que señala que “A mayor satisfacción con la capacitación mejor desempeño laboral del personal civil femenino”.

Palabras Claves: Niveles de Satisfacción, Capacitación y Desempeño Laboral

ABSTRACT

The present investigation determined the relation between the satisfaction levels of the training and the labor performance of the female civil personnel of the Military School of Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", 2016.

As a methodology, the non-experimental and transectional design was chosen, with a hypothetical - Deductive method, being a descriptive, quantitative, non-experimental and transversal research. Likewise, we worked with a non-probabilistic, convenience and intentional sample of 47 female civil employees surveyed, divided into three occupational groups: health, administrative and teaching, using the survey as a research technique and the anonymous questionnaire as a collection instrument. This information has been processed with descriptive statistics: bar charts, tables, of the SPSS statistical program.

The validation of the hypothesis is carried out from the results of the questionnaire taking into consideration the two study variables where it is concluded that: the H_0 is rejected, we see the value of the parametric Correlation Coefficient (Pearson's R) is a positive value, in concrete 0.952 pts., with the application of the test statistic $T(0.048) > T_{\infty} / 2, K(1.00)$ the calculated t is greater than the table t with (0.05) degrees of freedom. Therefore, the Alternate Hypothesis is accepted, which states that "To greater satisfaction with training, better job performance of female civil personnel.

Key Words: Levels of Satisfaction, Training and Labor Performance

CAPITULO 1: INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del problema

1.1.1. Determinación del problema

En cualquier organización o empresa en general, suele ser complicado concebir las diferentes destrezas y cualidades que presenta un empleado, de esta manera son herramientas principales ante cualquier gestión. Este es un aspecto fundamental que se tiene que lograr con éxito en todas las organizaciones. En este sentido Bourdieu (2005), señala que:

En la sociedad actual contemporánea, la capacitación es importante, ya que contribuye al desarrollo del “capital cultural”, que se va adquiriendo en gran medida, mediante la herencia familiar, y se va estableciendo para ejercer una capacidad de decisión y de poderes crecientes, en instancias estatales y de gobierno. El capital cultural, también se puede adquirir, en un espacio social como la escuela y las instituciones de educación superior.

De esta manera, el autor manifiesta que la capacitación es comprendida como todo servicio interno que posee la organización la cual permite el logro de muchas metas, así pues, de acuerdo a la validación de la capacitación se puede indicar que no todas han sido ejecutadas. En ocasiones al no elegir el contenido a impartir se hace imposible transmitir la información que realmente se requiere o desea suministrar las cuales no siempre están asociadas a la cultura de la organización.

Mantenido el mismo orden de ideas, se debe manifestar que la capacitación es un servicio que se facilita en las organizaciones de forma interna la cual cumple un función

importante ya que se encargan de que los que quienes reciban la información ejecuten de mejor manera las actividades de acuerdo a sus funciones en la organización, así pues, también se debe indicar que los resultados se debe evidenciar a corto plazo, para la satisfacción ante las necesidades operativas, mientras que si es a largo plazo busca satisfacer los requerimientos y necesidades del departamento de recursos humanos.

Es por ello que la capacitación es considerada como un sistema prioritario ante las organizaciones ya que su objetivo principal es impartir conocimiento actuando como un consumidor del mismo. Además, este no genera resultados por si misma, sin embargo, si se pueden evidenciar el alza en la productividad de la organización, así como también la mejora de la moral y las relaciones, en ocasiones el incremento de la calidad de tareas, las cuales buscan implementar desarrollo y cambios para los futuros puestos de trabajo y actividades a realizar. Por consiguiente, para el autor Blake (1987) manifiesta que “la capacitación debe iniciar con mostrarse de acuerdo que la necesidad a satisfacer es ajena, ya que esta se encarga del alcance de una acción puntual o en su defecto secuencial, con la intención de cubrir la misión de un mejor servicio”

1.1.2. Formulación del Problema:

La medición del nivel de satisfacción de la capacitación y desempeño laboral del personal civil femenino de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, es el punto de partida de la presente investigación, por lo cual se plantea la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre el nivel de satisfacción de la Capacitación y el desempeño laboral del personal civil femenino de la Escuela Militar de Chorrillos” Coronel Francisco Bolognesi”?

Preguntas específicas

- ¿Cuáles son los niveles de satisfacción de la capacitación del personal civil femenino?
- ¿Cuál es el desempeño laboral del personal civil femenino?

1.2. Antecedentes

La Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, por su naturaleza es una institución militar de formación de Oficiales del Ejército del Perú. Asimismo, en el año 2014 fue acreditada por la SINEACE como Universidad por la que actualmente sus egresados obtienen el título de Licenciados en Ciencias Militares. También por su particularidad tiene mayor presencia del personal militar y civil masculino en comparación al personal militar y civil femenino. Tomando en cuenta un total aproximado del personal civil que labora en la institución, podemos mencionar que se cuenta con un total de 180 varones y 100 mujeres. Sin embargo, teniendo en cuenta la cantidad minoritaria del personal civil femenino en la institución, estas a su vez se encuentran distribuidas en las áreas administrativas, salud y docencia, tanto las profesionales, las técnicas o las auxiliares. La particularidad del personal civil femenino como trabajadoras del sector público pertenecientes al Ministerio de Defensa /Ejército del Perú, es que ganan sueldos mínimos que van desde los S/. 850.00 soles a S/3.500 soles aproximadamente y que trabajan más horas en la institución por obtener una bonificación extra o simplemente trabajan más horas por la responsabilidad de sus funciones. En el caso específico, de las madres de familia y especialmente madres solteras, no cuentan con un presupuesto para capacitarse, por lo que la Institución ve la necesidad de elaborar un Plan de Capacitación

para su personal, ya sea, por qué esta acredita o por los sueldos mínimos que reciben el personal civil femenino que nos les permiten capacitarse.

De igual manera, la institución realiza capacitaciones a través de la Sección de Bienestar y el Departamento de Ciencias y Humanidades, dirigido a todo el personal de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”. En las capacitaciones participan de manera general todos/as los/as trabajadores/ ras, salvo que se desarrollen temas específicos de capacitación dirigidas para un género en especial.

En el caso particular del personal civil femenino de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, participan de las capacitaciones realizadas por la Institución; sin embargo, se observa que, durante el proceso de capacitación, la asistencia y participación va disminuyendo a medida que va pasando los días, en vista que los temas planteados o desarrollados no están de acuerdo a un diagnóstico o estudio de sus expectativas o necesidades, presentándose la siguiente casuística:

- El primer día de la capacitación por envío de un memorándum múltiple a todos los Jefes de Departamento y/o Sección de la Institución, se solicita brindar las facilidades para que el personal civil participe de la capacitación programada, cuya asistencia tiene carácter de obligatoriedad. En el caso del personal civil femenino se observa que son las que más participan en las capacitaciones programadas por la Institución, no influyendo su situación laboral de nombrada, contratada, contratada como docente o contratada por Administración de Servicios (CAS).
- Cuando el personal que labora en la institución observa que el tema de la capacitación no está de acuerdo con sus expectativas o los contenidos no son

muy interesantes comienza a bajar el número de participantes en el evento. Quedándose en sus oficinas desarrollando su trabajo diario.

- Se presentan casos en el cual el personal civil femenino desea participar de las capacitaciones programadas por la Sección Bienestar, especialmente las capacitaciones de desarrollo personal que se realizan mediante actividades recreativas o visitas culturales; sin embargo, no obtienen el permiso para participar en las capacitaciones por la naturaleza de su trabajo. Por ejemplo, el personal civil femenino profesional de la salud, especialmente enfermeras; del área administrativa, las secretarias de la Dirección o Sub Dirección respectivamente; de la Sección de presupuesto, del Departamento de tesorería y de la academia PRE-EMCH (Escuela Militar de Chorrillos).

En cuanto al desempeño laboral del personal civil femenino se observa que realizan su trabajo motivados por diferentes razones:

- Realizan un trabajo de confianza motivado por:
 - Amistad o relación horizontal con los Jefes de Departamento y/o Sección.
 - Por recibir una planilla de trabajo adicional llamada la “CHIQUITA”.
 - Identificación Institucional, en este último aspecto, es necesario resaltar que el personal civil femenino por los años que trabajan en la Institución se encuentra muy identificadas casi en un cien por ciento con la Escuela Militar de Chorrillos” Coronel Francisco Bolognesi”.
- Al parecer, otras realizan un trabajo rutinario que puede estar influenciado por su condición laboral de nombrada o contratada indefinida.

Finalmente, se observa que el personal civil femenino al parecer trabaja más horas que el personal civil masculino, sea del departamento al que pertenezca, mostrando responsabilidad, puntualidad y eficiencia en las tareas encomendadas, sin influir su condición natural de ser madres.

1.3. Justificación de la investigación

El presente proyecto de investigación se justifica por los siguientes motivos:

- Se dirige a contribuir y mejorar el desempeño laboral de las trabajadoras, a través de orientar la elaboración y aplicación de planes de capacitación de acuerdo a la naturaleza de cada Institución sea pública o privada.
- En toda Institución u Organización sea pública o privada, el recurso humano es importante en la productividad de la misma, por consiguiente, los planes de capacitación se convierten en un recurso de gestión para cualquier institución; y una buena elaboración y programación de los planes de capacitación permitirán estimular a las trabajadoras, que lo reflejaran en su desempeño y rendimiento laboral. Asimismo, los planes de capacitación bien estructurados pueden ser considerados como una herramienta de motivación para las trabajadoras y al mismo tiempo mantenerlas actualizadas de acuerdo a las exigencias del mercado laboral.
- Los planes de capacitación Institucional con enfoque de género bien permitirán a las trabajadoras estar satisfechas, actualizadas y contar asimismo con los requisitos para poder ascender a los puestos de trabajo de la diferentes Instituciones y Organizaciones tomando en cuenta la relación con sus pares hombres.

- Teóricamente es importante porque el estudio de las variables que intervienen en el problema de investigación nos induce a revisar las teorías y modelos explicativos de cada uno de ellas y la relación entre las variables en el contexto del problema de investigación.
- Metodológicamente también es importante porque las técnicas, métodos, instrumentos y procedimientos empleados para la recopilación y el análisis de los datos y la información en este proyecto de investigación se pueden generalizar y aplicar a otros estudios similares.
- Los resultados pueden ser útiles a las empresas del sector empresarial y a las organizaciones de todo tipo, toda vez que muestra la perspectiva de las trabajadoras hacia las condiciones de trabajo, propias de la organización, medida en grados de satisfacción laboral como efecto de la capacitación desde una perspectiva de género. Esto, permite identificar las áreas de oportunidad y de desarrollo potencial para la mejora de los procesos que conduzcan a obtener mejores beneficios económicos y calidad de vida. Finalmente, esta investigación puede tomarse como una guía, en referencia al estudio de (a) las variables (a) para ser consideradas de nuevo en investigaciones futuras.

1.4. Objetivo general y específico

Objetivo General:

Determinar la relación entre los niveles de satisfacción de la capacitación y el desempeño laboral del personal civil femenino de la Escuela Militar de Chorrillos” Coronel Francisco Bolognesi”.

Objetivos Específicos:

1. Identificar los niveles de satisfacción de la capacitación del personal civil femenino según los temas impartidos.
2. Determinar el desempeño laboral del personal civil femenino.

CAPITULO 2: MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes del Estudio

Con el fin de obtener algunos referentes teóricos y metodológicos que apoyen el presente proyecto de investigación sobre niveles de satisfacción de la capacitación y desempeño laboral, se han consultado algunas investigaciones internacionales y nacionales publicadas en años recientes, encontrándose las siguientes investigaciones relacionadas: En el caso de Ecuador, que se realizó una investigación titulada: Proceso de elaboración de un plan de capacitación que permita un mejor rendimiento y aumento de la satisfacción laboral. El objetivo de la investigación fue: diseñar un plan de capacitación en base a la evaluación de desempeño para aumentar el rendimiento y satisfacción laboral de sus empleados (**Sigcho 2011**). En el caso del El Salvador, se llevo a cabo una investigación titulada: Satisfacción y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la asociación oriental y misión paracentral. El objetivo general de la presente investigación fue: descubrir si la satisfacción laboral está relacionada con el desempeño de los docentes de las instituciones adventistas (**Rivas 2009**). En el caso de México, se llevó a cabo una investigación titulada: Capacitación del docente y satisfacción laboral en una IES. Con el objetivo de: identificar la relación entre la capacitación y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Contaduría y Administración Campus Cadereyta de la UAQ (**Reséndiz, J. 2014**). En el caso de Perú, encontramos investigaciones en Trujillo, que investiga: la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo-2014, con el objetivo de: Determinar la relación

entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo. (**Alva & Juarez 2014**), en Lima se encuentra la investigación sobre los Factores predictores de la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de la APC- SUR, con el objetivo de: Determinar la relación entre los factores predictores (ambiente laboral, supervisión docente, reconocimiento del docente, percepción justa y equitativa) y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones de secundaria de la APC-SUR - IASD en Lima. Además, sobre la base de los resultados, se realizaron acciones pertinentes enfocadas a mejorar la satisfacción del personal docente que labora en dichas instituciones y, por ende, mejorar la calidad educativa del nivel secundario (**Briceño (2011)**). En la Provincia de Lima se realizó una investigación en tres municipalidades: dos ellas pertenecían a Lima Metropolitana y una al Callao, esta investigación se tituló: Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades, con el objetivo de aportar indicios sobre la situación de la satisfacción laboral en la muestra de municipalidades y proponer explicaciones que permitan entenderlos y mejorarlos (**Alfaro, Leyton, Meza & Sáenz 2012**). En estas investigaciones cuantitativas, utilizaron como uno de sus instrumentos: la encuesta, el cuestionario, las declaraciones y el análisis documental. Pero preferentemente en la mayoría de ellas utilizan el cuestionario. Asimismo, en las investigaciones expuestas anteriormente se concluye lo siguiente: que un plan de capacitación estructurado aumenta el rendimiento laboral de sus trabajadores, que el diseño de un plan de capacitación ayuda a disminuir la rotación del personal, que se debe capacitar a los trabajadores como mínimo de 1 a 2 veces al año, que se debe tener informado a los trabajadores respecto al plan de capacitación, que un plan de capacitación es un factor importante para estar actualizados y ascender en una Institución, que existe

una relación positiva entre grado de satisfacción y desempeño laboral, que existe una relación directa entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad. También, en una de las investigaciones internacionales los trabajadores califican con un nivel bajo el manejo actual de las capacitaciones. Finalmente, es necesario resaltar que existen otros factores que impiden la satisfacción laboral tales como: el contrato o situación laboral, salarios o beneficios económicos, reconocimientos, trato justo y equitativo entre géneros, autonomía para trabajar que son necesarios para mejorar el clima laboral y las mejores condiciones del desempeño laboral de los trabajadores, en especial de las mujeres en donde actualmente se muestran brechas en relación a sus pares masculinos.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 El género en el impacto de la capacitación y el desempeño laboral

En el mundo empresarial y organizacional aún persisten imaginarios en el empresariado sobre las implicancias de las diferencias de género tanto respecto al desempeño de (las) mujeres y (de los) hombres, las condiciones laborales, la necesidad de capacitación y los costos laborales diferenciales entre hombres y mujeres que influyen en las posibilidades de acceso al mercado laboral de trabajadores de uno u otro sexo. Diversos estudios evidencian, que aún persisten en algunos empresarios o directores de organizaciones, nociones tradicionales acerca del trabajo de las mujeres y la necesidad de gastar más en su capacitación laboral. La principal noción sesgada y tradicional, se refiere a la función materna de las mujeres y su rol universal del cuidado del hogar, la que supuestamente puede interferir de forma muy negativa en el desempeño laboral de las mujeres y el incremento de los costos en la contratación de las mujeres.

En este sentido A juicio de Abramo, Laís y Todaro (1998) menciona que:

Estas nociones tradicionales que aún persisten en algunos empresarios sobre los costos en la contratación de mujeres y su desempeño en el trabajo nunca se fundamentan en estadísticas, generalmente la mayoría de las investigaciones se basan en estudios de casos aislados y particulares de los cuales no se pueden generalizar resultados por sus propias limitaciones.

No existen estudios, que hayan demostrado la noción de que los costos que implica la contratación y la inserción laboral de las mujeres sean mayores que en el caso de los hombres, tampoco las diversas investigaciones aportan evidencias estadísticas de que la maternidad y las responsabilidades familiares de las mujeres influyen negativamente en desempeño laboral. Es indudable también que los empresarios, directores y gerentes actúan y reaccionan de diferentes maneras a la inserción laboral de las mujeres, que son propias de mujeres, que se caracterizan por su honradez, lealtad, diligencia e iniciativa.

Ciertamente aún muchos empresarios se enfrentan al dilema de decidir si “vale o no la pena contratar mujeres, pagarles salarios equivalentes a los de los hombres, invertir en su capacitación, promoverlas, darles responsabilidades y oportunidades de mando” (Abramo et al (Laís y Todaro), 1998, p. 2003).

Sin embargo, es bueno precisar, que la violencia de género, no sólo golpea al Perú, sino a toda América Latina, y se refleja dramáticamente en los altos índices de feminicidio, por tanto, es otra lucha que se tiene que iniciar, mediante una acción social (Weber,2005), que coadyuve a disminuir las amenazas a la democracia. Los derechos humanos, la corrupción, la violencia de la calma, la discriminación, el racismo, machismo, y el abuso del poder.

Parafraseando a (Viviane) Forrester (2009), la violencia de género, es una violencia agazapada en la calma instituida por ella, que se prolonga y actúa silenciosa e indetectable. Entre otras funciones – la violencia de género y la calma – vigilan los escándalos que ellas mismas disimulan para imponerlos mejor, y suscita una resignación, podemos decir generalizada, de tal manera, que uno ya no sabe a qué se ha resignado, por tanto, la violencia de género y la calma: ¡tan hábiles son para imponer la indiferencia y el olvido!

Coincidiendo con Lerda y (&) Todaro (1997), de toda esta problemática se desprende, a manera de resumen que los costos laborales de las mujeres son más altos que en (los de) los hombres, aún tiene una presencia considerable en el imaginario empresarial, y tiene una incidencia importante en sus procesos de toma de decisiones. Sin embargo, y de cara a la misma realidad del mercado empresarial y laboral, en general, los empresarios en su mayoría no cuentan con ningún sistema de medición de costos laborales, desagregados por sexo y aún son pocos los empresarios que cuentan con sistemas elaborados de evaluación del desempeño laboral y la productividad de sus trabajadores y trabajadoras como para poder comparar los parámetros de desempeño y de costos. Abramo, et al (1998) apuntan que hay muchos temas polémicos respecto a los cuales es difícil definir tendencias claras e incluso opiniones significativamente mayoritarias. A pesar de muchas resistencias en algunos empresarios a seguir creyendo que las mujeres tienen desempeños más bajos que los hombres en el trabajo, existen algunos estudios que aportan evidencias significativas de que las mujeres tienen mejores puntuaciones en promedio, que los hombres en su desempeño laboral. Lo que sí sigue siendo muy importante, es la idea de que hay habilidades y ventajas que son propias de los hombres y otras, diferentes, que son propias de mujeres.

En el actual momento histórico, en pleno siglo XXI, la dignidad humana, es fuente de los derechos humanos. La persona, (tanto) varón y mujer, tienen dignidad desde su nacimiento. Esta dignidad, es la que hace a los seres humanos, hombre o mujer desarrollen sus capacidades y potencialidades. En el desarrollo y reconocimiento de estas condiciones, surgen los derechos humanos como una de las más grandes conquistas de la humanidad y expresión del progreso de la conciencia moral y de las posibilidades de perfeccionamiento ético del ser humano y de las sociedades. No debemos olvidar, que, a partir de la dignificación de los seres humanos, se siente la necesidad de dotarlos de un conjunto de atributos y facultades, que desde hace 200 años se conocen como Derechos Humanos o derechos fundamentales de la persona humana¹.

Asimismo, es necesario considerar en la relación de género y trabajo, (a) la autonomía económica que se explica como la capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres. La misma que considera el uso del tiempo y la contribución de las mujeres a la economía.

Finalmente, según Montaña (2010) menciona que:

Es necesario mencionar que, en la décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y El Caribe realizada en el Ecuador en el año 2007, los estados miembros de la CEPAL, solicitaron la conformación de un observatorio sobre igualdad de género. El mismo que sirve para

¹ “A partir de la Declaración de los derechos del Hombre y del Ciudadano no habrá Constitución en el mundo que no reconozca los derechos civiles y políticos; y los derechos económicos, sociales y culturales (...) el impacto de dicha revolución en el pensamiento y en la conducta de los hombres, fundamentalmente en el mundo vinculado A Occidente (...) e conoce por primera vez, el derecho a la educación, lo que es crucial por tratarse del primer derecho socio-cultural...” Valencia Corominas, Jorge (1999) Derechos Humanos del niño en el marco de la Doctrina de Protección integral p. 34 y 36 Lima. Acción por los niños y rada Barnen de Suecia.

monitorear y dar transparencia a la información sobre los avances de igualdad de género y ofrece la evidencia empírica sobre la persistencia de discriminación. Teniendo como principal ingrediente a los datos estadísticos. Seguidamente el observatorio seleccionara ante las políticas públicas la equivalencia de género, creando importancia en los diferentes términos como resultado político ante las capacidades nacionales con la intención de reducir la desigualdad de género la cual se presenta actualmente en el país. Asimismo, el Observatorio propone una mirada articulada entre las tres áreas como son: Autonomía Física, Autonomía en la Toma de Decisiones y Autonomía económica. Se pondrá especial énfasis en la autonomía económica en el cual se indica que ante la promoción de una normativa o política de igual según la autonomía económica de las mujeres se debe tener en cuenta el desempeño económico laboral, así como el grado en que estos se cumple, seguidamente los fiscalizadores encargados del área asignadas por las agencias del control de Estado, de los cuales se encargan de ellos las sedes administrativas o judiciales. Todos estos organismos se adecuan a cada país y su política ejecutando practicas contundentes con la finalidad de lograr que tanto hombre como mujeres obtenga una equiparación en el mundo. Es por ello, que según las diferentes o modificaciones de la ley, se deberá aplicar los efectos ante el cumplir con los requerimientos que se genera de forma remunerada ante los derechos laborales pariendo de los trabajadores. Estos son reconocidos de forma nacional e internacional antes los buenos programas de buenas prácticas, se observa que estas han sido impulsadas por los gobiernos, con

políticas específicas vinculadas a sistemas de certificación en el mundo laboral. Estas políticas buscan favorecer la carrera laboral y el acceso a la capacitación de las mujeres. Las buenas prácticas de políticas públicas para una democracia inclusiva, son las que reconocen a las mujeres como sujetas políticas para superar los obstáculos a su contratación y otros aspectos relacionados con las condiciones laborales e instalar criterios de equidad de género y de conciliación entre familia y trabajo. (CEPAL, p. 9-22).

Ahora bien, la capacitación debe tener como objetivo lograr aprendizajes significativos. Aprender significativamente es atribuir significado a lo que se debe aprender en la capacitación a partir de lo que ya se conoce. De esta manera lo aprendido en la capacitación, se integra a la estructura cognitiva de la persona que se capacita y que aprende, asegurando de esta manera su fijación comprensiva y funcionalidad. En la capacitación y en el aprendizaje significativo, entonces, debe existir relación entre nueva información y conocimiento previos, para de esta manera cualificar el desempeño laboral. De otra parte, Delgado (2005) menciona que:

Tanto la capacitación, así como la educación, deben servir para promover el desarrollo humano y no quedarse solo en lo inmediato y utilitario (el mercado laboral y mejores salarios para consumir más). Esto es “aprender a conocer”, la condición humana, tanto de los trabajadores mujeres y varones, que ofrecen sus servicios laborales en la Escuela Militar e Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”

De manera que la capacitación tiene el propósito de fomentar el desarrollo humano, precisamente sin importar el género, deber ser igual.

2.2.2 Enfoque de Género

De acuerdo al enfoque de género busca ejecutar una similitud en los diferentes poderes que existen entre los géneros, ante las diversas interpretaciones socioculturales que se ejecutan según las características biológicas o sexuales. De esta manera Verona (2016). menciona que “El “Género” abarca todas las condiciones de la vida humana, entre ellos es importante mencionar algunos como lo son los afectos, gustos, oportunidades, comportamientos, definición de roles así como también las formas de relacionamiento, tanto en las entidades privadas como públicas”

Parte del reconocimiento de la existencia de relaciones asimétricas entre hombres y mujeres construidas en base a las diferencias sexuales y que se dan en todos los ámbitos especialmente en el ámbito laboral. Por lo que el enfoque de género permitirá la formulación de planteamientos para modificar las relaciones de desigualdad, erradicar toda forma de violencia basada en género, asegurar a las mujeres un nivel de adecuación de las oportunidades de capacitación e inserción laboral, recursos económicos mediante su acceso laboral, servicios de salud y educación, fortalecer su participación política y ciudadana, entre otros aspectos. Así como diseñar estrategias de intervención orientadas al logro de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Por otra parte, en un mundo globalizado en el que actualmente interactuamos, todo proceso de educación y capacitación, en cualquier espacio social, tiene que estar orientada a mejorar la calidad de vida y calidez del servicio que un trabajador y/o trabajadores brinda en la institución. Sin embargo, como dice Boff (2006, p. 186):

No basta con el conocimiento: necesitamos conciencia: Una nueva mente y un nuevo corazón. Necesitamos también una nueva práctica: es urgente

que nos reinventemos como humanos, en el sentido de inaugurar una nueva forma de habitar el planeta con otro tipo de civilización. Como solía decir (Hannah) Arendt: “podemos informarnos durante toda la vida sin llegar nunca a educarnos” Hay que reeducarnos. Para cumplir eficazmente esta misión es preciso, previamente, rescatar la inteligencia cordial, sensible y emocional. Sin ella hablar de “cuidado” y de “espiritualidad” apenas tiene sentido”

En cuanto a la violencia intensa y constante de género, Arachu y Farmer (2003) argumenta lo siguiente, al mencionar que:

Violencia estructural es la violencia intensa y constante que se ejerce en las personas y que encuentra sus fundamentos en las fuerzas históricas, muchas veces forjadas por procesos económicos. A través de la rutina, del ritual o de los transcurso difíciles de la vida, esta violencia estructural pesa sobre la capacidad de las personas para tomar decisiones sobre sus vidas. Puede tomar varias formas: racismo, sexismo, violencia política, pobreza y otras desigualdades sociales.

De manera que en algunos casos la violencia intensa se puede ocasionar por los procesos económicos o incluso por la incapacidad de algunos de tomar decisiones en la vida.

2.2.3 Enfoque de Derechos Humanos

Un enfoque de derechos implica, la utilización de pautas, lineamientos y estándares que se funden en normas y documentos de derechos humanos, sobre los cuales se desarrollen políticas públicas. Se busca maximizar el reconocimiento y cumplimiento de los derechos humanos. Por ejemplo tratando este enfoque Verona, (2016). Señala que:

Partiendo del principio, que las mujeres tienen los mismos derechos y responsabilidades que los hombres y que no es admisible ninguna diferenciación no objetiva ni razonable, relativa al ejercicio de derechos y goce de oportunidades. También, compromete reconocer el carácter universal e interdependiente de sus derechos civiles, sociales, políticos y económicos; y finalmente, implica incidir en la promoción y protección de los derechos de las mujeres, identificando los derechos que han sido vulnerados o no realizados, así como las barreras sociales, económicas, culturales e institucionales que limitan su ejercicio.

De esta manera tanto hombre como mujeres tienen los mismos derechos civiles, sociales, políticos, por lo que se insta a proteger los derechos de las mujeres.

2.2.4 Enfoque estructural

La gerencia social, incluye al enfoque estructural que considera al esquema de organización de la fuerza de trabajo; puestos de trabajo, claramente definidos poniendo énfasis en los organigramas, cuadros de asignación de personal, el reglamento de organización de funciones y el manual de organización de funciones. Desde el punto de vista de género, se consideran quienes toman las decisiones en la organización, el techo de cristal como barra invisible y límite en los ascensos a puestos de trabajo postulados por mujeres y el cómo se toman las decisiones. También, se consideran los tipos de liderazgo, valoración, estereotipos, diferentes necesidades entre otras, que presentan las organizaciones. Techo de cristal, sería la existencia de un obstáculo en la carrera de la mujer que impide que esta llegue a puestos más altos en el organigrama de la empresa.

El trabajo de muchas mujeres en espacios tradicionalmente masculinos, es observado de forma más inquisitiva que el de sus compañeros, ya que se les exige un nivel de “excelencia”, y estos utilizan la teoría del techo de cristal como excusa para no elegir a una mujer para un cargo de alto nivel. Esto conlleva a que las mujeres al “no ser escogidas” teman a ocupar estas posiciones de poder.

En el léxico moderno del empresario, habla de empresa del tipo X y empresa de tipo Y. Las empresas tipo X, basadas en parámetros de producción y comercialización, (estas) hacen una clara diferencia en cuanto a la consideración de aspectos meramente cuantitativos de la interrelación individuo-trabajo-empresa. Objetivo válido para toda organización empresarial.

La teoría X de McGregor, sigue siendo referencia ante las diferentes razones de las gestiones de los recursos humanos de las organizaciones. De esta manera manifiesta que esta teoría se basa en la observación de los estilos autoritarios aplicados, los cuales son adoptados por las juntas directivas y ejecutivas de las empresas que son evidenciada por la dirección general, para de esta manera dirigir la producción de la misma. Asimismo, la ejecución del trabajo bajo un ambiente hostil no permitirá que la ejecución del mismo sea realizada de la mejor manera, sin embargo, se tomaran estrategias para que pueda ejecutar con las metas planteadas por esta teoría.

Así pues, esta teoría, enmarca que el hombre común no se visualiza la jornada laboral como un cumplimiento común sino como una obligación diaria de la cual buscara siempre la manera para huir ante esta responsabilidad. Es por ello, que se considera métodos como por ejemplo el amenazas, castigos u obligaciones para que se puedan ejecutar las actividades correspondientes a las funciones de cargo establecido. Finalmente en todas las organizaciones se toma en consideración que siempre debe existir un líder por área de

trabajo para que de esta manera se obtenga o mantenga una postura correcta a la realización de las responsabilidades.

2.2.5 Factores que influyen en el grado de satisfacción

De las diversas definiciones que se han mencionado más arriba sobre la satisfacción laboral se puede hallar que esta variable está relacionada con el aprendizaje que recibe la persona dentro de la organización. Debido a que ese aprendizaje o experiencia se traduce en el aprendizaje que tiene el trabajador y se relaciona directamente con las emociones, que al final se traduce en la manera de actuar del trabajador (Abrajan *et al.*, 2009).

En el estudio de la satisfacción laboral, al analizar la relación individuo-entorno se pueden (podemos) hallar varias variables; por parte del individuo se encuentra la experiencia, y por parte del entorno se encuentran otra serie de variables. En este caso Moré, Carmenate y Junco (2005). Mencionan que esta satisfacción, encierra una interacción entre varios elementos tales como las condiciones de trabajo, la naturaleza del trabajo, el salario, las condiciones de trabajo, la estimulación, los medios de dirección, las relaciones interpersonales entre otros.

Realizando una asociación entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo, a partir de las características del individuo, identifican dos tipos de factores que afectan el grado de satisfacción laboral: por un lado, las variables involucradas con las relaciones interpersonales, y, por el otro, los factores de superación. Pozo, Morillejo, Hernández y Martos (2005) concluyen que:

Las variables ligadas a las “relaciones interpersonales” (conflictos con superiores o compañeros, apoyo social y reciprocidad) han dado origen a una amplia literatura donde se ha evidenciado su papel en la predicción no sólo de la satisfacción laboral y el bienestar general de los empleados, sino

también de los resultados organizacionales y el desempeño individual de los trabajadores”. También la comunicación puede incluirse como un factor influyente; así, tal como apuntan Frone y Major (1988), “cuando se da una buena comunicación se produce mayor satisfacción laboral, pero, sobre todo, en aquellos/as trabajadores/ras que están más implicados con su trabajo”.

Respecto a las variables relacionadas en el desarrollo laboral, se encuentran diversas oportunidades ante el desarrollo profesional, lo que significa que las asociaciones con incremento de niveles en satisfacción laboral, según el mayor compromiso en referente a la organización y una mínima intención de cambiar de área laboral. En este rubro, podemos incluir la capacitación del personal que la organización fomenta para el desarrollo del trabajador y para la mejora del desempeño laboral.

Según Pozo y cols. (2005) dice que:

Se podría incluir la variable de la motivación. citando a Herzberg, quien señalaba que existen factores de motivación intrínsecos y extrínsecos relacionados con el trabajo hacia la satisfacción laboral, tales como los logros y reconocimientos recibidos por su desempeño, las relaciones satisfactorias con sus compañeros, la responsabilidad en el trabajo y el salario.

Por otro lado, hay trabajos que han medido la satisfacción laboral, la cual se evalúa casi siempre interrogando a las personas en torno a sus percepciones hacia sus empleos, ya sea mediante cuestionarios o entrevistas (Spector, 2002); entre ellos se halla, por ejemplo, Hegney, Plank y Parker (2006) señala:

Sobre el grado de satisfacción laboral, en el que se incluyen las siguientes variables en su instrumento: carga de trabajo, demanda física, salario promedio, horas de trabajo, prospectos de carrera, valoración de las habilidades y la experiencia, visión social de la profesión, nivel de estrés, trabajo en equipo y apoyo de los compañeros, seguridad del área de trabajo, fomento a la autonomía y equipamiento del área de trabajo.

De allí que la experiencia laboral tiene mucho que ver con la satisfacción laboral, debido a que la demanda física, la experiencia y la seguridad que le brinda el trabajo están relacionadas directamente con la satisfacción.

2.2.6 Capacitación

Para el autor Chiavenato (2007, p.385), define la capacitación como: “la educación profesional para la adaptación de la persona a un puesto o función”. Por lo que La capacitación, tiene como objetivo empoderar al empleado para asumir nuevos retos, brindar mayor conocimiento, prepararse y poner en práctica lo aprendido dentro de su puesto de trabajo.

Principios de la Capacitación:

De acuerdo a Chiavenato (2007), manifiesta que los principios de la capacitación se deben representar en cuatro funciones principales:

- 1) Transmisión de información: manifiesta que es de suma importancia que todos los profesionales deberán estar al tanto de todas las actividades que tiene las empresas, así como normas, políticas, cargos entre otros.

- 2) Desarrollo de habilidades: este principio se deberá enforzar es la descripción y funciones de cargo de deberá desempeñar el trabajador mediante sus habilidades y destrezas con la finalidad de incrementar el desempeño de los mismos.
- 3) Desarrollo o modificaciones de actitudes: el objeto fundamenta del este principio es modificar de forma óptima las actitudes que estén afectando la evaluación del desempeño y de esta manera desarrollar de forma amplia las habilidades.
- 4) Desarrollo de conceptos: de acuerdo al autor este principio manifiesta la adquisición de información fidedigna y aplicada, para que posterior sean ejecutados en la práctica.

Contenidos de la capacitación

Los contenidos de la capacitación, según Aquino et al. (1996) y Blake (1997) son:

Lo conocimientos, que están ligados a las técnicas e ideas de la experiencia directa comprobados como funcionales, por otra parte están las habilidades, que son precisamente las capacidades del tipo cognitivo, en cómo se ejecuta una tarea u operación en lo relacionado con la eficiencia y la eficacia,, por otra parte encontramos la actitudes las cuales hacen referencia a las funciones o tareas que se integran en cinco fases entre las que tenemos: diagnostico, organización planificación, ejecución y evaluación. el diagnostico nos permite conocer las necesidades en la mayor parte son explicitas latentes, sin lugar a dudas se puede medir el éxito de una capacitación depende de si los métodos y técnicas utilizadas son las más

adecuadas y también se relacionan con la actitud de los trabajadores, con su motivación personal y la adaptación y continuidad en la organización.

El objetivo fundamental de la capacitación es que las virtudes del empleado como destrezas, habilidades y actitudes sean las más óptimas con la intención de favorecer a la organización de manera positiva logrando el desarrollo funcional y al mismo tiempo el incremento del profesionalismo, por lo tanto, para una mejora continua se plantea las siguientes tres etapas fundamentales:

- **Análisis Organizacional:** de acuerdo a este diagnóstico pretender establecer los puntos focales a los cuales se les debe aplicar mayor enfoque para una mejor estructura organizacional estos se basan en los procesos, recursos, objetivos, productos y políticas.
- **Análisis Funcional:** según este diagnóstico validará la comparación que existe entre la gestión institucional y competencias referidas, para de esta manera determinar las competencias disponibles.
- **Identificación de las Necesidades de Capacitación:** finalmente en este diagnóstico busca validar las necesidades que se establecen en el campo laboral con la satisfacción ante las capacitaciones ejecutadas, así pues se establecerá las prioridades con la intención de obtener como resultado la planificación.

Las políticas y los objetivos de la organización, nos permiten observar el análisis organizacional, están relacionados con la evaluación de necesidades, la capacitación y el desarrollo, de allí que lo importante es saber dónde se está y donde se quiere estar, y luego queda el cómo ejecutarlo, de allí que la formulación de las estrategias determina los objetivos direccionales, la elección de las acciones a tomar, el planteamiento operacional

o lo que es lo mismo el diseño puntual de las actividades y de los procesos que tienen lugar en la implementación de la acción de capacitación elegida, de allí que se deben establecer los plazos de convocatoria, modalidades, selección e integración de los destinatarios, se deben escribir la capacitación a llevar a cabo con su cronograma, junto con los costos de la actividad y la pedagogía a realizar.

Tipos de capacitación

Existen tres tipos básicos de capacitación:

- Desarrollo: educacional formal, así como las actividades culturales y creativas
- Capacitación para el trabajo: dependerá de las capacitaciones de inducción, promocional, capacitaciones de preingreso, así como también las promocionales.
- Capacitación en el trabajo: estos se encargan de abarcar las capacitaciones en temas de relación, así como la interpretación laboral para la tarea, al mismo tiempo que incluye los adiestramientos y capacitaciones específicas.

Evaluación de la capacitación

Goldstein (1991, citado en Merzthal, 2012) indica que:

La mayoría de las organizaciones no recaban la información para determinar la utilidad de sus propios programas de capacitación. Del mismo modo, señala que, para conseguir que la formación sea beneficiosa, debe responder a una serie de condiciones. En otras palabras, debe formar parte de un proceso secuencial y lógico, cuyo primer y principal paso es responder a las necesidades reales de la empresa y dentro de estas se tengan en cuenta el estado actual de la organización (coste de materiales, calidad del producto y utilización de equipos) y proyectar lo

que la organización necesitará para poder manejar las futuras tecnologías y los cambios requeridos en las características de los trabajadores. (Merzthal, 2012).

Asimismo, para el autor Philips y Stone (2002), manifiesta que la manera más extensa y común de ejecutar las evaluaciones es por medio de participaciones escritas posterior a la capacitación impartida. Por lo tanto, es importante mencionar que no todas las empresas ejecutan encuestas y seguimientos a los participantes, estos resultados manifiestan, que muy a pesar de la inversión realizada son pocas las que sus resultados son los esperados, ya que no mantienen una capacitación constante y seguimiento de los mismos.

En este orden de ideas Merzthal, (2012) menciona que:

Para las empresas (como se ha podido observar,) resulta difícil, medir si realmente sus programas de capacitación están produciendo resultados. Del mismo modo, para la determinación de valor es muy importante que se pueda establecer, con seguridad, que los programas que se plantean generan una percepción de valor en el individuo.

En 1959, Kirkpatrick presentó su sistema de evaluación de 4 niveles. Este sistema se ha convertido probablemente en el más conocido, dentro de los círculos de capacitación y entrenamiento.

Seguidamente el autor Kirkpatrick (1960) citado en Merzthal (2012) es uno de los primeros pioneros quien se encargó de desarrollar una estrategia evolutiva ante una jerarquía coherente de las diversas evaluaciones indicando los beneficios que deberá obtener cada uno. De acuerdo a ello, este método es bastante utilizado y conocido ya que permite visualizar los involucrados en dicha capacitación. En la actualidad presenta un objetivo fundamental hacia el acercamiento sistemático de la educación. Es importante mencionar que aunque visualmente los resultados de la estrategia se muestran de manera

amplia al momento del detalle la realidad es otra, por lo tanto, se puede indicar que existen dos vertientes importante una de ella es el incremento de a conciencia sobre las necesidades de la evaluación d ellos programas y por otra parte las situaciones económicas que presentan las empresas ante el recorte de presupuestos que no siempre son justificados.

El sistema desarrollado por Kirkpatrick consistía básicamente en la evaluación de cuatro niveles:

- Reacción.
- Aprendizaje.
- Comportamiento.
- Resultados.

De acuerdo con Kirkpatrick (1960, citado por Merzthal, 2012) un director de capacitación, o un evaluador, “no puede prestarse los resultados de la evaluación de otro; sin embargo, sí puede prestarse las técnicas de evaluación”. Tales técnicas, se pueden aplicar en diferentes contextos y, lo más importante, la evaluación debe ser consistente. Para ello, el análisis estadístico constituye una herramienta importante, ya que el aprendizaje debe ser analizado en términos de correlación o nivel de confianza, por citar algunas herramientas estadísticas.

Phillips y Stone (2002, 56) consideran que la medición de la capacitación se puede realizar en cinco niveles:

En la mayoría de los programas de capacitación, la evaluación se realiza únicamente dentro del nivel 1 y esta medición se realiza usualmente por medio de cuestionarios y exámenes. Sin embargo, aunque este nivel de

evaluación es importante como medida de la satisfacción del cliente, una reacción favorable o positiva no asegura que el participante ha adquirido las competencias y habilidades requeridas para ser implementadas en el trabajo. Así, un elemento que añade valor al nivel de medición es la consulta al participante acerca de cómo piensa aplicar lo aprendido en su trabajo.

En el nivel 2, se concentra en determinar qué nuevo conocimiento y habilidades han adquirido el participante como resultado de su entrenamiento y cómo piensa aplicarlo durante su desempeño laboral.

El tercer nivel mide qué aspectos del aprendizaje aplica el participante durante su trabajo. En este nivel es importante la determinación de la frecuencia y la eficiencia con la cual el participante aplica lo aprendido en su centro de labores.

Los niveles 4 y 5 están concentrados más en aspectos relativos a la empresa, el impacto que el entrenamiento tiene en la empresa y el ROI, que generalmente se analiza como una ratio (Costo-Beneficio).

2.2.7 Desempeño laboral

El desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación, es por ello que para Chiavenato (2005) refiere que el desempeño laboral es la manera precisa en que un empleado ejecuta de manera justa y honesta su labor de acuerdo a su puesto de trabajo y las funciones a desempeñar, de esta forma sus actuaciones van orientadas a un resultado de éxito.

Asimismo, para el autor Stoner (1994) indica que, "el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad" (p. 510). De acuerdo a lo que refiere el autor se puede mencionar que el desempeño laboral es aquel encargado de la realización de las funciones de cada empleado en una organización de forma eficiente, eficaz, para obtener de manera positiva las metas propuestas al final de cada jornada.

Manteniendo la misma línea para el autor Benavides (2002) menciona que el desempeño laboral está relacionado con las competencias en cuanto a la mejora del desempeño, así pues, para la autora, estas competencias corresponden a los "comportamientos y destrezas visibles que la persona aporta en un empleo para cumplir con sus responsabilidades de manera eficaz y satisfactoria." (p.72). De esta manera manifiesta que los análisis de las organizaciones se presentan aproximadamente según tres tipos de competencias principales las cuales son: competencias genéricas, laborales y básicas. Estas buscan involucrarse y al mismo tiempo separar la conformidad con los objetivos de la organización.

Los desempeños son considerados como una medida, la cual implica la ejecución perfecta del mismo según su rol o funciones de trabajo. Estos podrán medirse de acuerdo a un índice de resultados en una productividad, realizando comparaciones de acuerdo a los comportamientos y conductas de las personas ante las expectativas de la organización.

Importancia de la evaluación del desempeño

Los comportamientos observados en los empleados, que son factores relevantes para los objetivos de la organización, deben ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa.

Gary Dessler (2010) afirma:

Las evaluaciones de desempeño proporcionan información para tomar decisiones en cuanto a los ascensos y sueldos; ofrecen la posibilidad de que usted y el subordinado repasen la conducta laboral del subordinado, esto a su vez permite que los dos elaboren un plan para corregir las deficiencias y reforzar lo que se esté haciendo bien; la evaluación forma parte del procesos de la empresa para planificar las carrera, porque ofrece la posibilidad de repasar los planes para la carrera de la persona; por último las evaluaciones pueden ayudar a administrar mejor el desempeño de su organización y mejorarlo. (p.241).

Todo desempeño o rendimiento del empleado en una organización dependerá de lo que represente este en cuanto a liderazgo, destreza y motivación, así como el sentido de pertenencia de la organización permitiendo visualizar el grado de compromiso ante la organización. Es por ello, que los directivos, deberán responder y avalar las mejoras de condiciones laboral permitiendo al empleado ser medido de acuerdo a su desempeño laboral y al mismo tiempo poder aplicar las sanciones correspondientes si fuera el caso, gracias a estos procedimientos permitirá la evaluación de los mismos para llegar a las metas estipuladas. Las evaluaciones de desempeño permiten visualizar los puntos débiles y fuertes de un empleado, así como la calidad logrando tener una mejor visión ante un desarrollo administrativo estableciendo la base racional y justa al momento de

recompensar el desempeño, de esta forma lograr ejecutar planes de mejora y al mismo tiempo proponer cambios ante las destreza, actitudes, conocimientos y habilidades.

Gracias a las evaluaciones de desempeño, facilitan el establecer la calidad del mismo, al no contar con un método de evolución eficaz, la toma de decisión ante un ascenso, aumentos entre otros, se tomarían de forma práctica e improvisada.

CAPITULO 3: METODOLOGIA

3.1 Nivel de Investigación

La presente investigación, reúne por su nivel las características de un estudio descriptivo y correlacional. Es descriptivo debido a que pretende analizar y describir cada una de las variables de estudio. Es correlacional por que se busca hallar una correlación significativa entre las variables de estudio. La investigación descriptiva según (Tamayo; 2005, p. 46) menciona que:

Esta comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o proceso de los fenómenos. El enfoque, se hace sobre conclusiones dominantes o sobre cómo una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente. La investigación descriptiva trabaja sobre realidades de hecho, y su característica fundamental es la de presentarnos una interpretación correcta

Asimismo en cuanto a las investigaciones correlacionales Narvaez (2009, p. 182) argumenta referente a este hecho que:

Los estudios correlacionales miden las dos o más variables que se pretende ver si están o no correlacionadas en el mismo sujeto y después se analiza la correlación. El propósito y utilidad principal de los estudios correlacionales son de saber cómo se puede comportar un concepto o una variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas. Es decir, intentar predecir el valor aproximado que tendrá un grupo de individuos en una variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas.

3.2 Tipo de Investigación

La presente investigación es de tipo Descriptiva, no experimental, cuantitativa y transversal.

3.3 Diseño de Investigación

Se elige el diseño no experimental y transeccional.

Gómez (2006) al definir los diseños no experimentales afirma:

Es aquella investigación que se ejecuta sin manejar intencionalmente las variables, pues se encarga de visualizar los fenómenos como se originan de forma natura, para posteriormente analizarlos. En esta investigación no experimental, no permite establecer de forma diversa los que participan, ya que o hay condiciones que muestren los sujetos de estudio. En todos los experimentos se busca construir una realidad desarrollada en un ambiente artificial. En cambio, en un estudio no experimental no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador. En resumen, en un estudio no experimental los sujetos ya pertenecían a un grupo o nivel determinado de la variable independiente por autoselección”. (p.102). “Los diseños de investigación transeccionales o transversales recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (o describir comunidades, eventos, fenómenos o contextos.”. (Gómez, 2006, p. 102).

3.4 Método

Se aplicará el método hipotético-deductivo. Según Sánchez (2012), el Método Hipotético-deductivo “Consiste en emitir hipótesis acerca de las posibles soluciones al problema planteado y en comprobar con los datos disponibles si estos están de acuerdo con aquéllas”. (p. 82)

Es un inicio de manera ordenada y sistemático de proceder para llegar a un resultado o fin determinado, el cual permitirá conceptualizar y seguir ante la operacionalización de las variables, el cual incluye procesamiento de datos, la recolección y también los indicadores, así como la inducción e interpretación. Mediante este procedimiento se busca tener resultados empíricos que fundamente los procesos, o en su defecto rechazar o aceptar la hipótesis (p.84)

3.5 Población y Muestra:

Población

La población de estudio está conformada por trabajadoras civiles del sector público del Ministerio de Defensa-Ejército del Perú de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, dividida en tres grupos ocupacionales: salud, administrativos y docentes sub-divididos en: profesionales, técnicos y auxiliares, siendo en (un) total 100 personas civil femenino.

Muestra

De la población descrita, se sacará una muestra, empleando un muestreo no probabilístico, por conveniencia e intencional determinado por el investigador por lo que se ha creído conveniente trabajar con una muestra de 47 encuestadas miembros del personal civil femenino, dividido entre los tres grupos: salud, administrativos y docentes.

3.6 Matriz de Consistencia.

RELACION ENTRE NIVELES DE SATISFACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL CIVIL FEMENINO DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS “CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”

OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSION	INDICADORES	PREGUNTAS	INSTRUMENTO
OBJETIVO GENERAL Determinar los niveles de satisfacción de la capacitación del personal civil femenino y su influencia en el desempeño laboral en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.	HIPOTESIS GENERAL A mayor satisfacción con la capacitación mejor desempeño laboral del personal civil femenino.	VARIABLE 1 Niveles de satisfacción de la capacitación del personal civil femenino. VARIABLE 2 Desempeño Laboral	Satisfacción con la capacitación Desempeño laboral	Satisfacción según tipo y número y contenido Desarrollo de habilidades. Mejora de procesos Mejora del trabajo en equipo	GENERAL ¿Cuál es la relación entre niveles de satisfacción de la capacitación y el desempeño laboral del personal civil femenino de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?	Cuestionario
OBJETIVO ESPECIFICOS	HIPOSTESIS ESPECIFICAS	VARIABLES	DIMENSION	INDICADORES	ESPECIFICAS	INSTRUMENTO
1.-Identificar los niveles de satisfacción de la capacitación del personal civil femenino según los temas impartidos.	1.- Los niveles de satisfacción en el personal civil femenino varían de acuerdo a los temas impartidos en las capacitaciones.	Temas impartidos en la capacitación	Tipo de capacitación Participación en las capacitaciones Frecuencia de la capacitación Satisfacción con la capacitación	Características de las capacitaciones Relación entre hombres y mujeres capacitados. N° de capacitaciones recibidas al año Grado de satisfacción	¿Cuáles son los tipos de capacitaciones que has recibido? ¿Indique Ud., si ha recibido alguna capacitación dirigido s sólo al personal civil femenino? ¿Ud., tiene la oportunidad de aplicar en su área de trabajo lo que ha estudiado o se ha capacitado? ¿Sabe Ud., cuántas mujeres se capacitan en relación a los hombres capacitados? ¿Cuántas capacitaciones por año ha recibido por la Institución? ¿Con que frecuencia se realizan capacitaciones dirigidas sólo al personal civil femenino?	Cuestionario

					<p>¿Cuán satisfecha se siente Ud., con las capacitaciones recibidas?</p> <p>¿Con que tipo de capacitación se siente Ud., más satisfecha?</p> <p>¿Considera Ud. que el número de capacitaciones recibidas en un año ha sido satisfactorio?</p> <p>¿Considera Ud., que la calidad de los contenidos de las capacitaciones recibidas le son satisfactorias?</p> <p>¿Sientes que hay equidad entre la capacitación que brinda la EMCH"CFB" entre el personal civil femenino y el personal civil masculino?</p> <p>¿Siente Ud., que las capacitaciones que se imparten cumplen con todas sus expectativas?</p>	
2.- Determinar el desempeño laboral del personal civil femenino.	2.- El desempeño laboral del personal civil femenino dependerá de los temas de la capacitación que cumplan con sus expectativas	Desempeño a nivel personal Desempeño a nivel de equipo	Mayor hora de trabajo. Productividad Mayores responsabilidades Asumir cargos de confianza Ascensos	N° de horas de trabajo Rendimiento laboral Responsabilidades Asumidas en el centro laboral	<p>¿Cuántas horas dedicas al trabajo?</p> <p>¿Cuántas horas extras dedicas al trabajo luego de tus capacitaciones?</p> <p>¿Cómo considera Ud., que es su rendimiento laboral después de las capacitaciones?</p> <p>¿Cree Ud., que aumenta su productividad luego de ser capacitada?</p> <p>¿Cuántos trabajos o documentos resuelven dentro de sus horas laborales después de ser capacitada?</p> <p>¿Se le asigna a Ud., más responsabilidades luego de demostrar un buen desempeño laboral?</p> <p>¿Considera Ud., que un buen desempeño laboral le permite asumir cargos de confianza?</p> <p>¿Las capacitaciones recibidas le ayudan a Ud., para lograr su ascenso?</p> <p>¿Cuál es la nota de tu calificación anual</p>	Cuestionario

			<p>Trabajo Multidisciplinario</p> <p>Influencia en la mejora de procesos</p>	<p>Mejora del trabajo en equipo.</p> <p>Influencia en el trabajo en equipo.</p> <p>Mejora de Procesos</p>	<p>después de tus capacitaciones?</p> <p>¿Cuántas felicitaciones anuales has recibido por tu desempeño laboral?</p> <p>¿Ud. cree que el sueldo que recibe está de acuerdo con sus capacidades?</p> <p>¿Ud., gana el mismo sueldo que su par masculino en el mismo grado?</p> <p>¿Ud. se siente valorada en su Centro de trabajo?</p> <p>¿Trabaja Ud., en equipo multidisciplinario?</p> <p>¿Con que frecuencia trabaja Ud., en equipo?</p> <p>¿Si Ud. trabaja en equipo en qué medida la considera?</p> <p>¿Con que frecuencia trabaja Ud., en equipo?</p> <p>¿En qué situaciones trabaja en equipo?</p> <p>¿Considera Ud., Que las capacitaciones recibidas han influido en el trabajo en equipo?</p> <p>¿Considera Ud., que las capacitaciones recibidas han influido en la mejora de los procesos?</p> <p>¿Considera Ud., que las capacitaciones recibidas por el personal civil femenino logran el cumplimiento de los objetivos anuales propuestos por la EMCH"CFB"?</p> <p>¿Considera Ud., que las capacitaciones recibidas por el personal civil femenino han mejorado el Clima Organizacional?</p> <p>¿Considera Ud., que debiera continuar con las capacitaciones que realiza la Institución?</p> <p>¿En qué temas te gustaría que se te capacite la Institución?</p>	
--	--	--	--	---	--	--

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección

Las principales técnicas que se utilizarán en la investigación son: la encuesta y como instrumento de recolección se utilizará el cuestionario.

3.8 Tratamiento estadístico de los datos

Los datos recopilados serán clasificados y tabulados y se aplicarán técnicas de estadística descriptiva. La estadística descriptiva permitirá la distribución de frecuencias.

Para el procesamiento de los datos obtenidos por la encuesta se utilizará el programa informático Paquete Estadístico para Ciencias Sociales (Statistical Package for Social Sciences) en español versión 21.0.

El SPSS va a permitir elaborar una base de datos para registrar la información recogida para todos los indicadores de las variables de estudio. Asimismo, va a permitir presentar los datos en Tablas de Contingencia para efectuar el correspondiente análisis de frecuencias.

CAPITULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1.1 Características socio demográficas

Tabla 1

Edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	26-35	8	17,0	18,2	18,2
	36-45	20	42,6	45,5	63,6
	46-55	8	17,0	18,2	81,8
	56 a mas	8	17,0	18,2	100,0
	Total	44	93,6	100,0	
Perdidos	Sistema	3	6,4		
	Total	47	100,0		

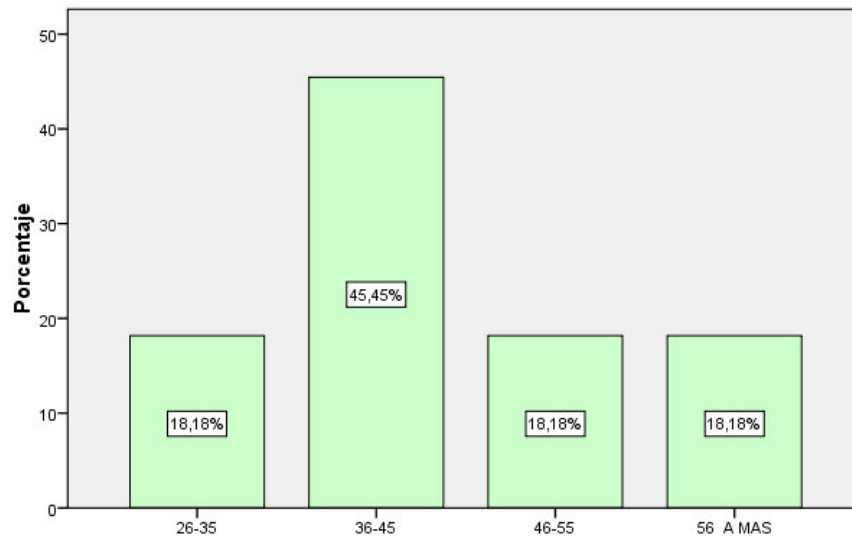


Figura 1: Edad

En la muestra se tiene un total de 47 encuestadas, miembros del personal civil femenino, de las cuales el 46% se encuentra en el grupo etario comprendido entre los 36-45 años, seguido del 18% en igual porcentaje para los otros grupos etarios.

Tabla 2:

Lugar de Nacimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Lima	29	61,7	61,7	61,7
	Provincia	18	38,3	38,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

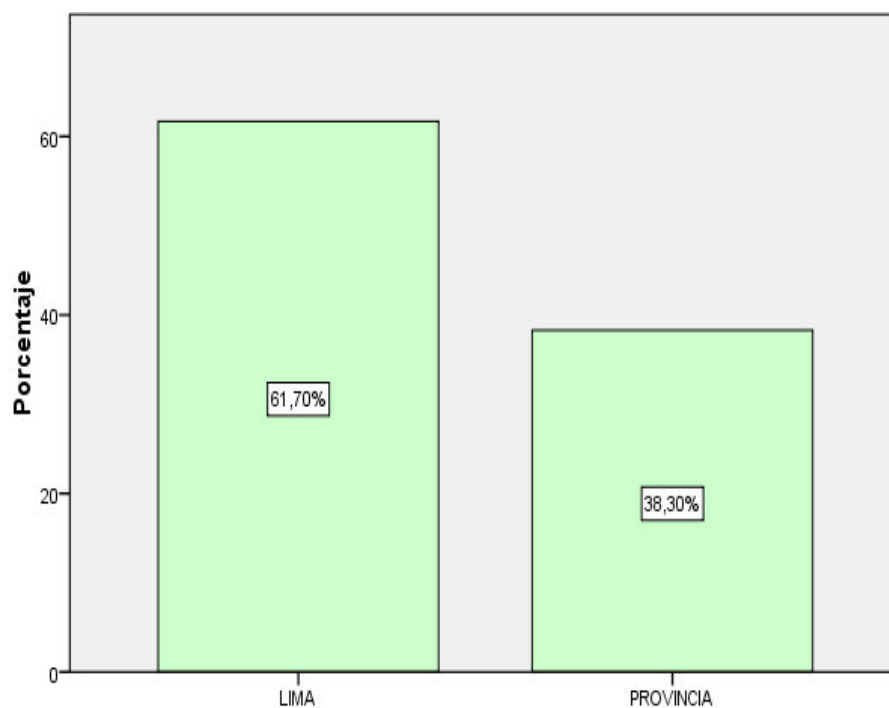


Figura 2: Lugar de Nacimiento

De las 47 encuestadas, el 38% de las trabajadoras nació en regiones fuera de Lima, aunque la mayoría nació en Lima (62%).

Tabla 3:

Lugar de Domicilio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Chorrillos	11	23,4	23,4	23,4
	Otros distritos	36	76,6	76,6	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

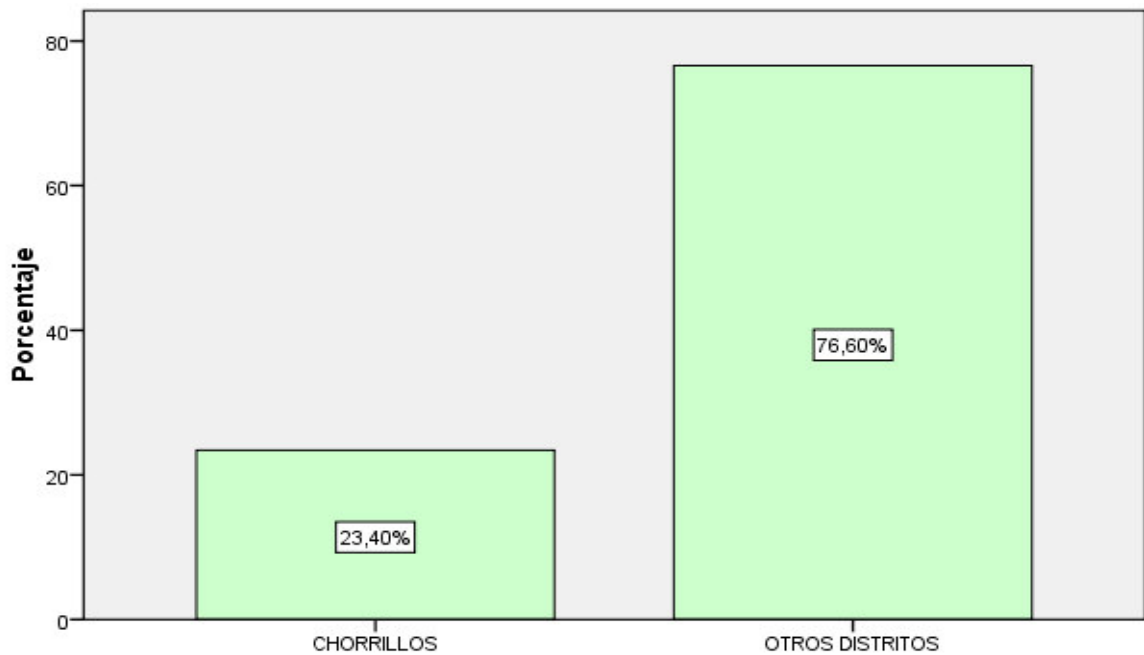


Figura 3: Lugar de Domicilio

Se obtiene del presente gráfico que un 23% vive en el distrito de Chorrillos cercano a su Centro de Trabajo, la mayoría representada por un 77% vive en otros distritos de Lima Metropolitana.

Tabla 4

Grado de Instrucción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Secundaria	8	17,0	17,0	17,0
	Superior técnica	18	38,3	38,3	55,3
	Superior universitaria	21	44,7	44,7	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

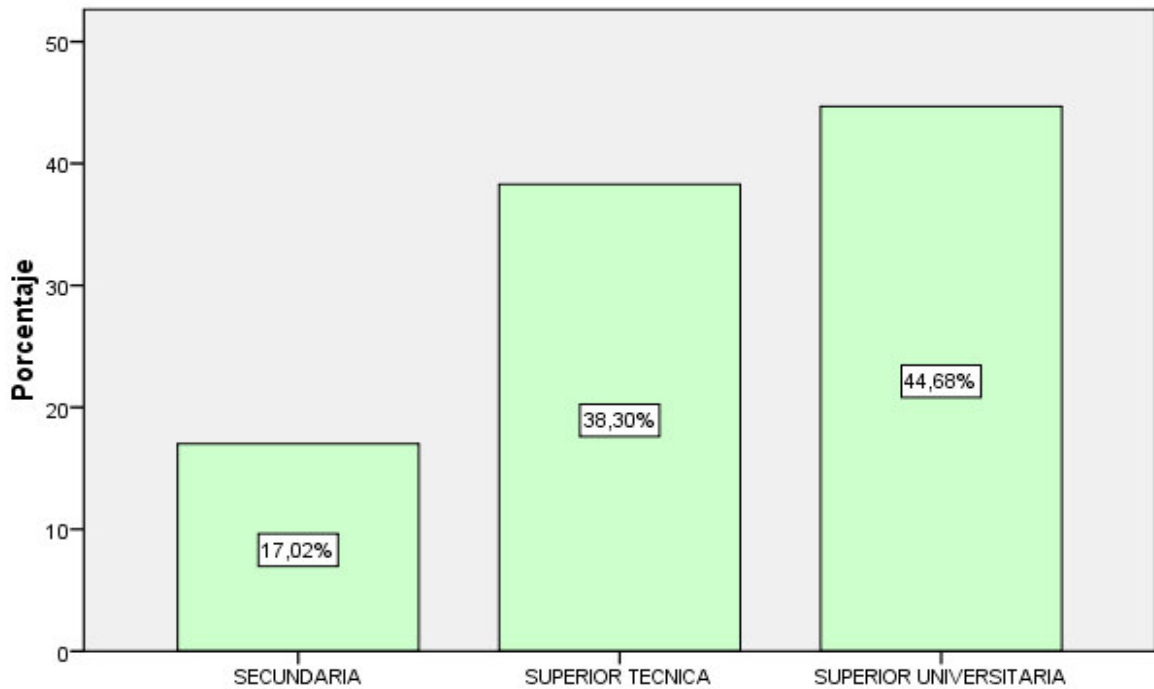


Figura 4: Grado de Instrucción

De la muestra se obtiene, que el 45% de las encuestadas, miembros del personal civil femenino, tienen instrucción superior universitaria, mientras que el 38% de trabajadoras, tienen instrucción superior técnica y el 17% restante de las trabajadoras sólo tienen estudios de secundaria completa.

Tabla 5:

Estado civil

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Soltera	29	61,7	61,7	61,7
	Casada	12	25,5	25,5	87,2
	Conviviente	1	2,1	2,1	89,4
	Separada o divorciada	5	10,6	10,6	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

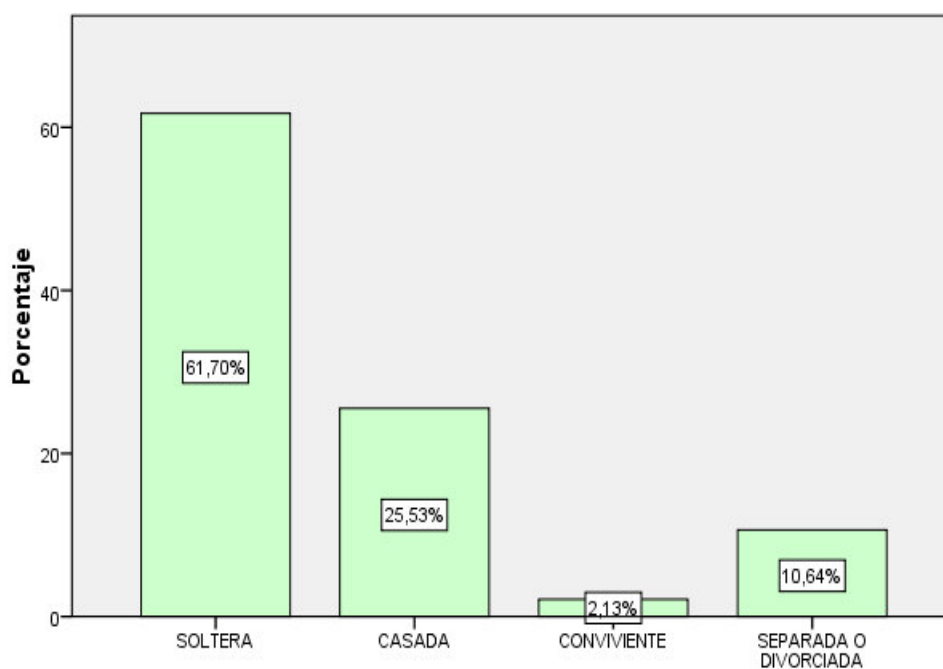


Figura 5: Estado civil

Se observa en la tabla 5, que el 11% de las encuestadas está separada o divorciada, mientras que un 26%, es casada y una mayoría representada por el 62% de trabajadoras son solteras.

Tabla 6:

Estudia Actualmente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	13	27,7	27,7	27,7
	No	34	72,3	72,3	100,0
Total		47	100,0	100,0	

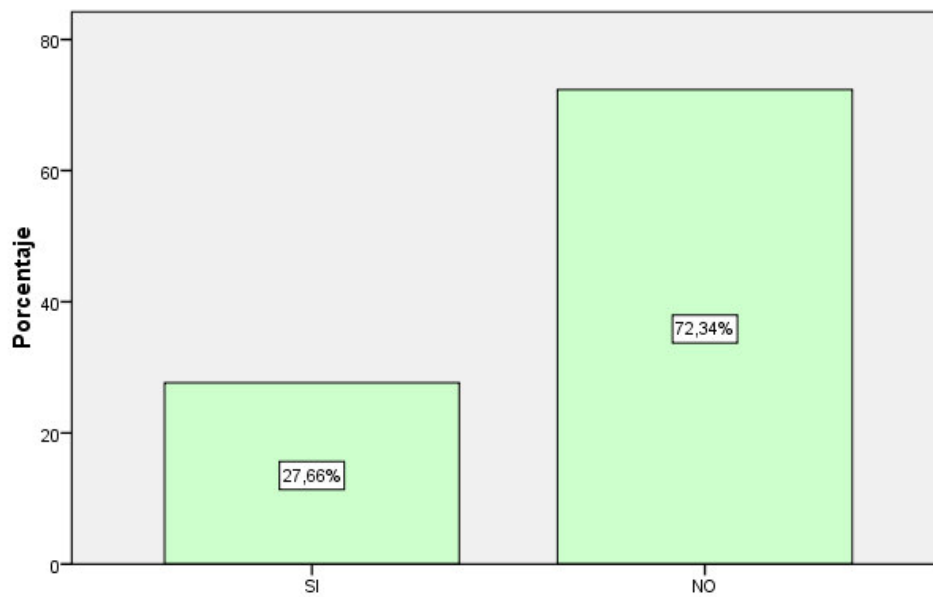


Figura 6: Estudia Actualmente

Como se observa en la tabla 6, sólo el 28% de las trabajadoras estudia, de forma contraria (y) la mayoría (72%) en este momento no se encuentra estudiando.

Tabla 7:

Estudios que realizas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Pre-grado	5	10,6	45,5	45,5
	Post-grado	4	8,5	36,4	81,8
	Curso de especialización	2	4,3	18,2	100,0
	Total	11	23,4	100,0	
Perdidos	Sistema	36	76,6		
	Total	47	100,0		

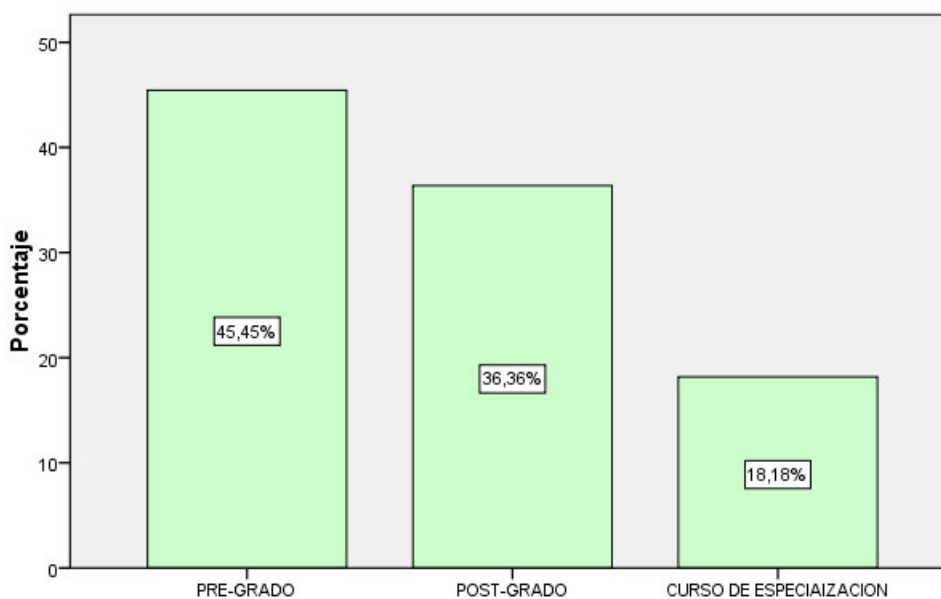


Figura 7: Estudios que realizas

De aquellas que estudian, el 18% de trabajadoras, estudia un curso de especialización o capacitación específica, seguido de un 36% de trabajadoras estudia un post grado, sea diplomado o maestría, mientras una mayoría de trabajadoras, estudia una carrera profesional en la universidad y representan un 46%.

Tabla 8:

Situación Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nombrada	22	46,8	46,8	46,8
	Contratada como docente	6	12,8	12,8	59,6
	Contratada como cas	13	27,7	27,7	87,2
	Contratada	6	12,8	12,8	100,0
Total		47	100,0	100,0	

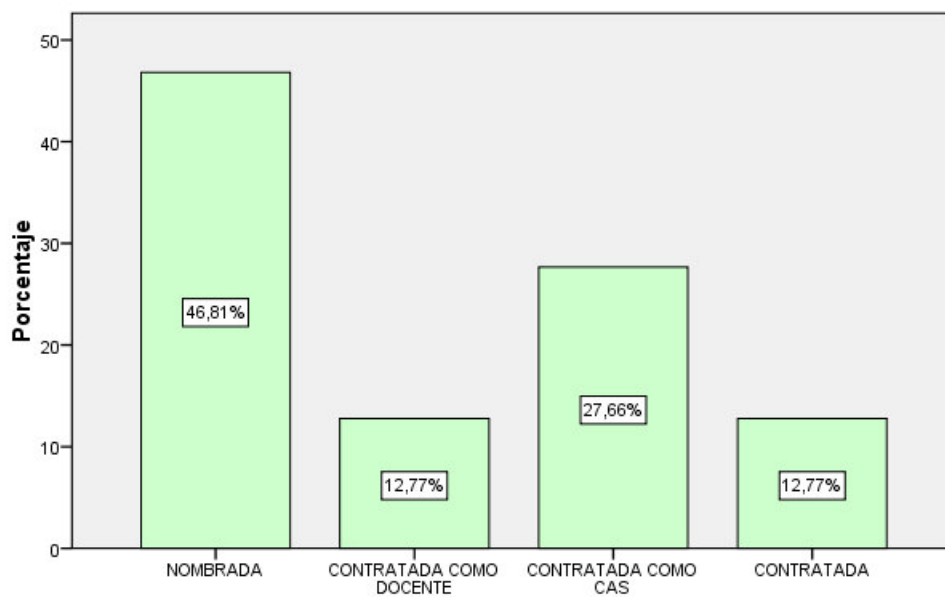


Figura 8: Situación Laboral

En relación a la situación laboral, el 13% de trabajadoras se encuentra contratadas como docente a tiempo completo, el otro 13% es contratada por el régimen laboral 276, el 28% es contratada como CAS y el 47 % es nombrada. Lo que posiblemente indicaría que las trabajadoras que están en situación laboral de contratado en el sector público, estén condicionadas a capacitarse permanentemente para mantener su estabilidad laboral.

1.1.1 Resumen Socio Demográficos

Según las características socio-demográficas del personal civil femenino encuestado de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, presenta las siguientes particularidades: trabajadoras comprendidas entre el grupo etario de 26 a 55 años, centrándose mayormente entre el grupo etario de 36 a 45 años (46%), nacidas en Lima (62%), en donde más de la mitad vive en otros distritos de Lima Metropolitana lejos del (al) Centro de Trabajo (77%), con grado de instrucción superior tanto universitaria (45%) como técnica (38%), en donde más de la mitad presenta estado civil soltera (62%). Asimismo, de las 47 trabajadoras encuestadas sólo 13 (28%) se encuentran estudiando y de estas 5 (46%) se encuentran estudiando una carrera profesional de pre-grado, 4 (36%) se encuentran estudiando post-grado (maestría o diplomado), 2 (18%) se encuentran capacitando en cursos, seminarios entre otros de menor tiempo, en cuanto a su situación laboral el 47% es nombrada y el 28% es contratada como CAS.

1.2 Niveles de satisfacción de la capacitación del personal civil femenino:

Tabla 9:

Tipos de capacitaciones que has recibido

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Capacitación en el trabajo	16	34,0	34,0	34,0
	Desarrollo personal	26	55,3	55,3	89,4
	No sabe o no responde	5	10,6	10,6	100,0
Total		47	100,0	100,0	

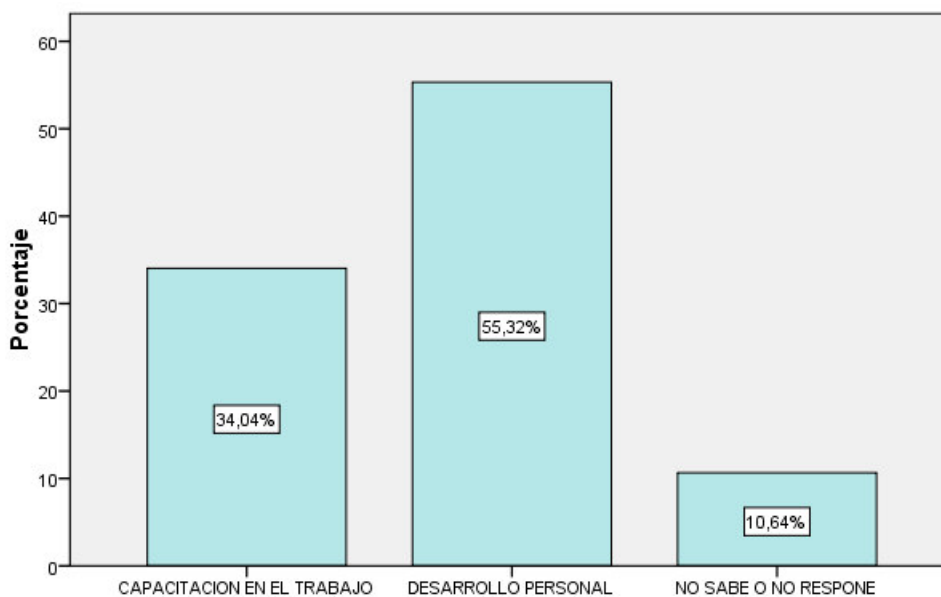


Figura 9: Tipos de capacitaciones que has recibido

Como se puede observar en la tabla 9, más de la mitad de trabajadoras manifiesta que ha recibido capacitaciones de desarrollo personal que comprenden: capacitaciones de integración de la personalidad, actividades recreativas y culturales programadas en el Plan de Bienestar. Un 34% de trabajadoras manifiesta haber recibido capacitaciones en el trabajo referidas a temas específicos de su departamento y/o sección. Lo que evidencia

que más de la mitad de las trabajadoras reconocen y participan más de las capacitaciones de desarrollo personal programadas.

Tabla 10:

Capacitación dirigida para el personal civil femenino

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Si	25	53,2	53,2	53,2
No	20	42,6	42,6	95,7
No sabe o no responde	2	4,3	4,3	100,0
Total	47	100,0	100,0	

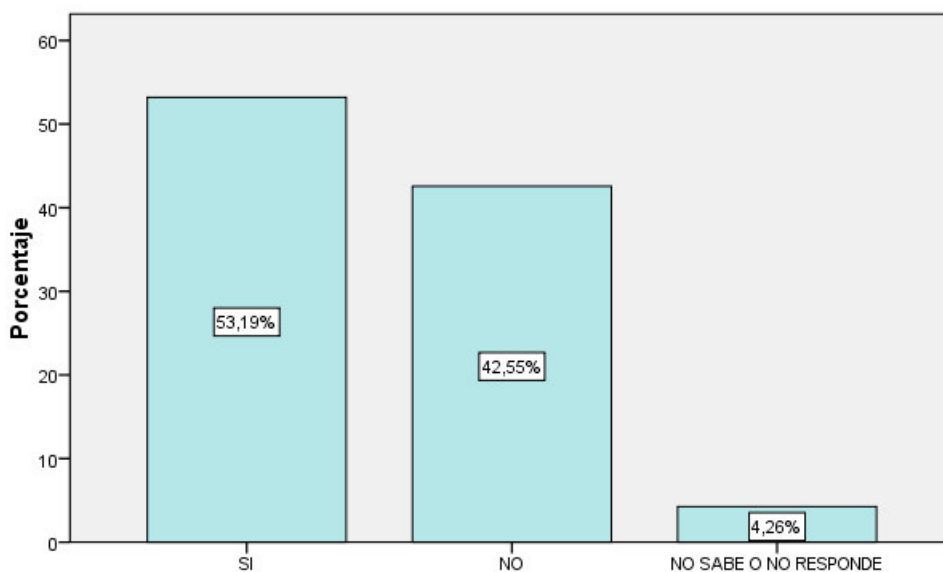


Figura 10: Capacitación dirigida para el personal civil femenino

El 53% manifiesta haber recibido una capacitación dirigida para el personal civil femenino; por el contrario, el 43% manifiesta que no han recibido dicha capacitación. Lo que posiblemente indicaría que no todo el personal civil femenino participa o asiste a las capacitaciones programadas por la Institución. Esto estaría motivado por las funciones que desempeñan, por el género de las trabajadoras en la Institución, por la documentación

necesaria para presentar por exigencias de sus jefaturas que les impiden asistir a la capacitación o por el puesto de responsabilidad que ocupan.

Tabla 11:

Aplica en su área de trabajo lo que ha estudiado o se ha capacitado

			Porcentaje	Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	válido
				acumulado
Válidos	Si	27	57,4	57,4
	No	13	27,7	85,1
	No sabe o no responde	7	14,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0

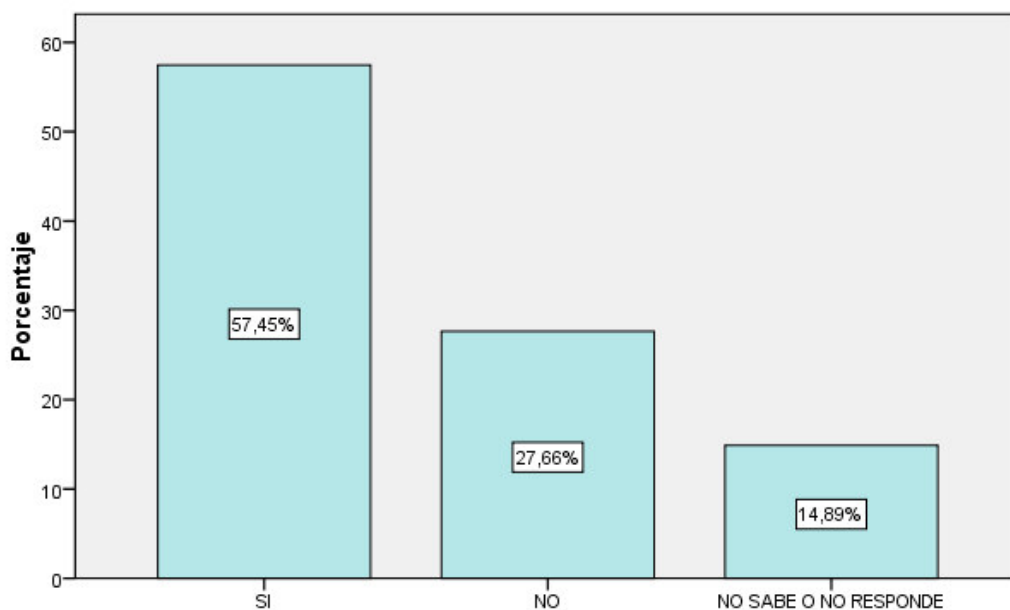


Figura 11: Aplica en su área de trabajo lo que ha estudiado o se ha capacitado

El 28% de las trabajadoras no aplica en su área de trabajo el tema para el cual se ha capacitado, mientras que una mayoría de trabajadoras si lo aplica (57%). Lo que al parecer evidenciaría que no todo el personal civil femenino realiza la función de acuerdo a las capacitaciones o carrera profesional técnica o superior que tiene.

Tabla 12:

Mujeres capacitadas en relación a los hombres capacitados.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	2	4,3	4,3	4,3
	No	28	59,6	59,6	63,8
	No sabe o no responde	17	36,2	36,2	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

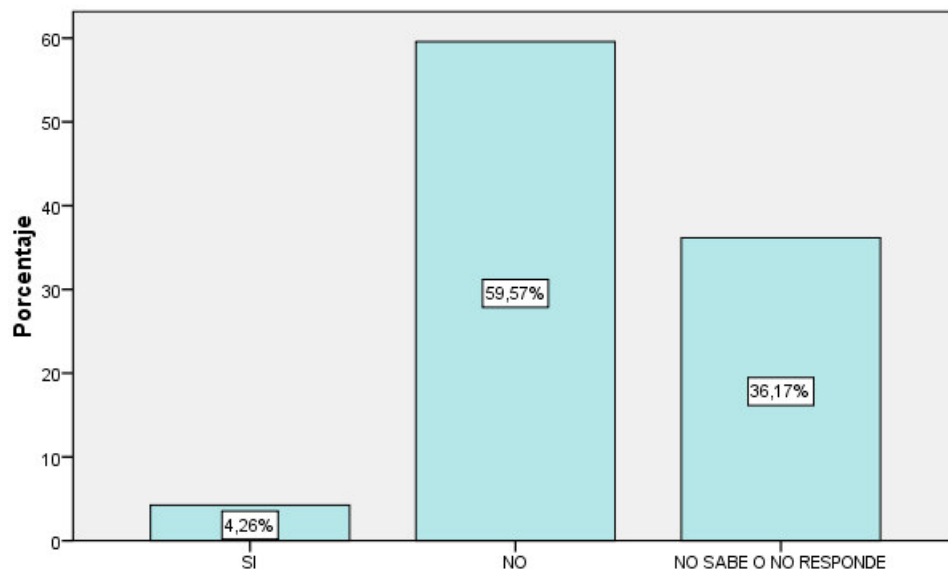


Figura 12: Mujeres capacitadas en relación a los hombres capacitados

Sólo el 4% de las trabajadoras encuestadas sabe cuántas mujeres se capacitan en relación a los hombres, mientras que el 60% no lo conoce. Esto posiblemente indicaría que el personal civil femenino no participa en la totalidad de las capacitaciones programadas por la Institución y que no prestan mucha atención al personal que asiste a las mismas.

Tabla 13:

Número capacitaciones recibidas al año por la Institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Una	21	44,7	44,7	44,7
	Dos	11	23,4	23,4	68,1
	Tres	12	25,5	25,5	93,6
	Ninguna	3	6,4	6,4	100,0
Total		47	100,0	100,0	

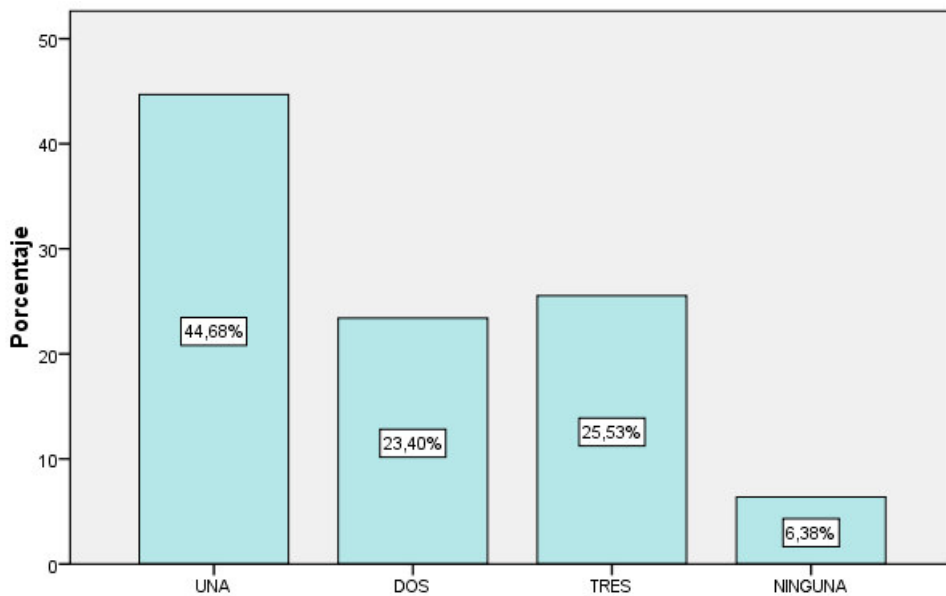


Figura 13: Número capacitaciones recibidas al año por la Institución

El 23% de las trabajadoras recibe dos capacitaciones Institucionales al año, seguido por el 26% que indica que recibe tres capacitaciones al año, mientras una mayoría manifiesta que recibe sólo una capacitación al año (45%). Se observa que las trabajadoras no participan de todas las capacitaciones programadas por la institución. Lo que posiblemente indicaría que no pueden asistir a las mismas, por la función que desempeñan o por la falta de interés en las capacitaciones programadas.

Tabla 14:

Frecuencia con la que se realizan las capacitaciones dirigidas al personal civil femenino

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Una vez al año	16	34,0	34,0	34,0
	Dos veces al año	4	8,5	8,5	42,6
	Tres veces al año	1	2,1	2,1	44,7
	Ninguna de las anteriores	5	10,6	10,6	55,3
	No sabe o no responde	21	44,7	44,7	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

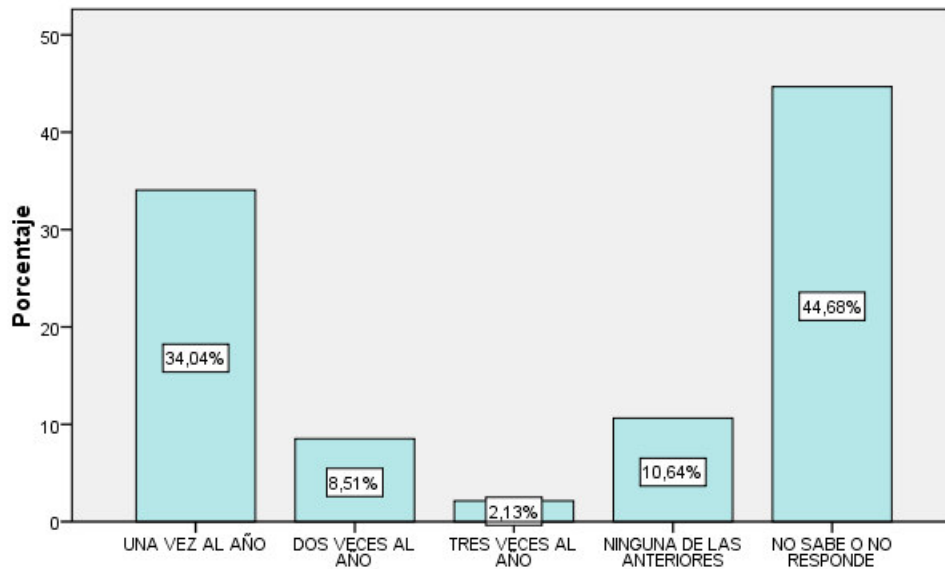


Figura 14: Frecuencia con la que se realizan las capacitaciones dirigidas al personal civil femenino

El 34% de trabajadoras opina que realizan una capacitación anual dirigida al personal civil femenino, mientras una mayoría no sabe o no responde (45%). Lo que posiblemente evidencia que las trabajadoras no asisten a todas las capacitaciones.

Tabla 15:

Satisfacción por las capacitaciones recibidas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada	2	4,3	4,3	4,3
	Poco	24	51,1	51,1	55,3
	Mucho	10	21,3	21,3	76,6
	No sabe o no responde	11	23,4	23,4	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

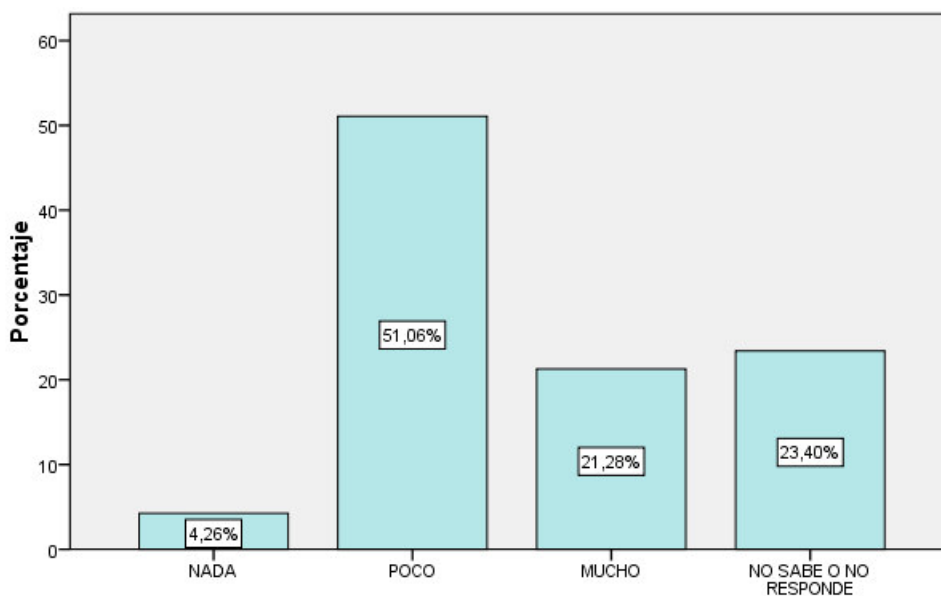


Figura 15: Satisfacción por las capacitaciones recibidas

Como se puede ver en la tabla 15, el 21% de trabajadoras está satisfecha con las capacitaciones recibidas, seguido de un 23% que no sabe o no responde, mientras que más de la mitad siente poca satisfacción por las capacitaciones recibidas (51%). Lo que posiblemente evidencia que las capacitaciones programadas por la Institución no parten de un diagnóstico previo que satisfaga las expectativas de las trabajadoras.

Tabla 16:

Tipo de capacitación con la que se siente más satisfecha

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Capacitación en el trabajo (tema institucional)	19	40,4	40,4	40,4
	Desarrollo profesional	5	10,6	10,6	51,1
	No sabe o no responde	18	38,3	38,3	89,4
	Ninguna	5	10,6	10,6	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

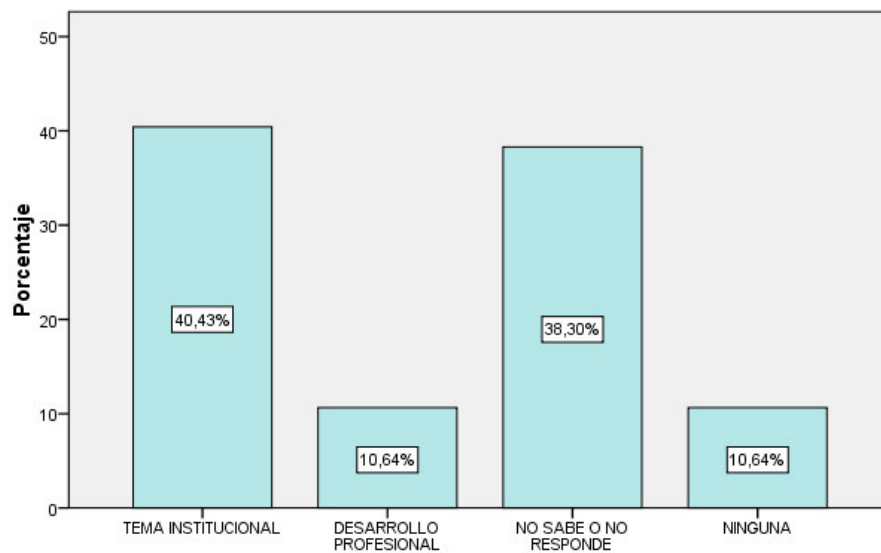


Figura 16: Tipo de capacitación con la que se siente más satisfecha

El 38% de trabajadoras no sabe o no responde con qué tipo de capacitación recibida se siente más satisfecha, mientras que el 40% manifiesta que se siente satisfecha con la capacitación en el trabajo referido a temas de la Institución. Como por ejemplo se observa más expectativas por parte de las trabajadoras en capacitarse en temas que puedan aplicar en su área de trabajo. Lo que posiblemente evidencia la falta de un buen plan de capacitación para el personal civil femenino.

Tabla 17:

Satisfacción del número de capacitaciones recibidas en un año

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	7	14,9	14,9	14,9
	No	24	51,1	51,1	66,0
	No sabe o no responde	16	34,0	34,0	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

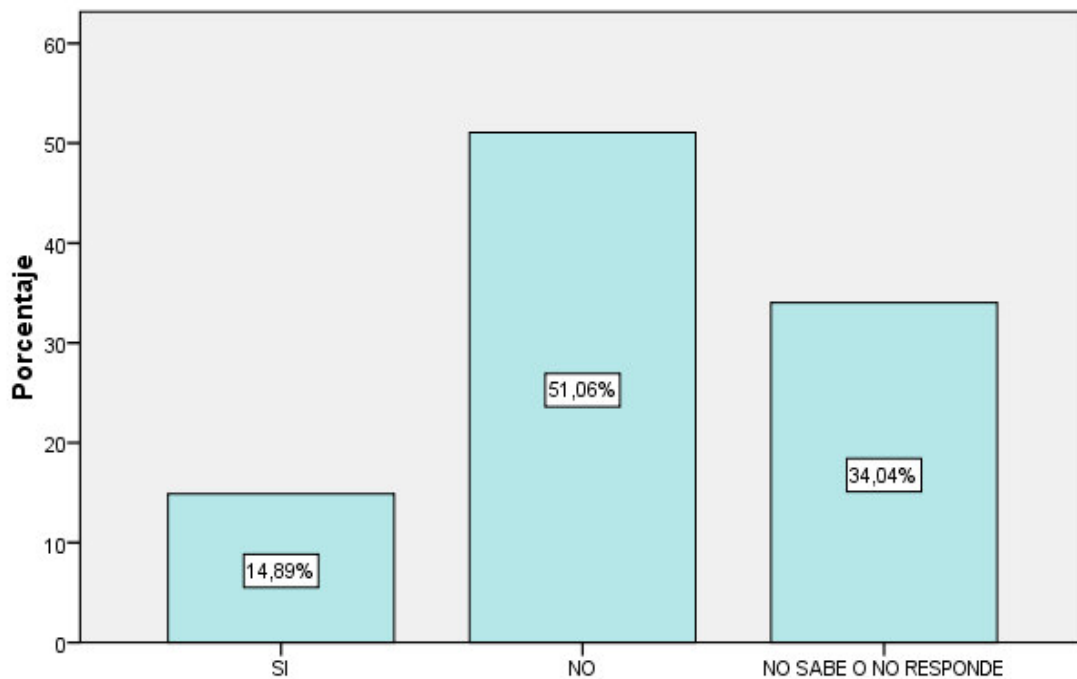


Figura 17: Satisfacción del número de capacitaciones recibidas en un año

El 15% de trabajadoras se siente satisfecha por el número de capacitaciones recibidas en un año, mientras que el 51 % no se encuentra satisfecha. Se observa cierto compromiso al responder esta pregunta; a pesar que el cuestionario es anónimo. Lo que posiblemente evidencia que no todas asisten o participan en las capacitaciones programadas por la Institución.

Tabla 18:

Satisfacción de la calidad de los contenidos de las capacitaciones recibidas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	24	51,1	51,1	51,1
	No	8	17,0	17,0	68,1
	No sabe o no responde	15	31,9	31,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

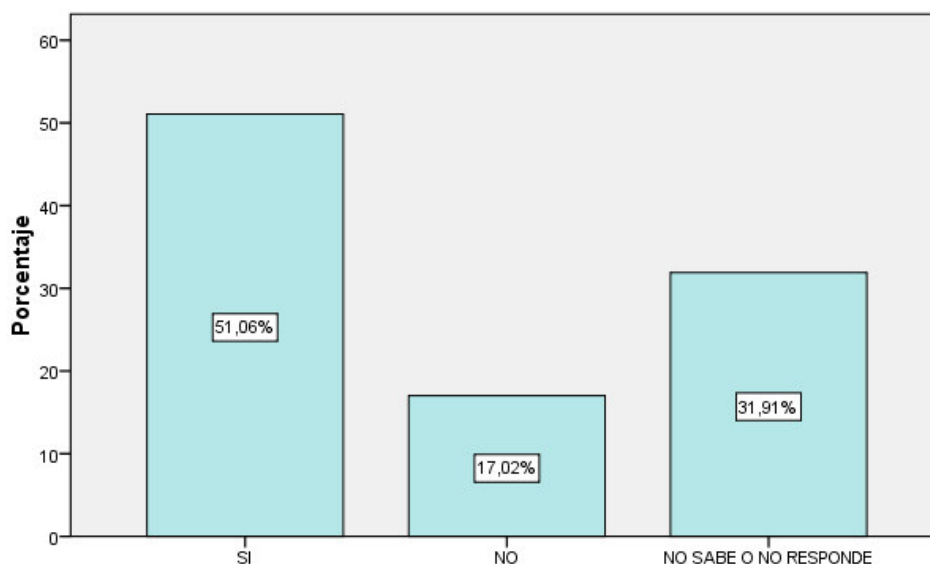


Figura 18: Satisfacción de la calidad de los contenidos de las capacitaciones recibidas

Como se puede ver en la tabla 18, casi la mitad de trabajadoras no está satisfecha con el contenido de las capacitaciones recibidas o prefieren no responder a esta pregunta (49%) y el 51% de las encuestadas opina que sí está satisfecha con los contenidos de las capacitaciones recibidas. Se observa cierto compromiso de responder a esta pregunta; a pesar que el cuestionario es anónimo. Lo que posiblemente evidencia el temor a expresarse libremente ante esta pregunta por su situación de contrato eventual como docente o como CAS.

Tabla 19:

Equidad en las capacitaciones que brinda la EMCH"CFB" entre el personal civil femenino y masculino

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	12	25,5	25,5	25,5
	No	10	21,3	21,3	46,8
	No sabe o no responde	25	53,2	53,2	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

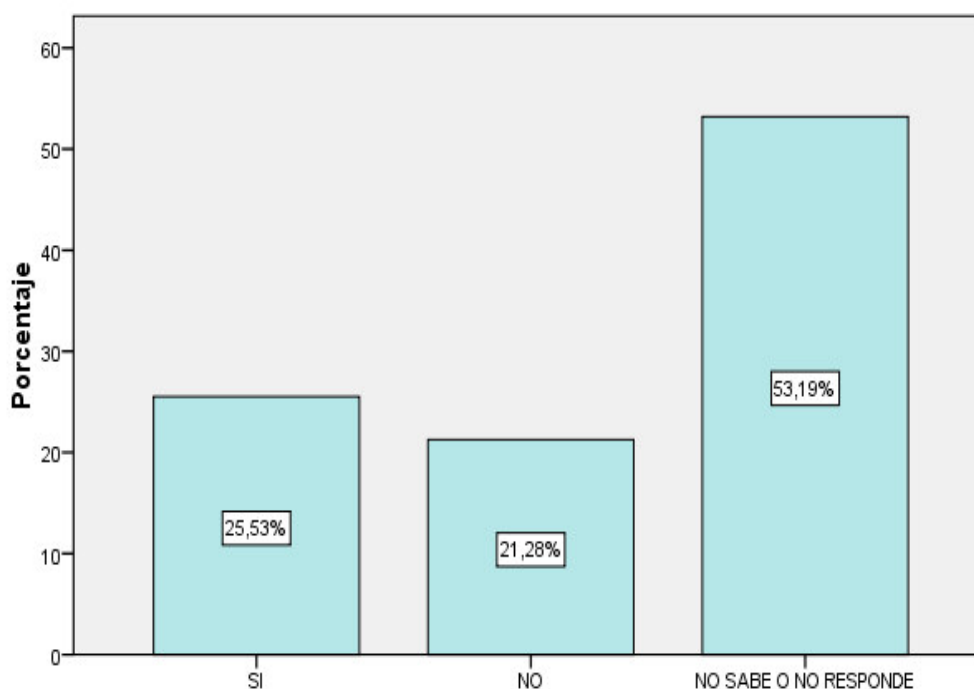


Figura 19: Equidad en las capacitaciones que brinda la EMCH"CFB" entre el personal civil femenino y masculino

Más del 25% de las entrevistadas siente que hay equidad en las capacitaciones que brinda la Institución y el 53% no sabe o no responde a esta pregunta. Lo que posiblemente evidencia que nunca se ha preguntado por esto.

Tabla 20:

Las capacitaciones que realiza la Institución cumplen con todas tus expectativas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	11	23,4	23,4	23,4
	No	22	46,8	46,8	70,2
	No sabe o no responde	14	29,8	29,8	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

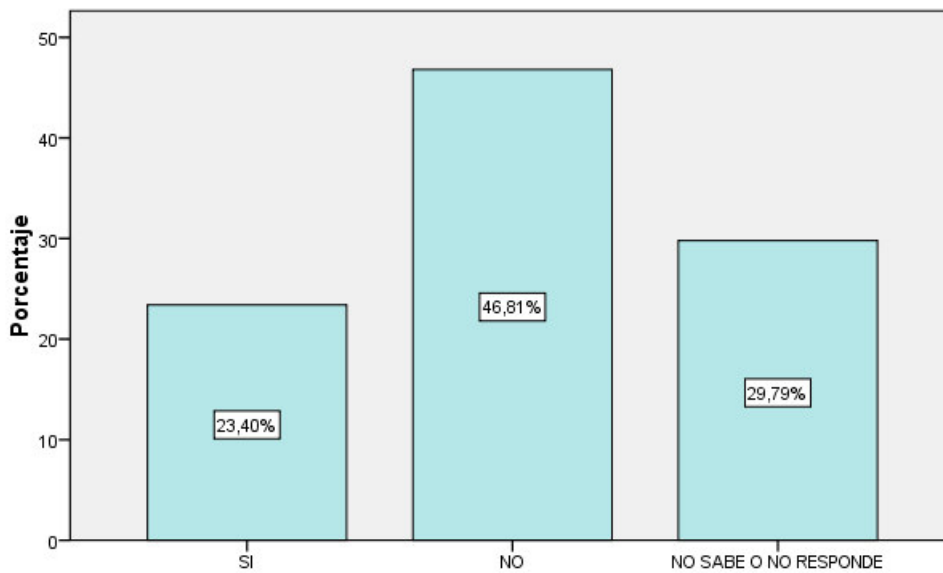


Figura 20: Las capacitaciones que realiza la Institución cumplen con todas tus expectativas

Como se puede apreciar en la tabla 20, casi la mitad de trabajadoras entrevistadas manifiesta que las capacitaciones que realiza la Institución no cumplen con todas sus expectativas (47%), el 30% no sabe o no responde a la pregunta y el 23% manifiesta que si cumple con todas sus expectativas. Lo que posiblemente evidencia que no existe un real interés en las capacitaciones programadas por la institución, por no partir de un diagnóstico previo en el que se considere las expectativas de las trabajadoras.

1.2.1 Resumen de Niveles de satisfacción de la capacitación del personal civil femenino

En cuanto a la variable 1: niveles de satisfacción de la capacitación del personal civil femenino, se tiene los siguientes resultados: más de la mitad (55%) de trabajadoras manifiesta que ha recibido capacitaciones de desarrollo personal que comprenden: capacitaciones de integración de la personalidad, actividades recreativas y culturales programadas en el Plan de Bienestar, un 34% manifiesta haber recibido capacitaciones en el trabajo referidas a temas específicos de su departamento y/o sección. Asimismo, el 53% manifiesta que ha recibido capacitación dirigida sólo para el personal civil femenino y menos de la mitad manifiesta que no recibió dicha capacitación (43%).

Lo que posiblemente indicaría que no todo el personal civil femenino participa o asiste a las capacitaciones programadas por la Institución, lo que se justificaría por las funciones que desempeña de acuerdo al género de las trabajadoras en la Institución o por la documentación necesaria para presentar de acuerdo a las exigencias de sus jefaturas que les impiden asistir a la capacitación. También el 57% manifiesta que aplica en su área de trabajo para lo que se ha capacitado y una minoría manifiesta que no lo aplica (28%).

Lo que al parecer evidenciaría que no todo el personal civil femenino realiza la función de acuerdo a las capacitaciones o carrera profesional técnica o superior que tiene. El 45% manifiesta que recibe una capacitación al año por la institución, el 26% manifiesta que recibe tres capacitaciones y el 23% manifiesta que recibe dos capacitaciones al año, observándose que no todas las trabajadoras participan de todas las capacitaciones programadas por la institución, debido a la función que desempeñan o por la falta de

interés en las capacitaciones.

Más de la mitad siente poca satisfacción por las capacitaciones recibidas (51%), mientras que el 21% está satisfecha con las capacitaciones recibidas. El 51% manifiesta que no se siente satisfecha con el número de capacitaciones recibidas en un año, por el contrario una minoría si se siente satisfecha con el número de capacitaciones recibidas (15%), el 51% de trabajadoras manifiesta que está satisfecha con la calidad de los contenidos de las capacitaciones recibidas y una minoría no se siente satisfecha con los calidad de los contenidos (17%).

Asimismo, el 40% de trabajadoras manifiestan que está satisfecha con la capacitación en el trabajo relacionada a temas de la institución y el 38% prefiere no responder a esta pregunta, observándose más expectativas en capacitarse en temas que puedan aplicar en su Departamento y/o Sección. El 26% manifiesta que si ha equidad entre los géneros de las capacitaciones que realiza la institución y el 21% no siente que hay equidad. El 47% manifiesta que las capacitaciones realizadas por la institución cumplen con sus expectativas y una minoría manifiesta que no cumple (23%).

Finalmente, podría evidenciar que las capacitaciones programadas por la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, no parte de un diagnóstico previo que satisfaga las expectativas del personal femenino.

1.3 Desempeño Laboral:

Tabla 21:

Horas dedicadas al trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	7 Horas	8	17,0	17,0	17,0
	10 Horas	5	10,6	10,6	27,7
	Otros	34	72,3	72,3	100,0
Total		47	100,0	100,0	

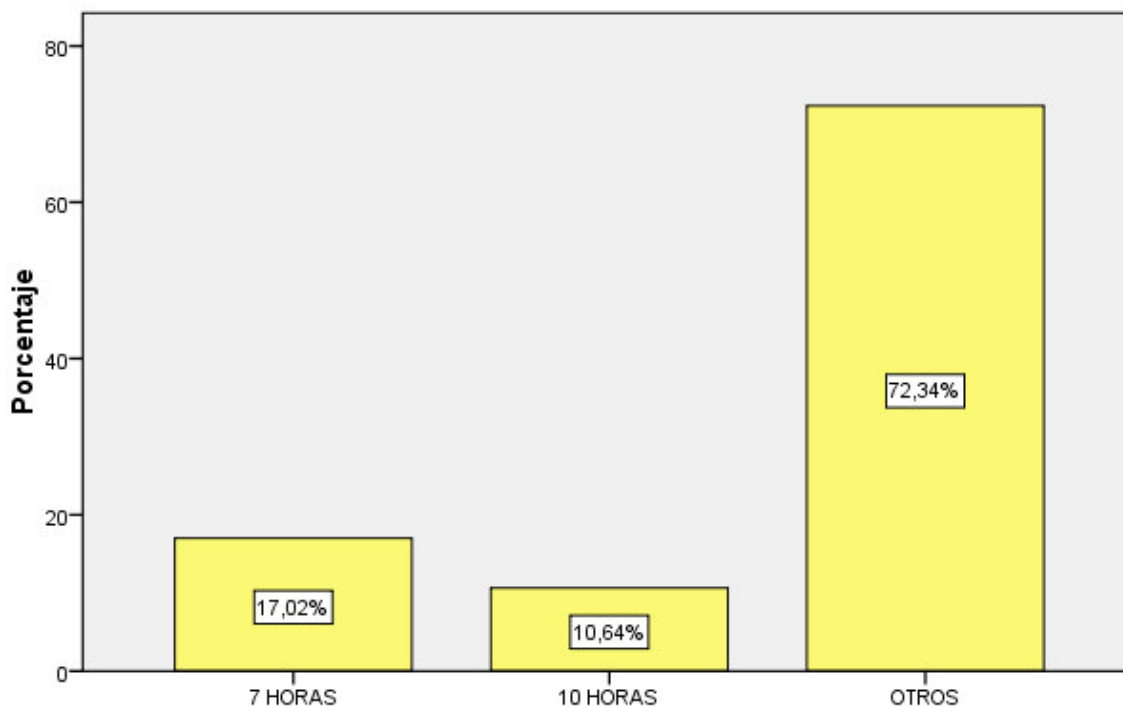


Figura 21: Horas dedicadas al trabajo

Como se puede apreciar en la tabla 21, entre el 11% y 17% de las trabajadoras le dedica entre 7 y 10 horas diarias al trabajo; y una mayoría le dedica otras horas diarias. Es probable que las mujeres encuestadas estén trabajando más horas de las reglamentarias.

Tabla 22:

Horas extras que dedicas al trabajo luego de tus capacitaciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Hora	6	12,8	12,8	12,8
	2 Hora	3	6,4	6,4	19,1
	Otros	23	48,9	48,9	68,1
	No sabe o no responde	15	31,9	31,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

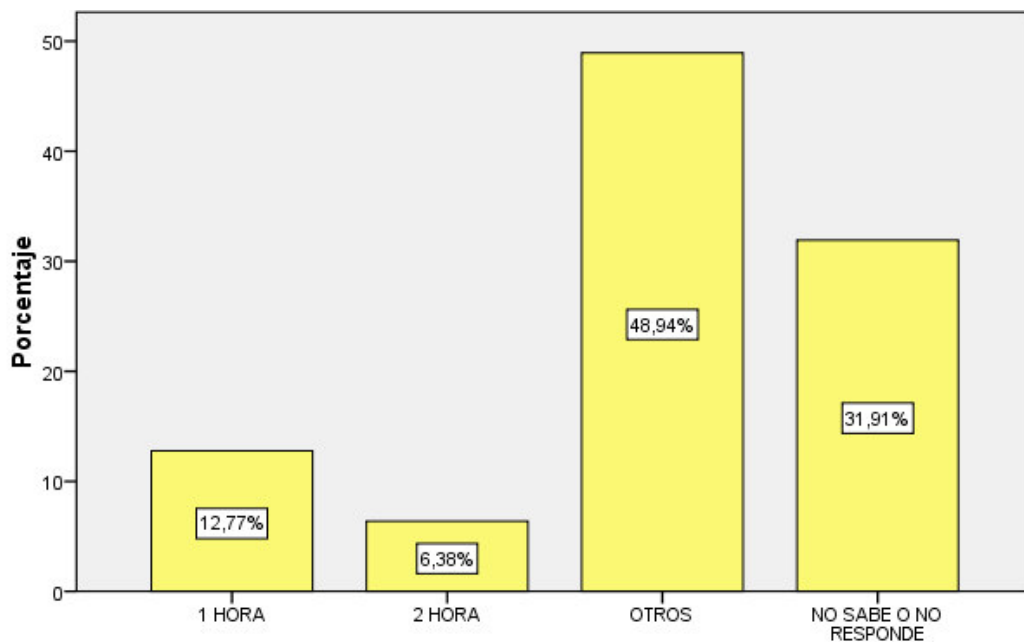


Figura 22: Horas extras que dedicas al trabajo luego de tus capacitaciones

El 6% manifiesta que dedica 2 horas extras luego de ser capacitadas, el 13% dedica una hora extra, mientras que la mayoría de las trabajadoras manifiesta la opción otros o no sabe o no responde (81%). Lo que posiblemente evidencia cierto temor en responder a esta pregunta a pesar que el cuestionario es anónimo.

Tabla 23:

Consideración del rendimiento laboral después de las capacitaciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sobresaliente	3	6,4	6,4	6,4
	Muy buena	7	14,9	14,9	21,3
	Buena	20	42,6	42,6	63,8
	Regular	3	6,4	6,4	70,2
	No sabe o no responde	14	29,8	29,8	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

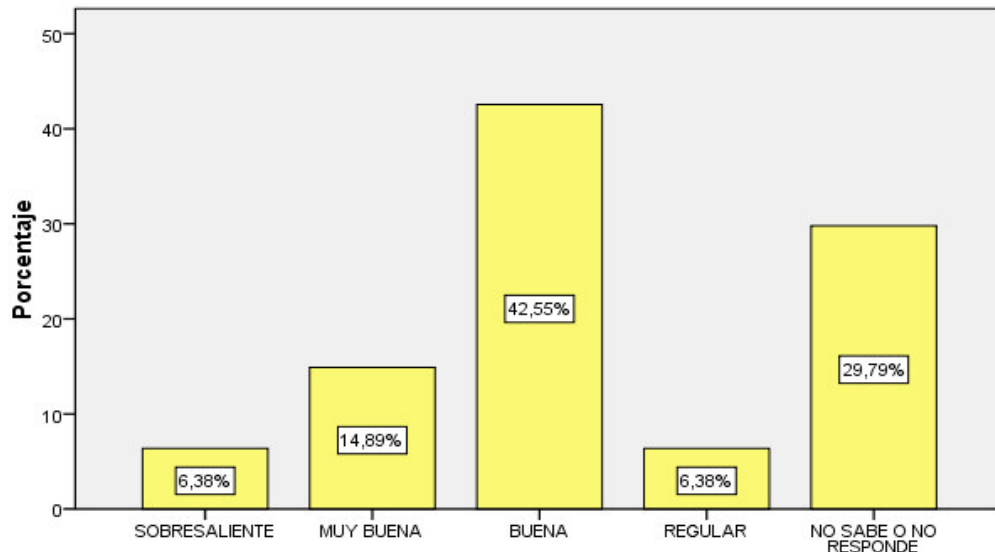


Figura 23: Consideración del rendimiento laboral después de las capacitaciones

Como se puede observar en la tabla 23, el 64% considera que su rendimiento laboral es sobresaliente, muy bueno y bueno, y que mejora con las capacitaciones. Un reducido 6% manifiesta que su rendimiento es regular y un 30% no ha querido responder a esta pregunta. Lo que posiblemente evidencia que las trabajadoras encuestadas estén realizando actividades que están fuera de sus funciones y el no responder a la pregunta puede significar el compromiso a emitir un calificativo en relación a su rendimiento laboral.

Tabla 24:

Aumenta su productividad luego de ser capacitada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	25	53,2	53,2	53,2
	No	6	12,8	12,8	66,0
	No sabe o no responde	16	34,0	34,0	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

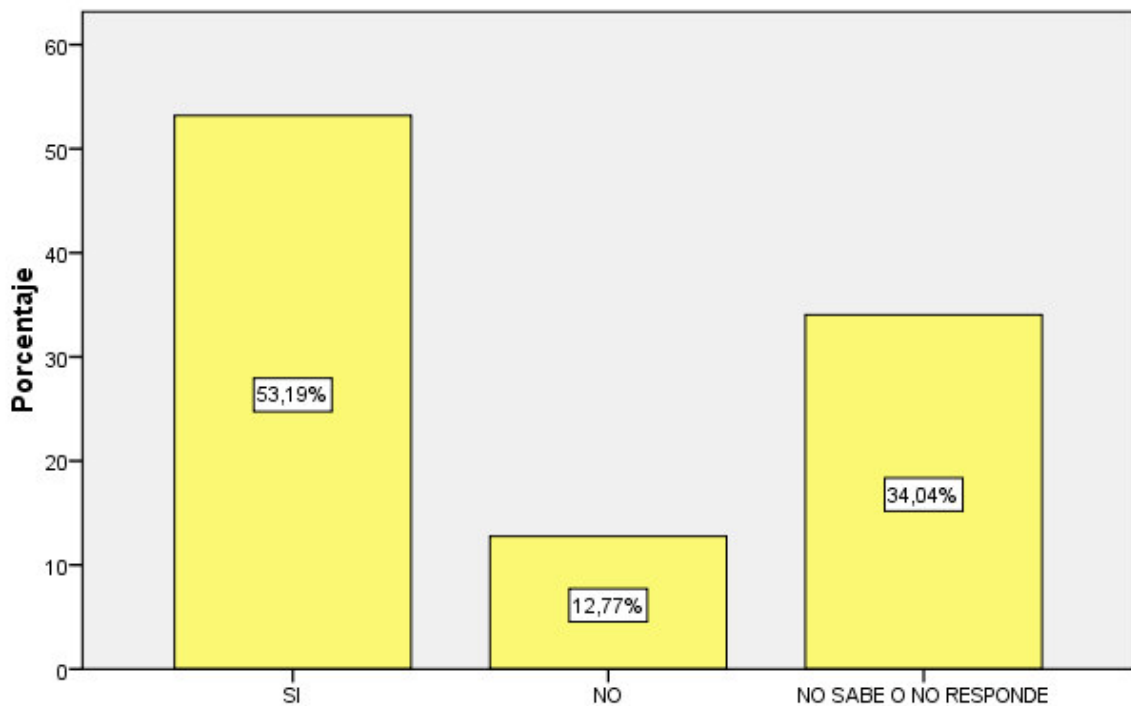


Figura 24: Aumenta su productividad luego de ser capacitada

El 53% de trabajadoras indica que, si aumenta su productividad luego de ser capacitada, mientras que el 47% de trabajadoras manifiesta que no aumenta su productividad o prefiere no responder a esta pregunta. Lo que posiblemente evidencia que las mujeres encuestadas estén realizando otros trabajos asignados por responsabilidad y el abstenerse a responder a esta pregunta puede significar el compromiso a emitir una afirmación acerca de su productividad.

Tabla 25:

Número de trabajos o documentos que resuelven dentro de sus horas laborales después de ser capacitada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	4 Documentos	4	8,5	8,5	8,5
	Otros	20	42,6	42,6	51,1
	No sabe o no responde	23	48,9	48,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

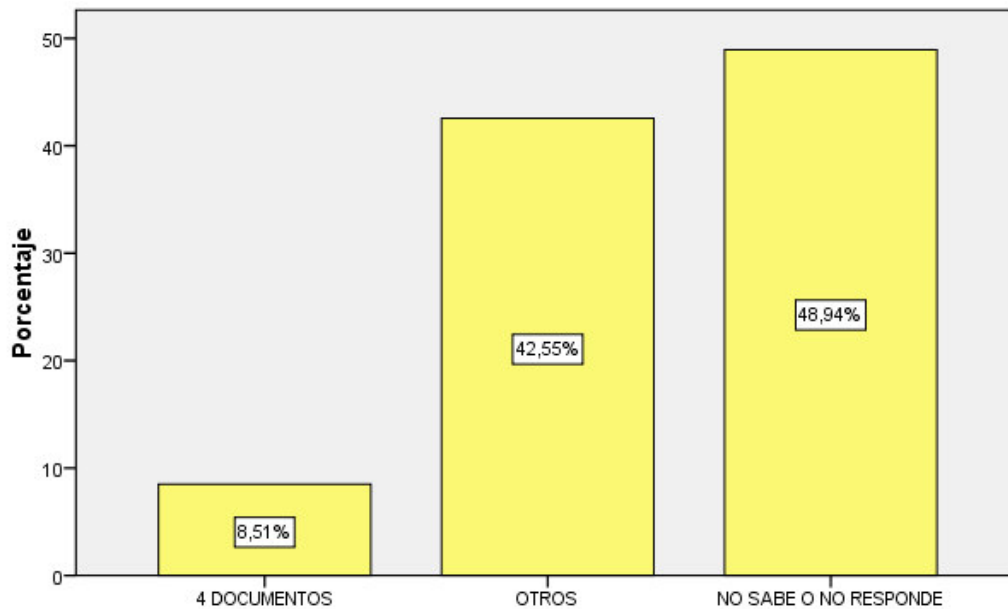


Figura 25: Número de trabajos o documentos que resuelven dentro de sus horas laborales después de ser capacitada

El 43% indica otra cantidad de documentos que resuelve dentro de sus horas laborales después de ser capacitada, una minoría manifiesta que resuelve 4 documentos dentro de sus horas laborales (9%) y casi la mitad no responde a la pregunta. Lo que posiblemente evidencia que las mujeres encuestadas estén presentando y resolviendo más de 4 documentos al día dentro de sus horas laborales y el no responder a la pregunta puede

significar cierta reserva sobre la información de su nivel de productividad.

Tabla 26:

Asignación de más responsabilidades luego de demostrar un buen desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	39	83,0	83,0	83,0
	No	2	4,3	4,3	87,2
	No sabe o no responde	6	12,8	12,8	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

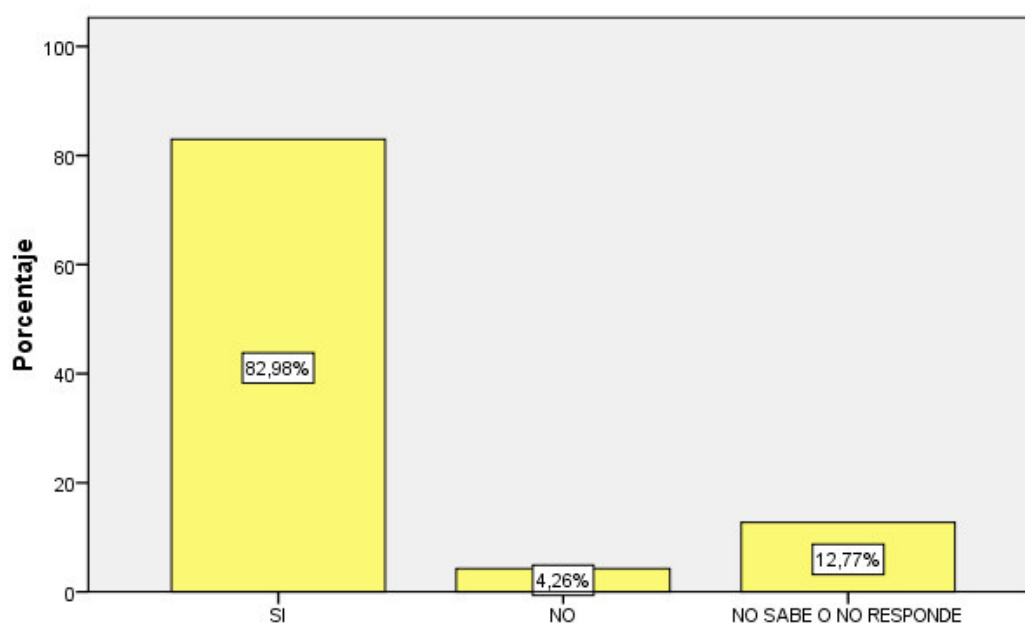


Figura 26: Asignación de más responsabilidades luego de demostrar un buen desempeño laboral

El 13% de las trabajadoras no responde a esta pregunta, mientras una mayoría de trabajadoras manifiesta que luego de demostrar un buen desempeño laboral se le asigna más responsabilidades (83%). Lo que posiblemente evidencia que cuando una trabajadora es eficiente y eficaz en su trabajo se le asigna más responsabilidades que están fuera del manual de organización de funciones (MOF) para lo que fue contratada o nombrada.

Tabla 27:

Un buen desempeño laboral le permite asumir cargos de confianza.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	43	91,5	91,5	91,5
	No sabe o no responde	4	8,5	8,5	100,0
Total		47	100,0	100,0	

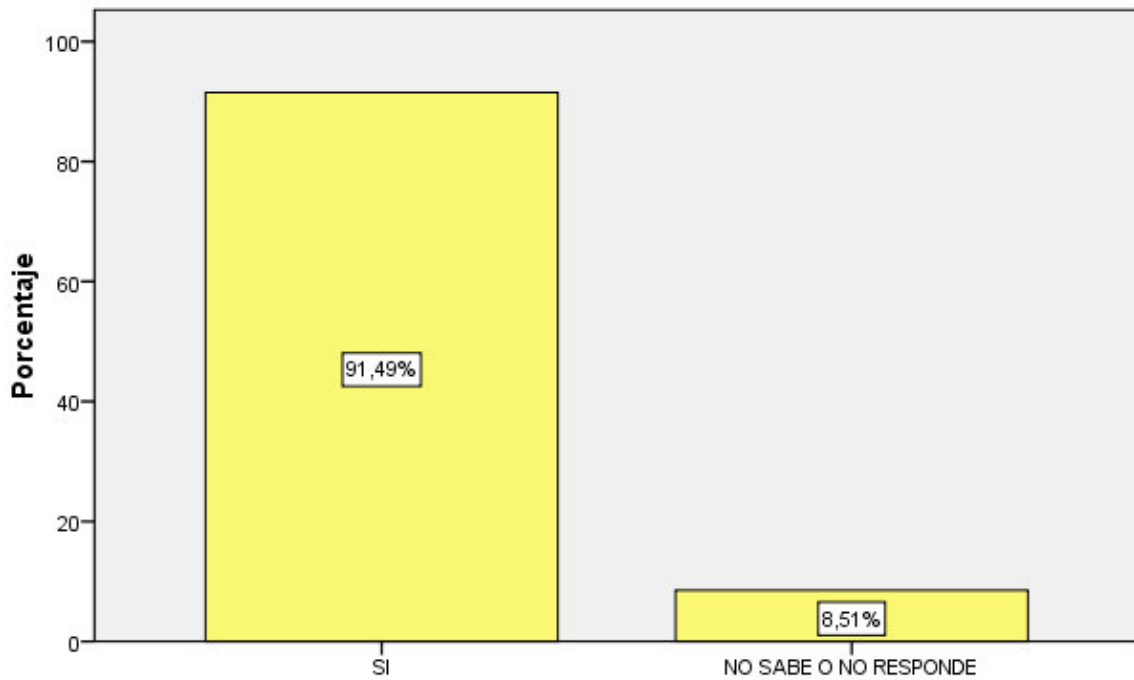


Figura 27: Un buen desempeño laboral le permite asumir cargos de confianza

Como se puede observar en la tabla 27, el 9% de las trabajadoras prefiere no responder a esta pregunta, mientras una mayoría de trabajadoras manifiesta que un buen desempeño laboral si les permite asumir cargos de confianza (92%). Lo que posiblemente evidencia que cuando el personal civil femenino trabaja bien en las tareas encomendadas por los jefes, estos optan por delegarles otros cargos de mayor confianza que están bajo su responsabilidad en el Comando.

Tabla 28:

Las capacitaciones recibidas le ayudan para lograr su ascenso

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	12	25,5	25,5	25,5
	No	17	36,2	36,2	61,7
	No sabe o no responde	18	38,3	38,3	100,0
Total		47	100,0	100,0	

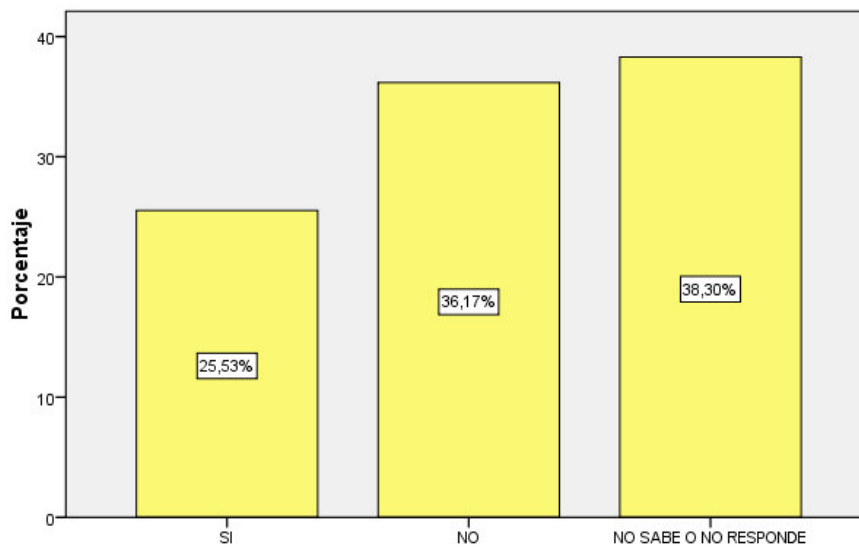


Figura 28: Las capacitaciones recibidas le ayudan para lograr su ascenso

El 38% de las trabajadoras prefiere no responder a esta pregunta. El 36% indica que las capacitaciones recibidas no le ayudan para lograr su ascenso laboral y el 26% manifiesta que las capacitaciones recibidas si la ayuda para lograr su ascenso. Lo que posiblemente evidencia que las trabajadoras encuestadas cuentan con capacitaciones que no está de acuerdo con la función que realiza, o también podría significar que en los ascensos puedan estar utilizándose otros indicadores que tengan más puntaje de acuerdo al puesto (experiencia laboral, capacitaciones de Instituciones de prestigio, dominio de idiomas, etc.).

Tabla 29:

Nota de tu calificación anual después de tus capacitaciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	97-94	36	76,6	76,6	76,6
	93-80	2	4,3	4,3	80,9
	81-70	1	2,1	2,1	83,0
	No sabe o no responde	8	17,0	17,0	100,0
Total		47	100,0	100,0	

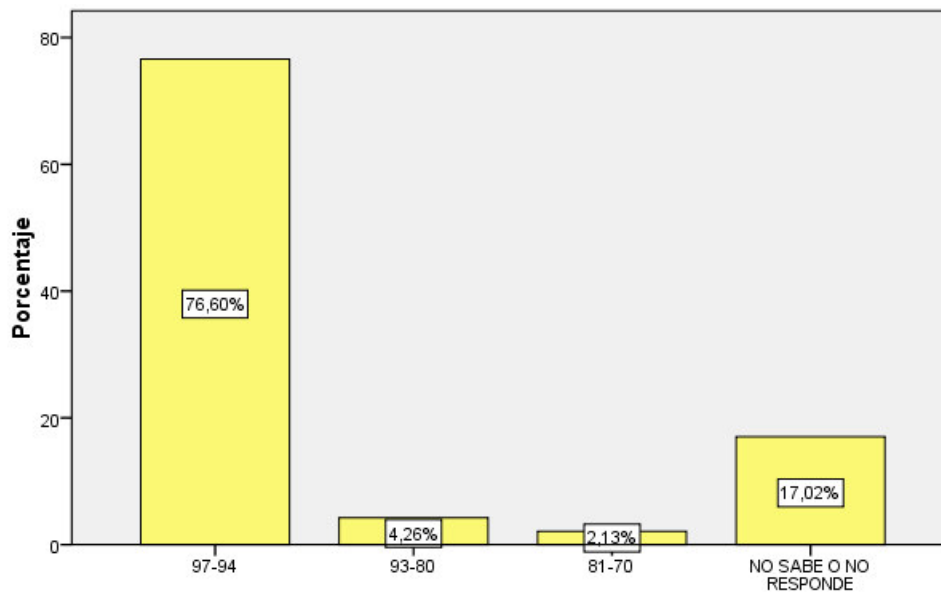


Figura 29: Nota de tu calificación anual después de tus capacitaciones

Como se puede observar en la tabla 29, una mayoría de trabajadoras manifiesta que la nota de su calificación después de sus capacitaciones se encuentra entre el rango de 97-94 (77%) y el 17% prefiere no responder a esta pregunta. Lo que evidencia que el personal civil femenino realiza un buen trabajo de acuerdo a las expectativas de la institución.

Tabla 30:

Felicitaciones anuales recibidas por tu desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Una	10	21,3	21,3	21,3
	Dos	3	6,4	6,4	27,7
	Tres	3	6,4	6,4	34,0
	Ninguna	31	66,0	66,0	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

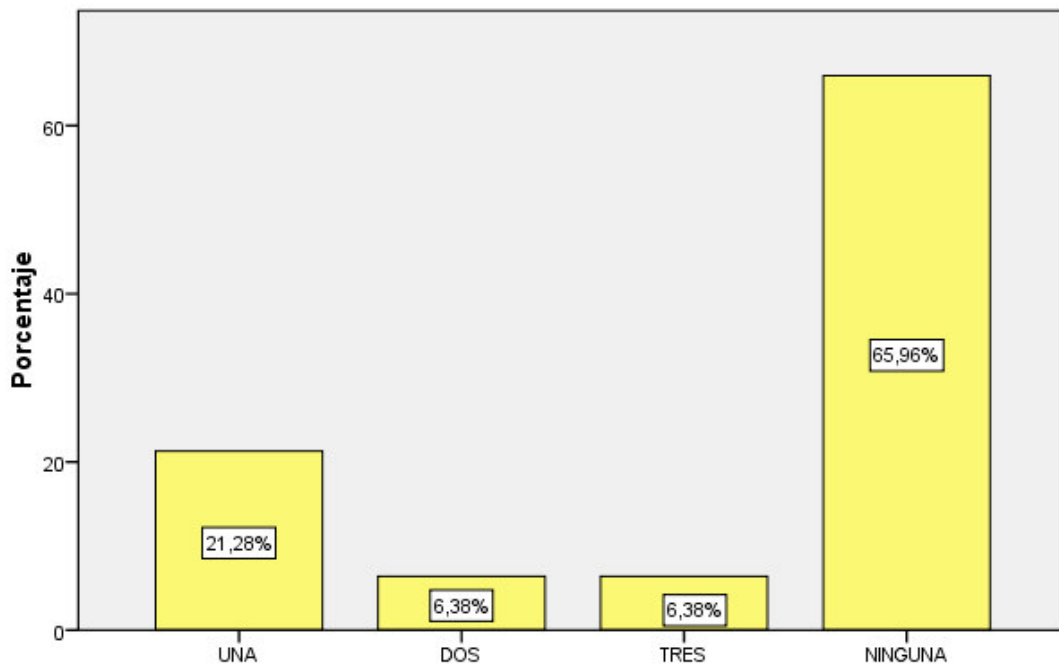


Figura 30: Felicitaciones anuales recibidas por tu desempeño laboral

El 21% de trabajadoras recibieron una felicitación anual por su desempeño laboral y más de la mitad manifiesta que no recibieron ninguna felicitación (66%). Lo que al parecer evidencia que sólo obtienen felicitaciones las trabajadoras que realizan algún trabajo excepcional o creativo y no sólo bueno.

Tabla 31:

El sueldo que recibe está de acuerdo con sus capacidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	9	19,1	19,1	19,1
	No	35	74,5	74,5	93,6
	No sabe o no responde	3	6,4	6,4	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

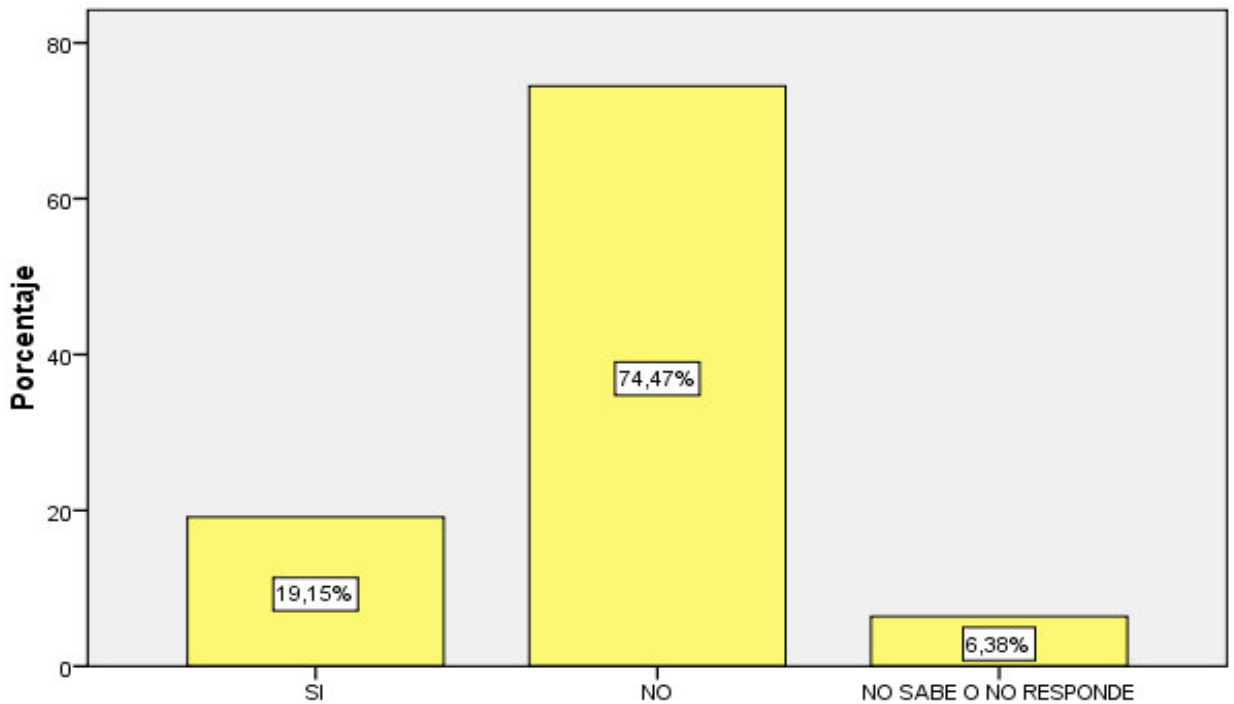


Figura 31: El sueldo que recibe está de acuerdo con sus capacidades

El 19% de trabajadoras indica que el sueldo que recibe si está de acuerdo a sus capacidades, mientras una mayoría de trabajadoras refiere que no (75%). Lo que posiblemente evidencia que las trabajadoras que realizan un buen trabajo se le asignan más responsabilidades, pero no se les paga un dinero adicional por estas tareas que están fuera de sus funciones.

Tabla 32:

Gana el mismo sueldo que su par masculino en el mismo grado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	14	29,8	29,8	29,8
	No	11	23,4	23,4	53,2
	No sabe o no responde	22	46,8	46,8	100,0
Total		47	100,0	100,0	

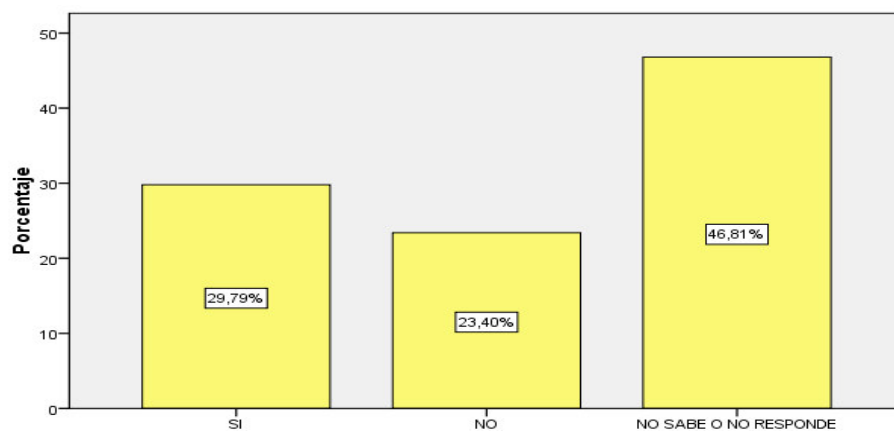


Figura 32: Gana el mismo sueldo que su par masculino en el mismo grado

El 30% manifiesta que, si recibe el mismo sueldo que su par masculino en el mismo grado, el 23% de trabajadoras manifiesta que no recibe el mismo sueldo y una mayoría de las trabajadoras prefiere no responder a esta pregunta. Lo que posiblemente evidencia que las mujeres encuestadas que respondieron si, se encuentran en condición laboral de nombradas o contratadas del D.L. 276, en donde los sueldos son considerados por el Estado para la instituciones castrenses; sin embargo las que contestaron no, están contratadas mediante el D.L. 1057, contrato de administración de servicios, en donde puede la institución fijar el sueldo con la trabajadora previo acuerdo y el no responder a esta pregunta podría significar el sentirse comprometida a emitir una opinión por la particularidad de la institución.

Tabla 33:

Se siente valorada en su centro de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada	21	44,7	44,7	44,7
	Poco	22	46,8	46,8	91,5
	Mucho	4	8,5	8,5	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

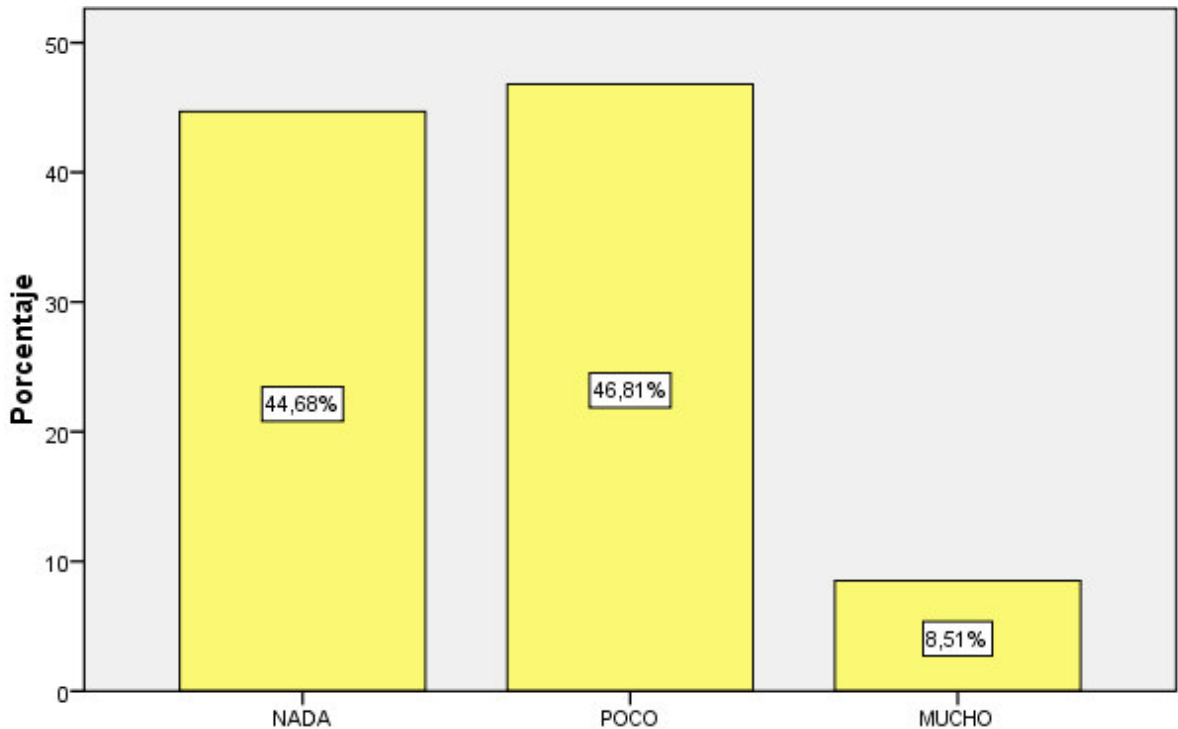


Figura 33: Se siente valorada en su centro de trabajo

Como se puede apreciar en la tabla 33, el 45% de trabajadoras no se siente valorada en su centro de trabajo y una mayoría de trabajadoras se siente poco valorada (47%). Lo que posiblemente evidencia la necesidad de motivar e incentivar a las trabajadoras mediante reconocimiento de su buen trabajo con felicitaciones u otros estímulos.

Tabla 34:

Trabaja en equipo multidisciplinario

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	39	83,0	83,0	83,0
	No	3	6,4	6,4	89,4
	No sabe o no responde	5	10,6	10,6	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

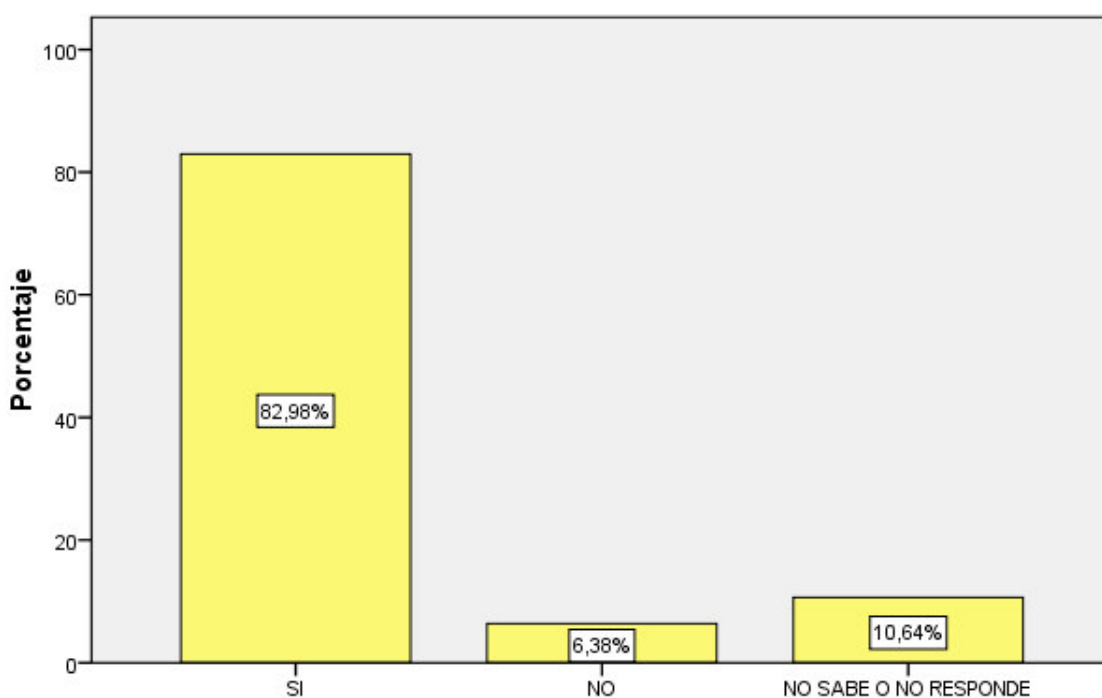


Figura 34: Trabaja en equipo multidisciplinario

El 6 % de las trabajadoras no trabaja en equipo y una mayoría de las trabajadoras si lo hacen (83%). Lo que evidencia que para la realización de los trabajos encomendados deben coordinar con los otros departamentos y/ o secciones de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

Tabla 35:

Si trabaja en equipo indique en qué medida la considera

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	1	2,1	2,1	2,1
	Aceptable	17	36,2	36,2	38,3
	Buena	10	21,3	21,3	59,6
	Muy buena	11	23,4	23,4	83,0
	No sabe o no responde	8	17,0	17,0	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

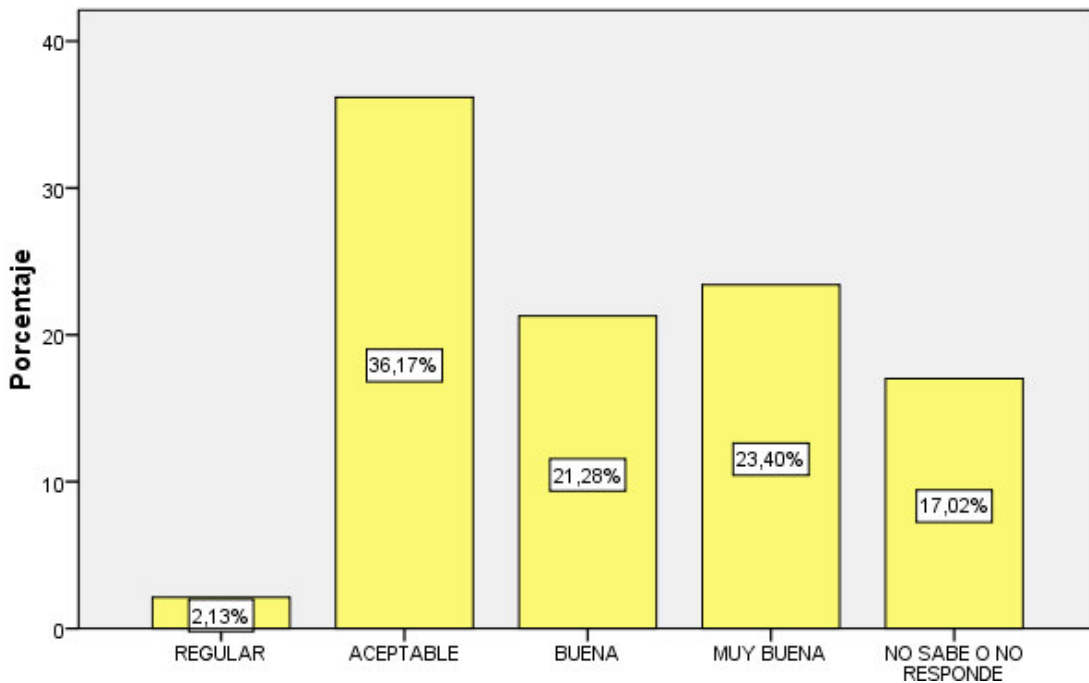


Figura 35: Si trabaja en equipo indique en qué medida la considera

El 36% de trabajadoras considera que el trabajo en equipo se desarrolla de manera aceptable y el 44% considera que el trabajo en equipo se desarrolla de buena y muy buena manera. Lo que posiblemente evidencia un trabajo desarrollado de manera muy profesional.

Tabla 36:

Frecuencia con la que Ud., trabaja en equipo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Una vez a la semana	6	12,8	12,8
	1 vez al mes	2	4,3	17,0
	Todas las semanas	32	68,1	85,1
	Ninguna vez	5	10,6	95,7
	No sabe o no responde	2	4,3	100,0
Total		47	100,0	100,0

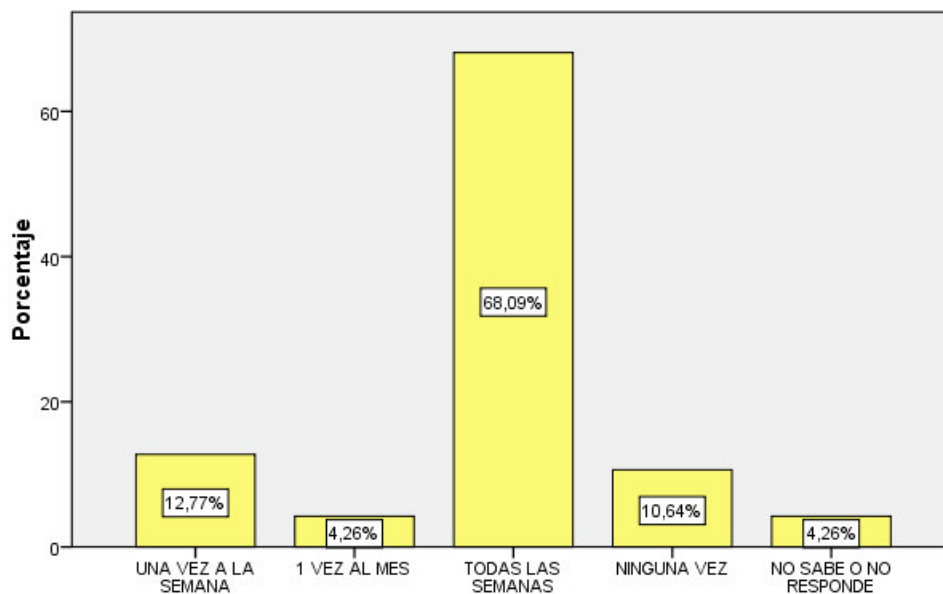


Figura 36: Frecuencia con la que Ud., trabaja en equipo

La mayoría de las trabajadoras trabaja en equipo todas las semanas, el 13% trabaja en equipo una vez a la semana y el 11% de trabajadoras no trabaja en equipo. Lo que posiblemente evidencia que la institución por estar acreditada debe tener el personal trabajando permanente en equipo para el cumplimiento de los estándares verificados por SINEACE y para brindar un servicio de calidad.

Tabla 37:

Situaciones en las que trabaja en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Por iniciativa	16	34,0	34,0	34,0
	Por su profesión	9	19,1	19,1	53,2
	Por reuniones de trabajo	17	36,2	36,2	89,4
	No sabe o no responde	5	10,6	10,6	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

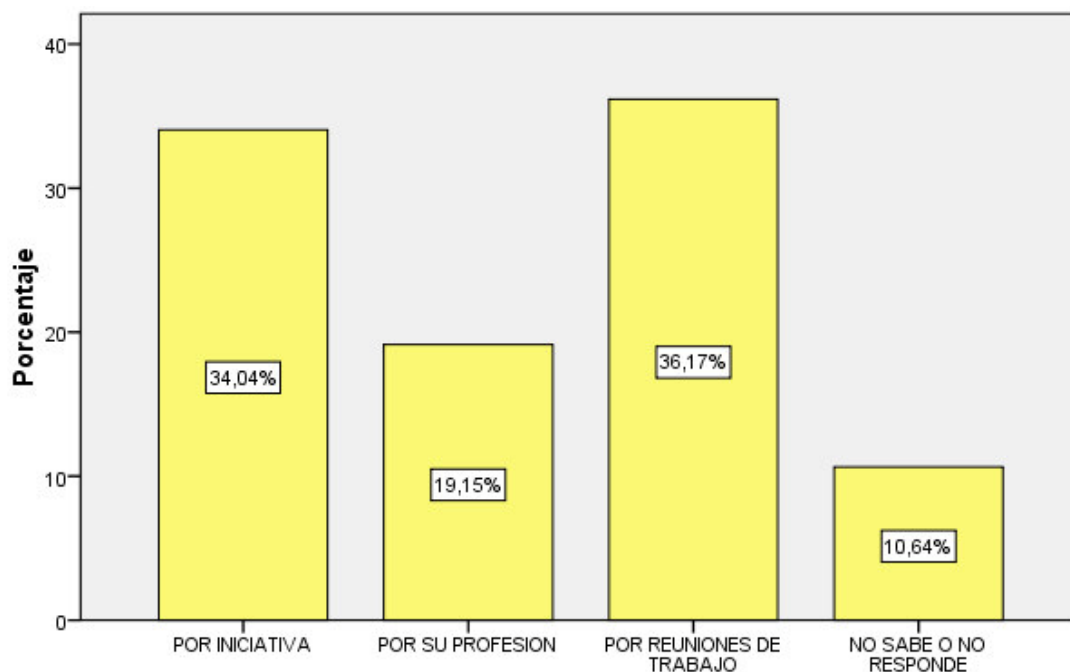


Figura 37: Situaciones en las que trabaja en equipo

El 19% trabaja en equipo por su profesión, el 34% trabaja en equipo por iniciativa y el 36% trabaja en equipo por reuniones de trabajo. Lo que posiblemente evidencia un trabajo profesionalizado entre los diferentes departamentos y/o secciones de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

Tabla 38:

Las capacitaciones recibidas han influido en el trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	21	44,7	44,7	44,7
	No	11	23,4	23,4	68,1
	No sabe o no responde	15	31,9	31,9	100,0
Total		47	100,0	100,0	

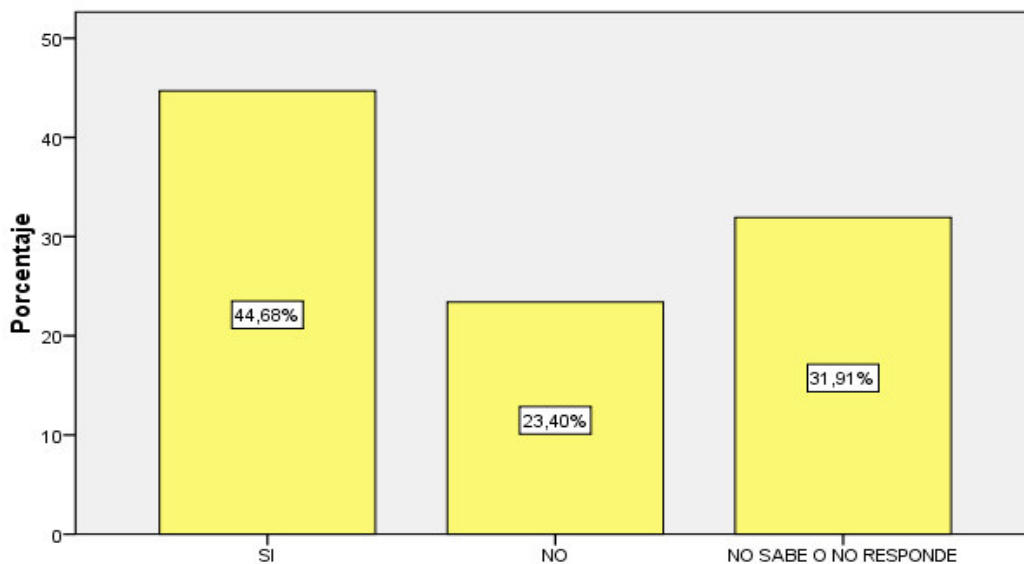


Figura 38: Las capacitaciones recibidas han influido en el trabajo en equipo

Como se puede apreciar en la tabla 38, la mayoría manifiesta que las capacitaciones recibidas si han influido en el trabajo en equipo (45%), mientras que el 23% refiere que las capacitaciones recibidas no han influido en el trabajo en equipo y el 32% no responden a esta pregunta. Lo que posiblemente evidencia que las trabajadoras encuestadas estén capacitadas y realicen trabajos en equipos multidisciplinarios por pertenecer a una institución acreditada. En donde debe tenerse en cuenta la elaboración de un plan de capacitación basado en un diagnóstico previo que considere la participación de la mayoría de las trabajadoras. Se observa que las trabajadoras no responden a la pregunta por no

sentirse comprometidas a emitir una opinión.

Tabla 39:

Las capacitaciones recibidas han influido en la mejora de procesos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	19	40,4	40,4	40,4
	No	7	14,9	14,9	55,3
	No sabe o no responde	21	44,7	44,7	100,0
Total		47	100,0	100,0	

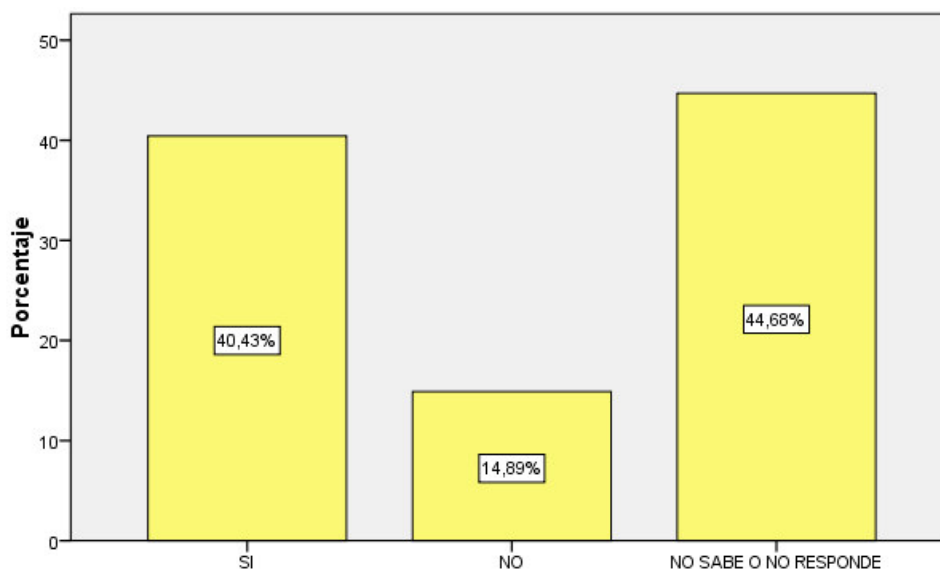


Figura 39: Las capacitaciones recibidas han influido en la mejora de procesos

Como se puede observar en la tabla 39, menos de la mitad manifiesta que las capacitaciones sí influyen en la mejora de procesos (40%), el otro 45% no responde a esta pregunta y una minoría manifiesta que las capacitaciones recibidas no han influido en la mejora de procesos (15%). Lo que posiblemente evidencia que de las mujeres encuestadas observan más eficiencia y eficacia en la elaboración y ejecución de los procesos y el no responder a la pregunta podría significar por no sentirse comprometida.

Tabla 40:

Las capacitaciones recibidas por el personal civil femenino logran el cumplimiento de los objetivos anuales propuestos por la EMCH"CFB".

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	17	36,2	36,2	36,2
	No	3	6,4	6,4	42,6
	No sabe o no responde	27	57,4	57,4	100,0
Total		47	100,0	100,0	

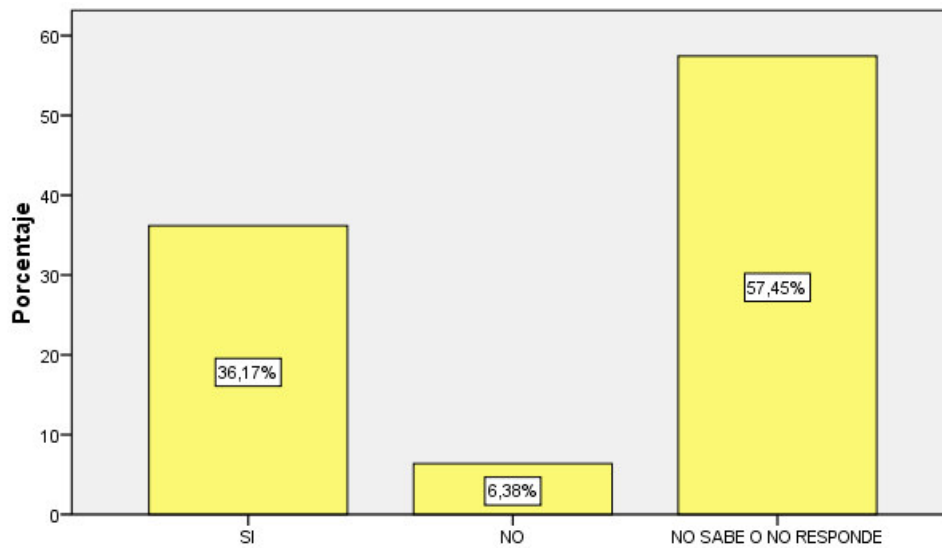


Figura 40: Las capacitaciones recibidas por el personal civil femenino logran el cumplimiento de los objetivos anuales propuestos por la EMCH"CFB".

El 36% de trabajadoras manifiesta que las capacitaciones si logran el cumplimiento de los objetivos anuales propuestos por la institución, mientras que una minoría manifiesta que las capacitaciones no logran el cumplimiento de los objetivos anuales propuestos (6%) y más de la mitad prefiere no responder a esta pregunta. Lo que posiblemente evidencia un sentido de compromiso a responder esta pregunta o una afirmación de que las capacitaciones recibidas no logran el cumplimiento de los objetivos anuales de la

institución.

Tabla 41

Medida en que las capacitaciones recibidas han mejorado el Clima Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada	16	34,0	34,0	34,0
	Poco	9	19,1	19,1	53,2
	Mucho	22	46,8	46,8	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

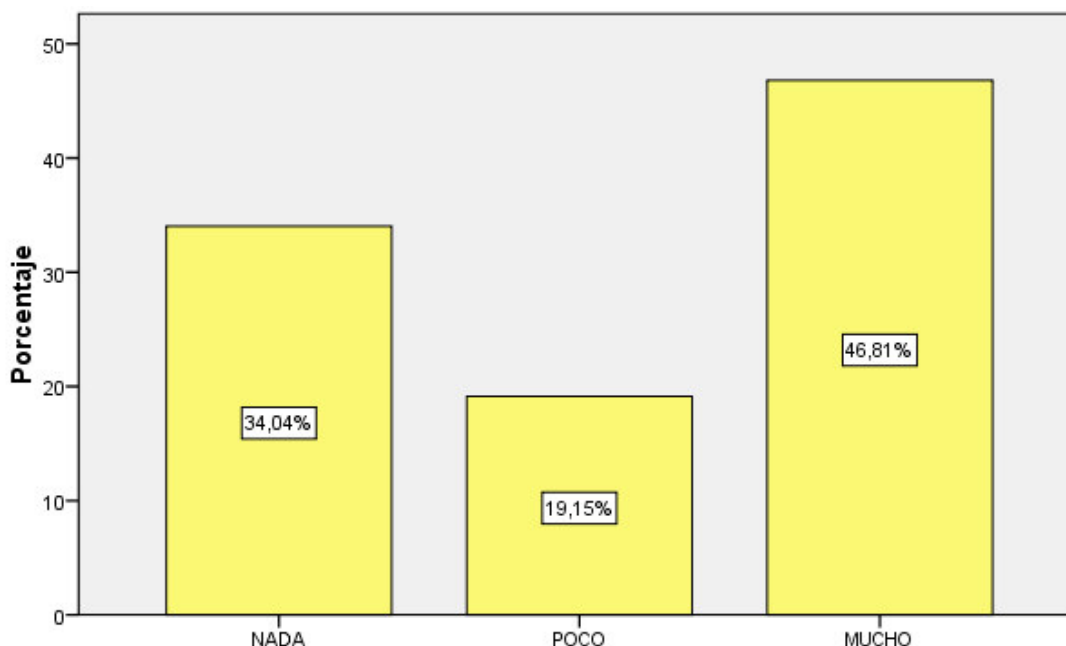


Figura 41: Medida en que las capacitaciones recibidas han mejorado el Clima Organizacional

Como se puede observar en la tabla 41, menos de la mitad de trabajadoras manifiesta que las capacitaciones han mejorado mucho el clima laboral (47%) y el 43% manifiesta que las capacitaciones recibidas han mejorado poco o nada el Clima Organizacional. Lo que posiblemente evidencia que no todas las trabajadoras asisten a todas las capacitaciones programadas por la institución.

Tabla 42:

Debe continuar se con las capacitaciones que realiza la Institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	32	68,1	68,1	68,1
	No sabe o No responde	15	31,9	31,9	100,0
Total		47	100,0	100,0	

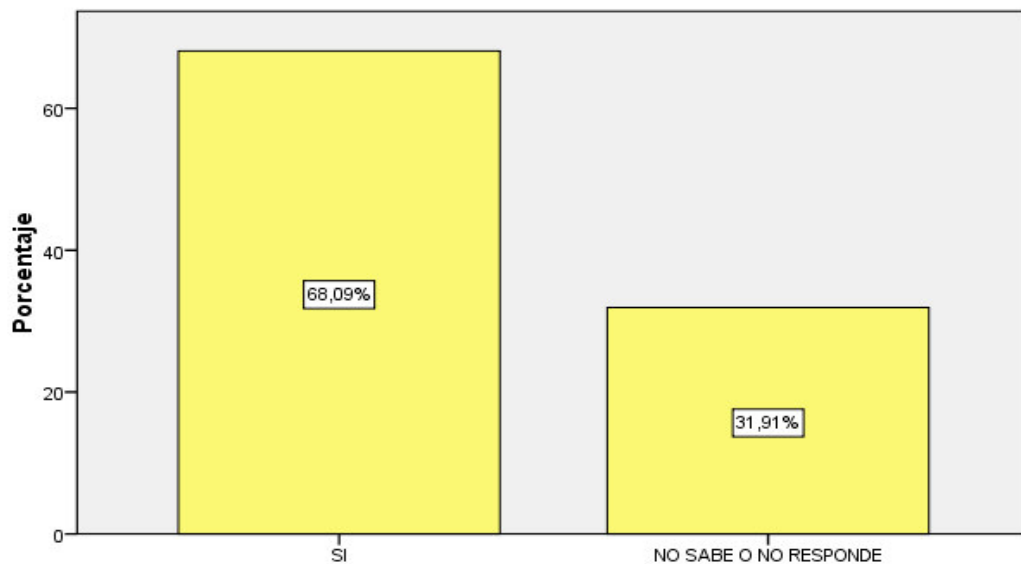


Figura 42: Debe continuar se con las capacitaciones que realiza la Institución

Como se puede apreciar en la tabla 42, más de la mitad de trabajadoras considera que si debería continuarse con las capacitaciones que realiza la institución (68%) y el 32% prefiere no responder a esta pregunta. Lo que posiblemente evidencia que el personal civil femenino está de acuerdo con recibir capacitación, pero que parta de un diagnóstico previo y que pueda asistir todo el personal sin distinción de sus funciones.

Tabla 43:

Temas que te gustaría que te capacite la Institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Tema institucional	9	19,1	19,1	19,1
	Desarrollo profesional	29	61,7	61,7	80,9
	No sabe o no responde	9	19,1	19,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

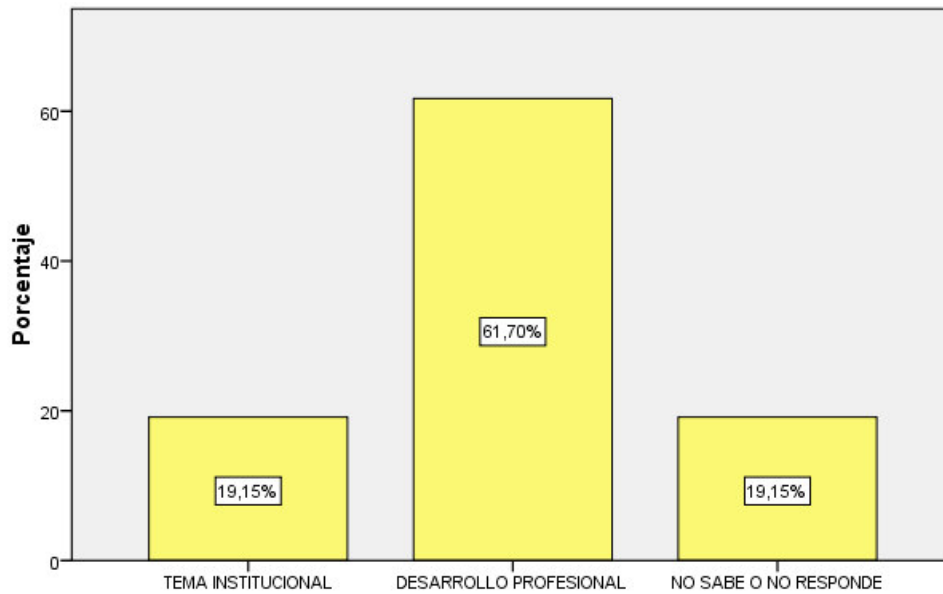


Figura 43: Temas que te gustaría que te capacite la Institución

Como se puede observar en la tabla 43, más de la mitad de trabajadoras indica que les gustaría que la institución las capacite en temas de acuerdo a su profesión (62%), el 19% manifiesta que les gustaría que se les capacite en temas relacionadas al trabajo que desempeñan en sus departamentos y/o secciones y el otro 19% prefiere no responder a esta pregunta. Lo que posiblemente evidencia que el plan de capacitación institucional

debe de partir de un diagnóstico previo, a fin de poder cumplir con las metas programadas en el año en curso.

1.3.1 Resumen de Desempeño Laboral

En relación a la variable 2: Desempeño Laboral se tiene los siguientes resultados: entre el 11% y 17% de las trabajadoras le dedica entre 7 y 10 horas diarias al trabajo; y una mayoría le dedican otras horas diarias. Es probable que trabajen más horas de las reglamentarias. En cuanto a las horas extras que le dedican al trabajo el 81% manifiesta otras horas o no responden a esta pregunta, una minoría trabaja 1 hora extra (13%) y el 6% trabaja 2 horas extras. Consideración del rendimiento laboral después de las capacitaciones, el 64% considera que su rendimiento laboral es sobresaliente, muy bueno y bueno y que mejora con las capacitaciones, y un reducido 6% manifiesta que su rendimiento es regular y un 30% no ha querido responder a esta pregunta. El 53% de la trabajadora indica que si aumenta su productividad luego de ser capacitada y el 47% de la trabajadora indica que no aumenta su productividad o no prefieren responder a esta pregunta. El 43% indica otra cantidad de documentos que resuelven dentro de sus horas laborales después de ser capacitada, una minoría manifiesta que resuelven 4 documentos dentro de sus horas laborales (9%) y casi la mitad no responde a la pregunta. una mayoría de trabajadoras manifiesta que luego de demostrar un buen desempeño laboral se le asignan más responsabilidades (83%). Lo que posiblemente evidencia que cuando una trabajadora es eficiente y eficaz en su trabajo se le asigna más responsabilidades que está fuera del manual de organización de funciones para lo que fue contratada o nombrada.

Una mayoría de trabajadoras manifiesta que un buen desempeño laboral si les permite asumir cargos de confianza (92%). Lo que posiblemente evidencia que cuando el personal civil femenino trabaja bien en las tareas encomendadas por los jefes, estos optan

por delegarles otros cargos de mayor confianza que están bajo su responsabilidad en el Comando. En la relación si las capacitaciones le ayudan a lograr su ascenso, el 38% de las trabajadoras prefiere no responder a esta pregunta, el 36% indica que las capacitaciones recibidas no le ayudan para lograr su ascenso laboral y el 26% manifiesta que las capacitaciones recibidas si la ayuda para lograr su ascenso. Lo que al parecer evidencia que para los ascensos pueden estar utilizándose otros indicadores que tengan más puntaje. Una mayoría de trabajadoras manifiesta que la nota de su calificación después de sus capacitaciones se encuentra entre el rango de 97-94 (77%) y el 17% de las trabajadoras prefiere no responder a esta pregunta. Lo que evidencia que el personal civil femenino realiza un buen trabajo de acuerdo a las expectativas de la institución. El 21% de trabajadoras recibieron una felicitación anual por su desempeño laboral y más de la mitad manifiesta que no recibieron ninguna felicitación (66%). Lo que al parecer evidencia que sólo obtienen felicitaciones las trabajadoras que realizan algún trabajo excepcional o creativo y no sólo bueno. El 19% de trabajadoras indica que el sueldo que recibe si está de acuerdo a sus capacidades y una mayoría de trabajadoras refiere que no (75%). Lo que posiblemente evidencia que las trabajadoras que realizan un buen trabajo se le asignan más responsabilidades, pero no se les paga un dinero adicional por estas tareas que están fuera de sus funciones. El 30% manifiesta que si reciben el mismo sueldo que su par masculino en el mismo grado, el 23% de trabajadoras manifiesta que no reciben el mismo sueldo que su par masculino en el mismo grado y una mayoría de las trabajadoras prefiere no responder a esta pregunta (47%). una mayoría de trabajadoras se siente poco valorada en su centro de trabajo (47%) y el 45% de trabajadoras no se siente valorada. Como se puede observar existe la necesidad de motivar e incentivar a las trabajadoras mediante reconocimientos a su buen trabajo con felicitaciones u otros estímulos. El 83% trabaja en

equipo multidisciplinario, el 36% considera que el trabajo en equipo se desarrolla de manera aceptable y el 23% manifiesta que se desarrolla muy buena forma, una mayoría manifiesta que la frecuencia con la que trabajan en equipo se dan todas las semanas (68%), la situaciones en las que trabaja en equipo son el 36% por reuniones de trabajo y el 34% por iniciativa. El 45% manifiesta que las capacitaciones recibidas si han influido en el trabajo en equipo, el 13 % considera que no y el 32% no responde a la pregunta. El 40% manifiesta que las capacitaciones recibidas si han influido en la mejora de procesos y el 15% considera que no, el 36% considera que las capacitaciones recibidas logran contribuir en el cumplimiento de los objetivos anuales propuestos por la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" y una minoría considera que no (6%). El 47% considera que las capacitaciones han influido mucho en la mejora del clima organizacional, el 34% considera que no ha influido en nada y el 19% manifiesta que ha influido poco. Esto posiblemente debido a que no todas las trabajadoras asisten a todas las capacitaciones programadas por la institución. El 68% considera que se debe continuar con las capacitaciones que realiza a institución. La mayoría de trabajadoras manifiesta que les gustaría que la Institución las capacite en temas de acuerdo a su profesión (62%) y un 19% en temas relacionados al trabajo que realizan en su Departamento o Sección.

Se observa un porcentaje alto de trabajadoras que prefiere no responder a estas preguntas relacionadas a horas diarias dedicadas a trabajo, horas extras que dedica al trabajo, información sobre su nivel de productividad, nota de su calificación anual después de sus capacitaciones, si gana el mismo sueldo que su par masculino, si las capacitaciones influyen en el trabajo en equipo, en la mejora de procesos, si logran el cumplimiento de los objetivos anuales propuestos. Lo que posiblemente evidencia cierto

compromiso a responderlas debido a la particularidad de la institución, a pesar de que el cuestionario es anónimo.

1.4 Hipótesis General y Específicas

1.4.1 Hipótesis General

A mayor relación entre niveles de satisfacción en la capacitación mejor será el desempeño laboral del personal civil femenino.

Tabla 44:

Correlación (Satisfacción con la capacitación & Desempeño laboral)

		Satisfacción de la capacitación	Desempeño Laboral
Satisfacción de la capacitación	Correlación de Pearson	1	,952**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	47	47
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,952**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	47	47

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

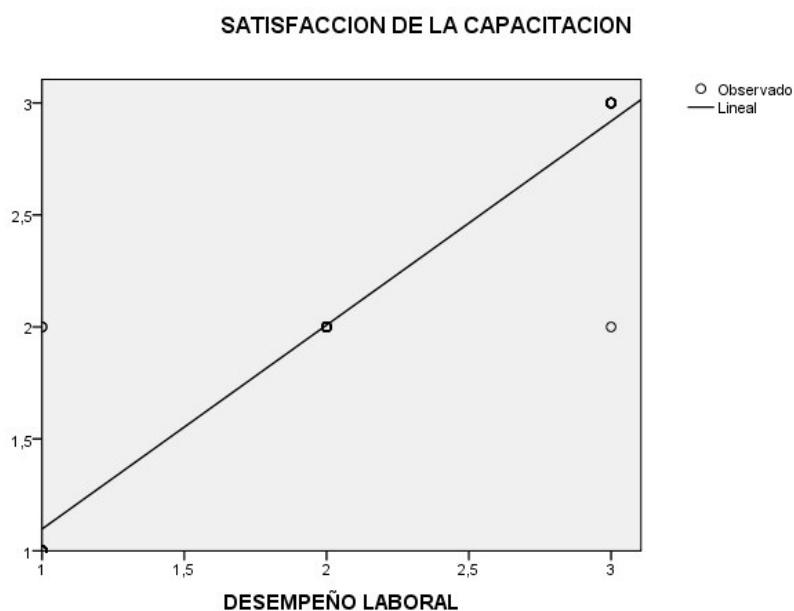


Figura 44: Correlación (Satisfacción con la capacitación & Desempeño laboral)

La tabla 44 permite apreciar la existencia de correlación significativa al nivel del 0.05 de la variable satisfacción con la capacitación y la variable Desempeño laboral. El resultado indica que existe un 95% de confianza que las correlaciones sean verdaderas y una probabilidad de error menor al 5 %, de acuerdo a la tabla de valores de Pearson.

Proceso de toma de decisión para Hipótesis General

1° Planteamiento de hipótesis:

H0: A menor satisfacción con la capacitación menor desempeño laboral del personal civil femenino.

H1: A mayor satisfacción con la capacitación mejor desempeño laboral del personal civil femenino.

2° Niveles de significación:

$\alpha = 0.05$ (con 95% de confianza)

3° Estadístico de prueba:

r de Pearson

$$r = \frac{n \sum xy - [\sum x(\sum y)]}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

r = coeficiente de Pearson

Dónde:

r = *coeficiente de Pearson*

En términos generales diremos que:

Si $|r| < 0,95$ la asociación no es significativa

Si $|r| > 0,95$ la asociación es significativa

4° Regla de decisión:

Para nuestro caso

95.2% $T(952) > T_{\infty/2, K}(0.013)$ se rechaza

Sig. bilateral $< \alpha$ SE rechaza H_0

sig. bilateral $> \alpha$ Se acepta H_0

Para nuestro caso $\alpha > \text{sig. bilateral}$ Se rechaza H_0

5° Conclusión:

Rechazamos la H_0 , vemos el valor del Coeficiente de Correlación paramétrico (R de Pearson) es un valor positivo, en concreto 0,952 ptos., con la aplicación del estadístico de prueba $T(0.048) > T_{\infty/2, K}(1.00)$ resulta mayor el t calculado que el t de tabla con (0.05) grados de libertad. Por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alternativa que señala que “A mayor satisfacción con la capacitación mejor desempeño laboral del personal civil femenino.”

1.4.2 Hipótesis Específicas

a) Los niveles de satisfacción en el personal civil femenino varían de acuerdo a los temas impartidos en las capacitaciones.

Tabla 45:

Correlación (Los niveles de satisfacción & Capacitaciones)

		Capacitación	Nivel de satisfacción
Capacitación	Correlación de Pearson	1	,830**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	47	47
Nivel de satisfacción	Correlación de Pearson	,830**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	47	47

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

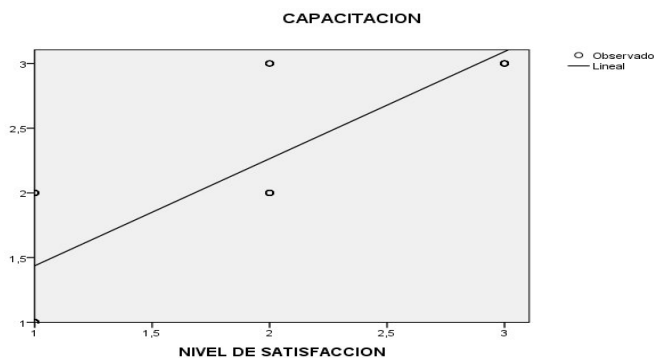


Figura 45: Correlación (Capacitación & Nivel de satisfacción)

En la tabla 45, permite apreciar la existencia de correlación significativa al nivel del 0.05 de la variable niveles de satisfacción con la variable satisfacción laboral. El resultado indica que existe un 83% de confianza de que las correlaciones sean verdaderas y una probabilidad de error menor al 5 %, de acuerdo a la tabla de valores de Pearson.

b) El desempeño laboral del personal civil femenino dependerá de los temas de la capacitación que cumplan con sus expectativas.

Tabla 46:

Correlación (Desempeño Laboral & Capacitación)

Correlaciones			
		DESEMPEÑO O LABORAL	CAPACITAC ION
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	1	,904**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	47	47
CAPACITACION	Correlación de Pearson	,904**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	47	47

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

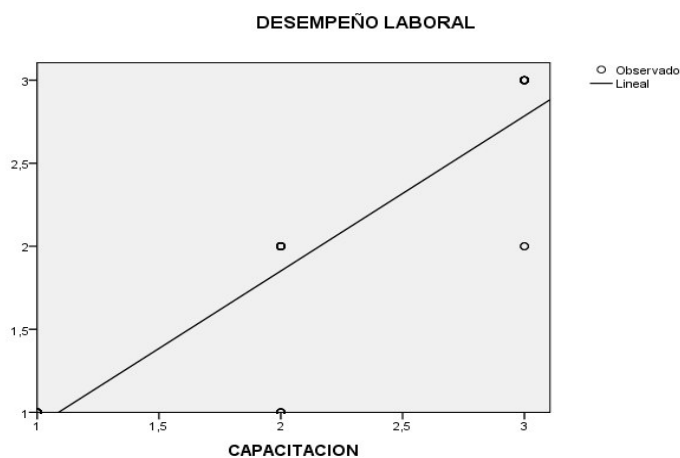


Figura 46: Correlación (Desempeño laboral & Capacitación)

La tabla 46, permite apreciar la existencia de correlación significativa al nivel del 0.05 de la variable desempeño laboral con la variable capacitación. El resultado indica que existe un 90% de confianza de que las correlaciones sean verdaderas y una probabilidad de error menor al 5 %, de acuerdo a la tabla de valores de Pearson.

CONCLUSIONES

1. Chiavenato (2007) define la capacitación como la formación educacional ante un ajuste funcional o de puesto laboral. La capacitación tiene como objetivo facilitar la mayor cantidad de conocimiento para que posteriormente sea colocado en práctica en cualquier puesto laboral
2. Según Chiavenato (2005) menciona que el desempeño laboral es la representación imparcial y de confianza en la que un trabajador desempeña de acuerdo a las funciones de su cargo, de esta manera es considerada como una acción guiada hacia un resultado.
3. De acuerdo a Benavides (2002) refiere que el desempeño es relacionado con capacidades competitivas, de esta manera se medirá al empleado por su desempeño durante la ejecución de su trabajo. De esta manera las competencias son vista como la habilidad con la que cuenta una persona para los aportes ante sus responsabilidades de forma eficiente y eficaz. Esto se observa en base a los objetivos planteados en donde la satisfacción de la capacitación está relacionada significativamente con el desempeño laboral del personal civil femenino de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.
4. De acuerdo al enfoque de género, facilita la posibilidad de estudiar las diferentes variaciones que existen entre el hombre y la mujer, así pues, se podrá interpretar de manera eficaz la sociocultura existente a partir de las características sexuales y biológicas. (Verona, 2016). Se puede visualizar que el personal civil femenino encuestado de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, presenta las siguientes características de vulnerabilidad: en relación a su situación

laboral el 54% de las trabajadoras son contratadas (docentes a tiempo completo; administrativas del D.L 276 y contrato de administración de servicios-CAS), que viven mayormente en otros distritos de Lima Metropolitana lejos de la institución (77%), donde más de la mitad presenta estado civil soltera que son madres (62%) y en relación al sueldo las docentes ganan aproximadamente entre S/. 600 soles a S/. 2000 soles; los CAS entre S/. 850 soles a S/.1000 soles aproximadamente. Lo que evidencia la situación de inestabilidad laboral de las trabajadoras y la necesidad de trabajar para mantener a su familia.

5. Existen tres tipos básicos de capacitación: Capacitación para el trabajo (ascensos); Capacitación en el trabajo (capacitación específica) y capacitación de Desarrollo (educación formal, actividades recreativas y culturales). Esto se visualiza en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, que ofrece mayormente capacitaciones de desarrollo personal programadas en el Plan de Bienestar, en donde participan el 55% del personal civil femenino; mientras que un 34% manifiesta haber recibido capacitaciones en el trabajo referidos a temas específicos de su departamento o sección (redacción y elaboración de documentos, modelo T, computación, entre otros).
6. Los niveles de satisfacción en el personal civil femenino, se relacionan significativamente con variación de los temas impartidos en las capacitaciones. Como se puede observar según los resultados obtenidos el 21% de las trabajadoras esta satisfecha con las capacitaciones recibidas, seguido de un 23% que no responde, mientras que más de la mitad siente poca satisfacción por las capacitaciones recibidas (51%). Lo que posiblemente evidencia que las capacitaciones ´programadas por la institución no parten de un diagnóstico previo que incluya el enfoque de género en la

elección de los temas que satisfaga las expectativas de las trabajadoras, en la cual no están conscientes que las discriminan.

7. El desempeño laboral del personal civil femenino se relaciona significativamente con los temas de la capacitación que cumplan con sus expectativas. Observándose en los resultados obtenidos que el 64% de trabajadoras considera que su rendimiento laboral es sobresaliente, muy bueno y bueno, y que mejora con las capacitaciones. Un reducido 6% manifiesta que su rendimiento es regular y un 30% no respondió. Lo que al parecer evidencia que todas las trabajadoras no participan en las capacitaciones programadas por la institución.
8. Más de la cuarta parte siente que hay equidad de género en las capacitaciones que brinda la institución (26%) y el 53% no sabe. Posiblemente evidencia que nunca se han preguntado por esto.
9. El 53% de trabajadoras indica que si aumenta su productividad luego de ser capacitada; mientras que el 47% de trabajadoras manifiesta que no aumenta su productividad o prefieren no responder a esta pregunta.
10. Una mayoría de trabajadoras manifiesta que luego de demostrar un buen desempeño laboral se le asignan más responsabilidades (83%). Lo que posiblemente evidencia que cuando una trabajadora es eficiente y eficaz en su trabajo se le asigna más responsabilidades que están fuera del Manual de Organización de Funciones (MOF), para lo que fue contratada o nombrada.
11. Una mayoría de trabajadoras manifiesta que un buen desempeño laboral sí les permite asumir cargos de confianza (92%). Lo que posiblemente evidencia que cuando el personal civil femenino trabaja bien en las tareas encomendadas por los jefes de

departamento o sección, estos optan por delegarles otros cargos de mayor confianza que están bajo su responsabilidad en el Comando.

12. Una mayoría de trabajadoras manifiesta que la nota de su calificación después de sus capacitaciones se encuentra entre rango de 97-94(77%) y el 17% de las trabajadoras prefiere no responder. Lo que evidencia que el personal civil femenino realiza un buen trabajo de acuerdo a las expectativas de la institución.
13. El 19% de las trabajadoras indica que el sueldo que recibe sí está de acuerdo a sus capacidades y una mayoría de trabajadoras refiere que no (75%). Lo que evidencia que las trabajadoras que realizan un buen trabajo se les asignan más responsabilidades, pero no se les paga un dinero adicional por estas tareas que están fuera de sus funciones.
14. Un 47% de trabajadoras encuestadas se sienten poco valoradas en su centro de trabajo y el 45% de trabajadoras no se siente valorada. Como se puede observar existe la necesidad de motivar e incentivar a las trabajadoras mediante reconocimientos a su buen trabajo con felicitaciones u otros estímulos.
15. El 68% del personal civil femenino considera que debe continuarse con las capacitaciones programadas por la institución. Lo que posiblemente evidencia que el personal civil femenino está de acuerdo con recibir capacitación; pero que parta de un diagnóstico previo con enfoque de género en donde pueda asistir todo el personal sin distinción de sus funciones.
16. La mayoría de trabajadoras manifiesta que les gustaría que la institución las capacite en temas de acuerdo a su profesión (62%) y un 19% en temas relacionados al trabajo que realizan en su departamento o sección.

17. Por la naturaleza castrense de la institución superior universitaria se observa un alto porcentaje de trabajadoras encuestadas que prefieren no responder a las preguntas del cuestionario relacionadas a : horas dedicadas al trabajo, horas extras que dedica al trabajo, información sobre su nivel de productividad, nota de calificación anual después de sus capacitaciones, si gana el mismo sueldo que su par masculino, si las capacitaciones influyen en el trabajo en equipo, en la mejora de procesos, si logran el cumplimiento de los objetivos anuales propuestos. Lo que al parecer evidencia que al ser una institución castrense las trabajadoras muestran cierto compromiso a responder las preguntas a pesar que el cuestionario es anónimo.

RECOMENDACIONES

- Tener en cuenta la edad, el estado civil, el grado de instrucción y la situación administrativa de nombramiento para programar los temas a impartir; en vista que estos indicadores son importantes tomarlos en cuenta al momento de elaborar el Plan de Capacitación para el personal civil femenino.
- Partir de un diagnóstico previo, para la elaboración de un Plan de Capacitación para el personal civil femenino que permita satisfacer sus expectativas lo que influirá en un buen desempeño laboral.
- Es necesario motivar e incentivar a las trabajadoras mediante el reconocimiento a su buen trabajo con felicitaciones u otros estímulos, ya que se sentirán consideradas o valoradas por su centro laboral y evitará destakes o altas rotaciones que permitirá a su vez reforzar la identificación institucional.
- Especialmente entre el grupo etario de trabajadoras de los 36 a 45 años que son estudio de la presente investigación prefieren ser capacitadas por la institución en temas relacionadas a su profesión o para el puesto que se encuentran desarrollando, en vista que las hace sentir que realizan un trabajo más eficiente más elevando su autoestima y dándoles mayor oportunidad de desarrollo profesional y mayores ingresos que le permitan lograr su autonomía económica.
- Cuando se programe las capacitaciones en la institución es necesario que todo el personal civil femenino asista y participe; fuera de la función o puesto que desempeñe; a fin que se pueda uniformizar criterios, satisfagan sus expectativas y

puedan mejorar su desempeño laboral en redundará en los servicios que brinda la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aamodt, M. G. Martinez P. REYES Lourdes. CONTRERAS Rita (2010) *Psicología industrial/Organizacional*. Editorial CENGACE Learning Editores S.A. 6a. Edición. México,
- Aarón Verona Badajoz. (2009-2015) *Análisis del Plan Nacional contra la Violencia hacia la Mujer desde un Enfoque de Políticas Públicas*.
- Abrajan, M. G.; Contreras, J.M. & Montoya, S. (2009). *Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa*. En: Enseñanza e Investigación en Psicología, vol. 14, núm. 1, enero-junio, 2009, pp. 105-118. Consejo Nacional para la Enseñanza en Investigación en Psicología A.C. Xalapa, México.
- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A. & Sáenz, I. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- Alies, Martha. (2010). *Codesarrollo: Una nueva forma de aprendizaje*. (1a ed.). Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Alva, J.L. & Juarez, J.A. (2014). *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo-2014*. Tesis, Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú.
- Alvaro, R., Leyton, S., Meza S.; Saénz, I. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. Surco, julio, 2012
- Arachu Castro y Farmer Paul (2002) Cuadernos de la antropología social N° 17 Versión en castellano.
- Benavides. O. (2002). *Competencias y competitividad. Diseño para organizaciones Latinoamericanas*. Bogotá: McGraw - Hill.

- Bohlander, Snell, Sherman. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. (12a ed.). México: Thomson Learning.
- Boof, L (2016). *La tierra está en nuestras manos*. Una nueva visión del planeta y de la humanidad p. 186 España: San Terrae
- Bourdieu, P (2005) *Capital cultural, Escuela y Espacio social*, Argentina: Siglo XXI Editores.
- Briceño, L.B. (2011). *Factores predictores de la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de la APC- SUR*. Tesis, Facultad de Educación, Andrews University.
- Carrasco, I. & Vergara, S. (2005). *Estudio de la influencia de la capacitación, sobre la motivación laboral, en los funcionarios de la ilustre municipalidad de Pudahuel*. Tesis, Facultad de Psicología. Universidad Academia De Humanismo Cristiano. Santiago, Argentina.
- Chiavenato I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. (8a ed.). México: McGraw - Hill.
- Chiavenato. I. (2005). *Gestion dei talento humano*. Mexico: McGraw - Hill.
- Delgado Kenneth (2005) *Educación desde la crisis*. Lima: Editorial San Marcos.
- Dessler, G, (2010). *Administración del Personal*. Editorial: Pearson Prentice Hall, 8a. Edición. México
- Forrester, V (2009). *El horror económico*, p. 21 México: Fondo de Cultura Económica.
- Gómez, M.M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Córdoba, Argentina: Editorial Brujas.
- Hegney, D., Plank, A. y Parker, V. (2006). *Extrinsic and intrinsic work values: Their impact on job satisfaction in nursing*. *Journal of Nursing Management*, 14, 271–281.
- Inchaustegui, T.(2008) *La Institucionalización del enfoque de género en las políticas públicas*. Apuntes en torno a sus alcances y restricciones.

- Landy, F.J. y Conte, J.M. (2005). *Psicología industrial: Introducción a la psicología industrial y organizacional*. México: McGraw-Hill.
- Maturana, H. (1997). *Formación humana y capacitación*, Chile: Ed Dolmen.
- Merzthal, J. (2012). *La capacitación como instrumento de marketing para la generación de valor en las empresas industriales en el Perú*. Tesis doctoral, ESAN. Lima. Perú.
- Montaño S. (2010) “*Los desafíos del Observatorio de igualdad de género de América Latina y el Caribe en la identificación de buenas prácticas*”. En Reunión internacional sobre buenas prácticas de políticas públicas para el Observatorio de igualdad de género de América y el Caribe. Memoria Pp 9-22. CEPAL.
- Moré L., G., Carmenate V., G. y Junco C., A.M. (2005). *La satisfacción laboral y el empleo de herramientas de dirección en el perfeccionamiento empresarial. Estudio de casos en el MITRANS*. Transporte, Desarrollo y Medio Ambiente, 25(2), 55.
- Narváez, V.D. (2009). *Metodología de la investigación científica y bioestadística: para médicos, odontólogos y estudiantes de ciencias de la salud*. Chile: RIL Editores.
- Olivares, J.A. (2005). *Satisfacción laboral del personal docente del Departamento Académico de Clínica Estomatológica de la Facultad de Estomatología Roberto Beltrán Neira de la Universidad Peruana Cayetano Heredia en el mes de febrero del 2005*. Tesis, Universidad Cayetano Heredia.
- Pérez, M.L. & Sabia, A.M. (2013). “*Influencia de la Capacitación Laboral y la Evaluación de Desempeño en el Clima Organizacional de Hoteles 4 estrellas de Mar del Plata*”. Tesis, Facultad de Psicología. Universidad Nacional de Mar del Plata. Argentina.
- Phillipps, J. y Stone, R. (2002). *Cómo medir los resultados del entrenamiento*. New York: McGraw Hill.

Plan Nacional Contra la violencia familiar y sexual (2009-2015).

Reséndiz, J. (2014). *Capacitación del docente y satisfacción laboral en una IES. Tesis Facultad de Contaduría y Administración.* Universidad Autónoma de Querétaro, México.

Reséndiz, J. (2014). *Capacitación del docente y satisfacción laboral en una IES. Tesis Facultad de Contaduría y Administración.* Universidad Autónoma de Querétaro, México

Rivas, M.J. (2009). *Satisfacción y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la asociación oriental y misión paracentral de El Salvador.* Tesis, Facultad de Ciencias Administrativas. Universidad de Montemorelos.

Sánchez, J.C. (2012). *Los métodos de investigación.* Madrid: Editorial Díaz de Santos, S.

Sigcho, M.C. (2011). *Proceso de elaboración de un plan de capacitación que permita un mejor rendimiento y aumento de la satisfacción laboral con parámetros basado en la evaluación de desempeño con Productos Avon S.A.* Tesis Universidad de las Américas, Facultad De Ciencias Sociales.

Spector, P. (2002). *Psicología industrial y organizacional: investigación y práctica.* México: El Manual Moderno.

Tamayo, M.T. (2005). *El Proceso de la investigación científica: incluye evaluación y administración de proyectos de investigación: Limusa*

Tamayo, S. (MIMP) *Ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables- Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual: Socialización de género.*

Valencia, J (1999) *Derechos Humanos del niño en el marco de la Doctrina de Protección integral p. 34 y 36 Lima.* Acción por los niños y rada Barnen de Suecia.

Valencia, J. (2005). *Administración moderna de personal.* Editorial Cengage Learning Editores S.A 7a. México

Ventura, Z.M. (2012) *Satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo de cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 07.* Tesis de Postgrado, Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.

FUENTES ELECTRONICAS

Blake O. La capacitación, un recurso dinamizador de las organizaciones. Buenos Aires

1987. Recuperado de: [http/ www.estudisntesuba.com](http://www.estudisntesuba.com)

Concepto de satisfacción - Definición en De Conceptos.com.

<http://deconceptos.com/general/satisfaccion>

Gestión 25 años (1990-2005): El diario de la economía y negocios en el Perú. Martes 19

de abril de 2016. Ver: <http://www.gestion.pe>

<http://www.inei.gob.pe>

<http://www.prezi.com/desempeno-laboral-y-apreciacion-del-desempeno/>

<http://www.sineace.gob.pe>

<https://todosobretabajo.wordpress.com/2014/05/19/teoria-del-techo-de-cristal/>

<https://www.cerem.pe/blog/conoces-la-teoria-x-y-teoria-y>

Observatorio a la implementación del Plan Nacional contra la violencia hacia la Mujer.

Ver: <http://www.flora.org.pe/observatorio/observa.htm>

Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Ver:

<https://oig.cepal.org/es/autonomias/autonomia-economica>

Vásquez Alberto y De Moyano María Ignacia R. L.. Perspectivas Sistémicas: La nueva

Comunicación publicado en perspectivas sistémica número 1. Enfoque sistémico

estructural de las empresas Ver: <http://www.redsistemica.com.ar/articulo1-7.htm>.

**PERSONAL CIVIL FEMENINO Y MASCULINO DE LA
ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS" CORONEL
FRANCISCO BOLOGNESI"**



ANEXO

FORMATO DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACION

“CUESTIONARIO”

**CUESTIONARIO PARA EL PERSONAL CIVIL FEMENINO SOBRE
SATISFACCIÓN DE LA CACPACITACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL**

Estimado (a):

Este cuestionario tiene como propósito conocer su percepción sobre su satisfacción por las capacitaciones realizadas por la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” y su desempeño laboral, con fines netamente académicos por lo que pedimos su colaboración. Por favor marque con una (X) la alternativa que corresponde a su experiencia.

Muchas gracias

I.- DATOS PERSONALES		
1	¿Cuántos años cumplidos tienes?	_____ años cumplidos.
2	¿Dónde naciste?	Departamento _____ Provincia: _____ Distrito: _____
3	¿En qué lugar vives?	Departamento _____ Provincia: _____ Distrito: _____
4	¿Cuál es tu grado de instrucción?	Secundaria () 1 Superior Técnica () 2 Superior Universitaria () 3
5	¿Cuál es tu estado civil?	Soltero () 1 Casado () 2 Conviviente () 3 Separada (o) o Divorciada(o) () 4 Viuda (o) () 5

6	Estudias actualmente	Si_____ ()1 No_____ ()2
7	¿Qué estudias?	_____
8	¿Cuál es tu situación laboral?	Nombrada ()1 Contratada como CAS ()3 Contratada como Docente ()2 Contratada ()4
	II.- SATISFACCION DE LA CAPACITACION	
9	¿Cuáles son los tipos de capacitaciones que has recibido?	a. Capacitación para el trabajo Capacitación promocional ()1 (ascensos) b. Capacitación en el trabajo -Capacitación específica y Humana. () 2 (temas específicos de Dpto. y/o Sección) c. Desarrollo personal - Integración de la Personalidad () 3 - Actividades Recreativas y Visitas Culturales () 3 No sabe o No responde () 4
10	¿Indique Ud., si ha recibido alguna capacitación dirigida sólo al personal civil femenino?	SI ()1 NO () 2 NO SABE O NO RESPONDE () 3
11	¿Ud., tiene la oportunidad de aplicar en su área de trabajo lo que ha estudiado o se ha capacitado?	SI () 1 NO () 2 NO SABE O NO RESPONDE () 3
12	¿Sabe Ud., cuántas mujeres se capacitan en relación a los hombres capacitados?	SI () 1 NO () 2 NO SABE O NO RESPONDE () 3
13	¿Cuántas capacitaciones recibes al año por la Institución?	Una () 1 NO SABE O NO RESPONDE () 4 DOS () 2 NINGUNA () 3
14	¿Con que frecuencia se realizan capacitaciones sólo al personal civil femenino?	Una vez al año () 1 Dos veces al año () 2 Tres veces al año () 3 Ninguna de las anteriores () 4 No sabe o No responde () 5

15	¿Cuán satisfecha se siente Ud., por las capacitaciones recibidas?	Nada () 1 Poca () 2 Mucha () 3 No sabe o No responde () 4
16	¿Con qué tipo de capacitación recibida se siente Ud., más satisfecha?	a Capacitación para el trabajo Capacitación promocional () 1 (ascensos) b. Capacitación en el trabajo -Capacitación específica y Humana. () 2 (temas específicos de Dpto. y/o Sección) c. Desarrollo personal - Integración de la Personalidad () 3 - Actividades Recreativas y Visitas Culturales () 3 No sabe o No responde () 4 Ninguna () 5
17	¿Considera Ud., que el número de capacitaciones recibidas en un año ha sido satisfactorio?	SI () 1 NO () 2 NO SABE O NO RESPONDE () 3
18	¿Considera Ud., que la calidad de los contenidos de las capacitaciones recibidas le son satisfactorias?	SI () 1 NO () 2 NO SABE O NO RESPONDE () 3
19	¿Sientes que hay equidad en las capacitaciones que brinda la EMCH"CFB" entre el personal civil femenino y el personal civil masculino?	SI () 1 NO () 2 NO SABE O NO RESPONDE () 3
20	¿Siente Ud., que las capacitaciones que realiza la Institución cumplen con todas tus expectativas?	SI () 1 NO () 2 NO SABE O NO RESPONDE () 3
	III.- DESEMPEÑO LABORAL	
21	¿Cuántas horas dedicas al trabajo?	7 horas () 1 10 horas () 2 Otros () 3 especificar_____
22	¿Cuántas horas extras dedicas al trabajo luego de tus capacitaciones?	1 hora () 1 2 horas () 2 Otros() 3 especificar_____

		NO SABE O NO RESPONDE () 4
23	¿Cómo considera Ud., que es su rendimiento laboral después de las capacitaciones?	Sobresaliente () 1 Muy Buena () 2 Buena () 3 Regular () 4 NO SABE O NO RESPONDE () 5
24	¿Cree Ud., que aumenta su productividad luego de ser capacitada?	SI () 1 NO () 2 NO SABE O NO RESPONDE () 3
25	¿Cuántos trabajos o documentos resuelven dentro de sus horas laborales después de ser capacitada?	2 documentos () 1 NO SABE O NO RESPONDE () 5 4 documentos () 2 6 documentos () 3 Otros () 4 especificar _____
26	¿Se le asigna a Ud., más responsabilidades luego de demostrar un buen desempeño laboral?	SI () 1 NO () 2 NO SABE O NO RESPONDE () 3
27	¿Considera Ud., que un buen desempeño laboral le permite asumir cargos de confianza?	SI () 1 NO () 2 NO SABE O NO RESPONDE () 3
28	¿Las capacitaciones recibidas le ayudan a Ud., para lograr su ascenso?	SI () 1 NO () 2 NO SABE O NO RESPONDE () 3
29	¿Cuál es la nota de tu calificación anual después de tus capacitaciones?	100- 98 () 1 97 - 94 () 2 93 81 () 3 80- 70 () 4
30	¿Cuántas felicitaciones anuales has recibido por tu desempeño laboral?	Una () 1 Dos () 2 Tres () 3 Ninguna () 4
31	¿Ud. cree que el sueldo que recibe está de acuerdo con sus capacidades?	Si () 1 No () 2 NO SABE O NO RESPONDE () 3
32	¿Ud., gana el mismo sueldo que su par masculino en el mismo grado?	Si () 1 No () 2 NO SABE O NO RESPONDE () 3
33	¿Ud. se siente valorada en su Centro de Trabajo?	NADA () 1 POCO () 2 MUCHO () 3

34	¿Trabaja Ud., en equipo multidisciplinario?	Si ()1 No ()2 NO SABE O NO RESPONDE ()3
35	Si Ud., trabaja en equipo indique en que medida la consideras.	Mala ()1 NO SABE O NO RESPONDE ()6 Regular ()2 Aceptable ()3 Buena ()4 Muy Buena ()5
36	¿Con que frecuencia trabaja Ud., en equipo? (Marcar sólo una alternativa)	1 vez a la semana ()1 1 vez al mes ()2 Todas las semanas ()3 Ninguna vez ()4 NO SABE O NO RESPONDE ()5
37	¿En qué situaciones trabaja en equipo?	Por iniciativa ()1 Por su profesión ()2 Por reuniones de trabajo ()3 No sabe o No responde ()4
38	¿Considera Ud., que las capacitaciones recibidas han influido en el trabajo en equipo?	SI ()1 NO ()2 NO SABE O NO RESPONDE ()3
39	¿Considera Ud., que las capacitaciones recibidas han influido en la mejora de procesos?	SI ()1 NO ()2 NO SABE O NO RESPONDE ()3
40	¿Considera Ud., que las capacitaciones recibidas por el personal civil femenino logran el cumplimiento de los objetivos anuales propuestos por la EMCH"CFB"?	SI ()1 NO ()2 NO SABE O NO RESPONDE ()3
41	¿Considera Ud., que las capacitaciones recibidas han mejorado el Clima Organizacional? Indique en qué medida la consideras	Nada ()1 NO SABE O NO RESPONDE ()3 Poco ()2 Mucho ()3
42	¿Considera Ud., que se debería continuar con las capacitaciones que realiza la Institución?	SI ()1 NO () NO SABE O NO RESPONDE ()3
43	¿En qué temas te gustaría que te capacite la Institución?	Temas de Desarrollo Profesional ()1 Temas de Interés Institucional ()2 NO SABE O NO RESPONDE ()3