



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión de la capacitación en la gestión por resultados en un  
sindicato de trabajadores de construcción civil,  
Apurímac, 2021**

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

**AUTORA:**

Bejarano Ccapali, Rosa Patricia (ORCID: 0000-0001-9280-197X)

**ASESORA:**

Dra. Torrejón Comeca, Gabriela (ORCID: 0000-0002-3187-6406)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A Dios y a mi madre que desde el cielo me iluminan y me fortalecen día a día, a mi esposo Edgar, por su comprensión y apoyo en el emprendimiento de este proyecto. A mis hijos Milene, Daniela y Gabriel, que son el motor y motivo de mi vida, todos ellos estuvieron a mi lado, apoyándome en que este sueño se haga realidad, para mi superación personal y de la familia.

### **Agradecimiento**

A la Universidad Cesar Vallejo, por darme la oportunidad de alcanzar este Grado de Maestra, a su plana de catedráticos, por haberme permitido obtener mayores conocimientos que contribuyen a mi enriquecimiento personal y profesional. A mis compañeros de clase, con quienes compartimos momentos de tensión, alegrías, conocimientos y experiencias, gracias a todos los llevo en mi mente y corazón.

## Índice de contenidos

	<b>Pág.</b>
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
<b>I. INTRODUCCIÓN.</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>6</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b>	<b>17</b>
<b>3.1. Tipo y diseño de investigación</b>	<b>17</b>
<b>3.2. Variables y operacionalización</b>	<b>18</b>
<b>3.3. Población, muestra y muestreo</b>	<b>18</b>
<b>3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b>	<b>19</b>
<b>3.5. Método de análisis de datos</b>	<b>20</b>
<b>3.6. Aspectos éticos</b>	<b>21</b>
<b>IV. RESULTADOS</b>	<b>22</b>
4.1 Análisis de los resultados	22
4.1.1 Estadística descriptiva	22
4.1.2 Estadística inferencial	24
<b>V. DISCUSIÓN</b>	<b>29</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	<b>37</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	<b>39</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>40</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>46</b>

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Distribución de frecuencias de la variable Gestión de la capacitación y sus dimensiones	22
Tabla 2: Distribución de frecuencias de la variable Gestión por resultados y sus dimensiones	23
Tabla 3: Correlación entre la variable independiente y la dependiente	24
Tabla 4: Correlación entre la variable independiente y la primera dimensión	25
Tabla 5: Correlación entre la variable independiente y la segunda dimensión	26
Tabla 6: Correlación entre la variable independiente y la tercera dimensión	27
Tabla 7: Correlación entre la variable independiente y la cuarta dimensión	28
Tabla 8 Estadísticas de fiabilidad gestión de la capacitación	69
Tabla 9 Estadísticas de fiabilidad gestión por resultado	70

## Índice de gráficos y figuras

	Pág.
<b>Figura 1</b> Esquema del diseño correlacional-causal	17

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación, tiene como objetivo general determinar la apreciación que tienen los trabajadores de un sindicato de construcción civil de Apurímac, respecto a la Gestión de la capacitación y la relación con la Gestión por resultados año 2021; ya que la capacitación constituye un mecanismo importante para la organización.

En el desarrollo del trabajo se ha aplicado el enfoque cuantitativo, tipo de investigación básica, nivel correlacional - causal y diseño no experimental, transversal, y cuya población estuvo conformada por 100 trabajadores. Se utilizó la encuesta y como instrumento un cuestionario de escala de valoración ordinal; validado por el juicio de tres expertos. El resultado general en la prueba de hipótesis que se obtuvo mediante un determinado valor de la prueba de correlación rho de Spearman,  $\rho=0,952$  que concierne a una relación considerada muy alto, positivo y significativo, con un nivel de significancia igual a  $p=0,000$  menor a  $q=0,05$ , representando el 95% de confiabilidad de los resultados, lo que involucra que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general que se ha propuesto en el estudio de investigación.

Es decir, que la Gestión de la capacitación influye directamente en la Gestión por resultados y son de suma importancia para que los trabajadores agremiados, accedan a los programas de capacitación con la finalidad de superarse en su formación y actualizarse con las diferentes herramientas tecnológicas, generando mayor competencia en su labor.

Palabras claves: Gestión de la Capacitación, Gestión por Resultados, Planificación orientada a resultados, Presupuesto por resultados.

## ABSTRACT

The present research work has as a general objective to determine the appreciation that the workers of a civil construction union in Apurímac have, regarding the Management of training and the relationship with Management by results year 2021; since training constitutes an important mechanism for the organization.

In the development of the work, the quantitative approach, type of basic research, correlational - causal level and non-experimental, cross-sectional design has been applied, and whose population was made up of 100 workers. The survey was used and an ordinal rating scale questionnaire was used as an instrument; validated by the judgment of three experts. The general result in the hypothesis test that was obtained through a certain value of Spearman's rho correlation test,  $\rho = 0.952$ , which concerns a relationship considered very high, positive and significant, with a level of significance equal to  $p = 0.000$  lower  $\alpha = 0.05$ , representing 95% reliability of the results, which implies that the null hypothesis is rejected and the general hypothesis that has been proposed in the research study is accepted.

In other words, Training Management directly influences Management by results and is of the utmost importance for unionized workers to access training programs in order to improve their training and update themselves with the different technological tools, generating greater competence in their work.

Keywords: Training Management, Results-based Management, Results-oriented planning, Budgeting for results.

## **I. INTRODUCCIÓN.**

En la sociedad contemporánea, la capacitación se ha convertido en uno de los pilares en la competitividad activa de los sectores empresariales y fortalecer el cumplimiento organizacional respondiendo a los nuevos desafíos que trae la globalización y el cambio. Al mismo tiempo, la capacidad del individuo determina que su capacidad de producción esté relacionada con la capacidad real y la capacidad de desempeño en un campo profesional específico. Como todos sabemos, ante los tremendos cambios que enfrenta la organización mundial, la gestión de la capacitación se ha vuelto un factor importante para que los empleados obtengan mejores indicadores de desempeño en el lugar de trabajo, y también les brinda la posibilidad de lograr desarrollo y crecimiento profesional (Attadia Galli et al., 2019).

La mayoría de los países valoran y se esfuerzan por desarrollar y formar sus propios recursos humanos. La capacitación es un esfuerzo iniciado por la organización para promover el aprendizaje de los empleados, mejorar el aprendizaje y la creatividad de los empleados, y ayudar a mejorar sus capacidades y desempeño organizacional (Bhawna et al., 2019). Por ello, es prudente señalar que el progreso de los individuos que trabajan en la organización es la clave de su crecimiento. La necesidad de brindar una capacitación integral a los trabajadores de las organizaciones sudamericanas es importante en algunos países, pero incluso en muchos de estos países, su aplicación se ve limitada por la baja asistencia o los altos costos (Mamofokeng et al., 2018).

En Chile, se encontró que solo una pequeña cantidad de trabajadores recibió capacitación, pero muchas empresas afirman ofrecer programas de capacitación, lo que significa que la empresa brinda pocas oportunidades de capacitación para una pequeña cantidad de trabajadores. Además, cuando las empresas se clasifican por industria, tamaño y edad, existe una gran heterogeneidad en la intensidad de los programas de capacitación (Eberhard et al., 2017). Sin embargo, en Perú, si bien las empresas han realizado acciones para aumentar la escasez de personal, hay pocas tareas para capacitarlos., Porque no todas las organizaciones tienen modelos de capacitación. Por tanto, una mala gestión del desarrollo y la

capacitación de los empleados no puede producir el compromiso y la productividad esperados (Epiquén et al., 2018).

El rubro de construcción es una actividad altamente competitiva que requiere que las empresas y sus empleados implementen diferentes estrategias para mantenerse al día con los desarrollos tecnológicos y económicos en los que se ubican. Entre las múltiples variables que mantienen el desarrollo sin ser marginadas, la inversión en tecnología y capital humano, que es la ocurrencia más frecuente en este campo, es el primer lugar para destinar más recursos, nuevas máquinas, nuevos sistemas constructivos y materiales, haciendo más rápido, Una forma más limpia y segura de trabajar, pero esto es directamente proporcional a contar con una mano de obra calificada y competente para poder realizar las tareas específicas que requiere el mercado.

Según datos del Ministerio de Vivienda y Desarrollo Urbano-Rural, la industria de la construcción tiene un gran impacto en la economía de China, con una tasa de contribución promedio del 19,4% al producto interno bruto (PIB). Además, ha generado más de 937.578 oportunidades de trabajo y es un motor e importante para el desarrollo. La fuente de trabajo es también el punto de partida para el empleo en otros campos de la producción. Esto se debe a que, por cada puesto de trabajo, cada departamento genera otros cuatro puestos de trabajo. Aun así, a pesar de la creación de un gran número de oportunidades de empleo, es un sector altamente sensible al ciclo económico, y su vitalidad y vínculos con sectores de actividad de otros países logran reflejar y enfatizar las distintas etapas del ciclo económico. Este es uno de los factores más importantes, que ayuda a ampliar la brecha entre "avances en los procesos de trabajo" y "capital humano capacitado".

La capacitación laboral tiene como objetivo adquirir los conocimientos y habilidades necesarios para obtener, crear o mantener puestos de trabajo decentes y alcanzar mayores niveles de competitividad, factores concluyentes del desarrollo, el cargo y las remuneraciones actuales. Además, si hablamos de la industria de la construcción, el tiempo que se tarda en pasar de una empresa a otra es muy corto, lo que afecta por completo el hecho de que las habilidades laborales y los "conocimientos" de los trabajadores rara vez se aprenden académicamente. En otras palabras, la mayoría de los cientos de edificios construidos todos los días se

basan en el conocimiento transmitido de abuelo a padre y de padre a hijo, o las técnicas y habilidades aprendidas en la práctica compartidas por amigos.

En las actuales condiciones locales, la gestión de la capacitación y desarrollo no es buena y no se ha establecido un proceso formal, la capacitación que se realiza es para los puestos internos del personal que ingresa a la empresa y se fortalece cuando se revisa. Existen planes de capacitación para las herramientas de gestión o procesos internos utilizados, pero no están formulados de acuerdo con el convenio para hacerlos efectivos y útiles para los socios, y no existe un plan de desarrollo profesional para los miembros.

Debido a las deficiencias encontradas en el proceso de capacitación, el desarrollo de las habilidades y prácticas de los empleados no es fluido, y la eficiencia en la realización de las diligencias de los empleados es baja, porque existe evidencia de que es imposible revisar y analizar a fondo la realización de tareas en las actividades diarias, porque lo más destacado no se tiene en cuenta la idea, porque cada trabajador tiene unos intereses especiales o personales en adquirir conocimientos, y no depende de la cooperación con los compañeros para acelerar y mejorar la consecución de metas.

Asimismo, los trabajadores piensan que la capacitación recibida no es lo suficientemente seria para cubrir sus necesidades, y el contenido desarrollado no se puede aplicar a su práctica y trabajo, por lo que la reacción de los trabajadores es negativa. Además, por el mal desempeño de las diligencias de la organización capacitadora, tienen la idea de perder sus oportunidades de promoción laboral. Por tanto, el aporte de esta investigación ayudará a definir las reglas y dejar un informe de apoyo para buscar mejorar el statu quo de la asociación.

Por tal motivo, es necesario responder la pregunta de investigación ¿De qué manera la gestión de la capacitación influye en la gestión por resultados en un sindicato de trabajadores de construcción civil, Apurímac, 2021?. Las preguntas específicas formuladas fueron: a) ¿De qué manera la gestión de la capacitación influye en la Planificación orientada a resultados en un sindicato de trabajadores de construcción civil, Apurímac, 2021?, b) ¿De qué manera la gestión de la capacitación influye en el Presupuesto por resultados en un sindicato de trabajadores de construcción civil, Apurímac, 2021?, c) ¿De qué manera la gestión

de la capacitación influye en la Gestión de programas y proyectos en un sindicato de trabajadores de construcción civil, Apurímac, 2021?, y d) ¿De qué manera la gestión de la capacitación influye en el Sistema de seguimiento y evaluación en un sindicato de trabajadores de construcción civil, Apurímac, 2021?

El trabajo es importante porque justifica la relevancia social del mismo, dado que la capacitación en actividades empresariales constituye un mecanismo importante para la organización y para el trabajadores del gremio de construcción civil, los mismos que son evaluados por la gestión por resultado, con el propósito de abordar y conocer cuáles son los resultados obtenidos y que aspectos negativos y positivos genera la gestión de la capacitación, para que de esta manera plantea soluciones y sugerencias respecto a las especializaciones que brinda la entidad, con el fin de mejorar ciertos procesos constructivos, mejora en la calidad y la producción, y contar un personal correctamente capacitado.

Asimismo, se justifica en el aspecto teórico porque la investigación aportará nuevos conocimientos actualizados que ayudarán a nuevos investigadores. Además, se tendrá en cuenta teorías básicas sobre capacitación y gestión por resultados, que nos facilitará la probabilidad de mencionar la relación existente entre las variables capacitación y gestión por resultados, probando si la hipótesis es válida usando programas estadísticos con ayuda del conocimiento científico.

Del mismo modo, cuenta con justificación práctica, porque los resultados de esta investigación ayudarán al equipo directivo de la entidad a tomar decisiones correctas sobre la gestión de la capacitación del personal con la finalidad de optimizar el desempeño de los trabajadores. Al dotar a las entidades de trabajadores plenamente capacitados con el desarrollo de conocimientos y habilidades, estos podrán desempeñar sus funciones de manera efectiva, lo que puede reflejarse en una mejor prestación de servicios públicos a las personas.

Se justifica metodológicamente porque se utiliza métodos, procesos y mecanismos, que permitirán indicar la confiabilidad y validez de la investigación, haciendo que sea trascendente y que se conozca la influencia de las mismas, así como describir el comportamiento de las variables.

Para brindar un resultado a las preguntas, se tiene como objetivo general de la investigación: Determinar la influencia de la gestión de la capacitación en la gestión por resultados en un sindicato de trabajadores de construcción civil, Apurímac, 2021. Los objetivos específicos son: a) Determinar la influencia de la gestión de la capacitación en la Planificación orientada a resultados en un sindicato de trabajadores de construcción civil, Apurímac, 2021, b) Determinar la influencia de la gestión de la capacitación en el Presupuesto por resultados en un sindicato de trabajadores de construcción civil, Apurímac, 2021, c) Determinar la influencia de la gestión de la capacitación influye en la Gestión de programas y proyectos en un sindicato de trabajadores de construcción civil, Apurímac, 2021, y d) Determinar la influencia de la gestión de la capacitación en el Sistema de seguimiento y evaluación en un sindicato de trabajadores de construcción civil, Apurímac, 2021.

La hipótesis general a comprobar es: La gestión de la capacitación influye en la gestión por resultados en un sindicato de trabajadores de construcción civil, Apurímac, 2021. Las hipótesis específicas son: a) La gestión de la capacitación influye en la Planificación orientada a resultados en un sindicato de trabajadores de construcción civil, Apurímac, 2021, b) La gestión de la capacitación influye en el Presupuesto por resultados en un sindicato de trabajadores de construcción civil, Apurímac, 2021, c) La gestión de la capacitación influye en la Gestión de programas y proyectos en un sindicato de trabajadores de construcción civil, Apurímac, 2021, y d) La gestión de la capacitación influye en el Sistema de seguimiento y evaluación en un sindicato de trabajadores de construcción civil, Apurímac, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Para comprender mejor esta investigación, utilizamos investigaciones anteriores internacionales y hallamos que Porta y Tarrió (2019) realizaron un análisis crítico y reflexivo de la capacitación y el desempeño laboral, con el único objetivo de comprender las variables anteriores y la productividad y la toma de decisiones organizacionales. Definir y determinar lo que mejor establece las necesidades reales de capacitación, y explicar el papel de las actitudes de los empleados en el vínculo entre las acciones formativas y la productividad laboral. En definitiva, la planificación, ejecución y evaluación de las actividades de capacitación de los trabajadores de producción cuentan con una influencia significativa en el desarrollo de sus competencias laborales.

En Navarrete (2018) investigación sobre proyectos de capacitación de empleados y desempeño laboral. El objetivo principal es establecer el binomio actual a través de la capacitación y el desarrollo de los empleados. Dado que se ha explorado la consistencia de la primera variable (es decir, capacitación) y la segunda variable (es decir, gestión sindical), y debido a que puede ser transaccional y poco práctico, porque no son manipulables, el programa tiene el diseño correcto. Su población es de 100 participantes, independientemente de la muestra utilizada, la investigación infiere que el resultado de la aplicación relevante es  $p = 0,729$ . La conclusión es que la incidencia de la capacitación y educación en el desempeño laboral es alta, se cree que el proceso básico de ingreso produce una comunicación efectiva y efectiva y fortalece la consecución de metas.

Rojas (2018), que estudia la capacitación y el desempeño laboral, se propone establecer la relación entre variable e indicar si los elementos de la capacitación satisfacen las necesidades. La investigación es cuantitativa y relevante, además se encuestó a 36 colaboradores. Como resultado, el 95% de los empleados cree que la capacitación influye de manera positiva sobre el desempeño laboral y el 92% de los empleados cree que la capacitación es esencial para conseguir sus objetivos y metas de la organización. En conclusión, entre las variables desempeño laboral y capacitación existe una correlación, por lo que estos son determinantes para el éxito organizacional.

Jácome (2017) realizó una encuesta sobre la gestión por competencias y su influencia con las técnicas de evaluación de funcionarios públicos. Su trabajo se basa en un método cuantitativo, y también realizó una encuesta por cuestionario a un total de 450 funcionarios. Como resultados de sus investigaciones, muestran que la variable gestión de la capacitación se encuentra en buen nivel, lo que significa que la capacidad laboral se ha desarrollado mucho en los últimos años, y la mejora de estas capacidades, está directamente relacionada con el nivel de productividad de la empresa. Por tanto, deben desarrollarse al nivel óptimo, por lo que es necesario combatir el porcentaje de desacuerdos con ellos en el trabajo y buscar soluciones en el tipo de competencias que deben tener. En el caso de los resultados de inferencia, muestra que los componentes de las valoraciones oficiales tienen relaciones estadísticas, como la gestión de la capacitación. La conclusión es que la entidad debe contar con una herramienta que pueda comprender y evaluar el trabajo y así comprender el desempeño de los funcionarios.

En su encuesta, Carmona (2016) utilizó diseños no experimentales, transversales y descriptivos para comprobar las capacidades laborales de los empleados desde una perspectiva cuantitativa; se utilizó una muestra de 66 empleados, y estos empleados fueron muestreados por probabilidad, elegidos los resultados revelaron que el 69% de los encuestados tenía un nivel aceptable de capacidad laboral. Los resultados de la encuesta determinaron que la organización tiene un nivel aceptable de capacidad laboral; asimismo, específicamente, los empleados tienen un bajo nivel de liderazgo y habilidades de desarrollo, en cambio, un alto nivel de capacidad de toma de decisiones y comunicación.

Además, para conocer más sobre las variables, se consideró trabajos previos nacionales, donde se encontró a la investigación realizada por Bermúdez (2021), quien estudió la gestión de la capacitación y la evaluación del desempeño. En este sentido, el objetivo central del estudio de investigación consistió en demostrar la influencia que existe entre las dos variables. Este estudio utiliza un método cuantitativo, pertenece al tipo de correlación descriptiva y utiliza un diseño transversal no experimental. Para lo cual, la población estuvo compuesta por 42 colaboradores, para lo cual se utilizó un cuestionario para recolectar datos. De los resultados alcanzados, se comprobó que el coeficiente de correlación de la prueba

Rho es  $r = 0.575$ , el cual determina que existe una correlación positiva promedio con  $p = 0.00$ ;  $P > 0.05$ , por lo que, la relación entre las variables desempeño laboral y capacitación es significativa.

La finalidad de Jesús (2020), fue determinar el nivel de capacitación profesional en las competencias laborales. El método de investigación fue cuantitativo y pertenece al tipo básico, con diseño no experimental y corte transversal. La población de este estudio consiste en una población limitada, compuesta por 86 personas que participaron en la capacitación. Como herramienta se utilizaron dos cuestionarios que contenían escalas tipo Likert de 15 ítems. Los resultados manifiestan que el 47,67% de los trabajadores consideran que la variable capacitación se encuentra en un nivel suficiente; en cambio, el 44,19% de los encuestados dijo que la variable capacidad laboral también se encuentra en un nivel suficiente. La conclusión es que existe una dependencia entre la capacitación y las habilidades laborales de los alumnos (chi-cuadrado = 65,657) y significativa (valor de  $p = 0,000$  menos de 0,05).

La investigación realizada por Vásquez (2020) tiene como propósito señalar la relación entre la capacitación y el desarrollo de competencias laborales. El trabajo de investigación fue explicativa, descriptivas, causalidad. Su población estuvo compuesta por 20 colaboradores a quienes se les aplicó una cédula de cuestionario. El resultado que obtuvo, evidenció que los empleados han indicado que la capacitación laboral se encuentra en un nivel regular, y respecto a la variable competencias laborales los empleados indicaron estar un en nivel alto. Asimismo, se observa que la capacitación tiene una incidencia sobre el desarrollo de competencia laborales, siendo el resultado un  $\tau = 0.078$ , y el nivel de significancia es mayor al 5% ( $P = 0.717 > 0.05$ ), demostrando que la capacitación laboral no afectará el desarrollo de las habilidades técnicas y profesionales de los trabajadores.

Por tanto, Chávez (2019) estudió acerca de la capacitación y desempeño laboral. En este estudio se utilizaron métodos cuantitativos, descriptivos y relevantes, se utilizaron técnicas de encuesta y cuestionario, y se aplicaron a una determinada muestra de 49 trabajadores. De los resultados alcanzados se evidenciaron que el instrumento arrojó  $r_h = 0,805$ ;  $p < 0,0$ , mostrando que existe una

correlación directa. La conclusión es que la empresa no ha aplicado las herramientas de gestión en estudio porque no llega a comprender la rentabilidad de los instrumentos de gestión, y el análisis teórico ha encontrado que la empresa no ha maximizado la productividad de todos los recursos y capacidades. En términos de recursos humanos, su organización ha reclutado talentos, pero no les ha aplicado el proceso de formación.

Por otro lado, Yarleque (2019), cuyo motivo de estudio fue conocer la relación entre la gestión por resultados y competencias laborales. El modelo de la investigación es positivista, con enfoque cuantitativo, de tipo básica y diseño no experimental. La muestra es 92 colaboradores. La técnica desarrollada es la encuesta y la herramienta es el cuestionario. De acuerdo a los resultados del estudio de investigación se comprobó que la gestión por resultados tiene una relación positiva con las competencias laborales siendo el rho 0,619, aceptando la hipótesis planteada.

Las teorías que respaldan la variable gestión de la capacitación los temas son: La teoría neoclásica sustenta que la existencia de la organización radica en función a sus objetivos y los resultados que pueda alcanzar. Se basa en la planeación oportuna, de esta manera al desarrollar el entrenamiento o adiestramiento de personal, debe tener como finalidad el incremento de los resultados de la organización, asimismo, la teoría neoclásica se caracteriza por un fuerte análisis de la práctica administrativa, se caracteriza por la practicidad y la indagación de resultados precisos y evidentes, sin importar las nociones teóricas administrativas. La teoría neoclásica es la tendencia de perfeccionar la teoría clásica de Taylor, porque se basa en esta teoría, y su fundamento proviene de allí, pero al mismo tiempo extrae las mejores sugerencias de muchas otras teorías para formar una teoría, además esta considera todos los principios, características (eficacia, liderazgo, entre otros) posibles dentro de la organización. Además, es fundamental para incrementar la calidad y productividad dentro de la organización (Pedraza, 2012).

La teoría Taylorista que señala que los patrones tenían que ser conscientes respecto a que un trabajador bien capacitado y con buenos conocimientos, era sinónimo de obtener ventajas empresariales. Taylor sustentaba la perspectiva

científica de que la administración daría un cambio significativo a la manera acostumbrada de hacer el trabajo en esos años. Asimismo, la teoría de Taylor se llama taylorismo y es la clave de la organización industrial en el siglo XX. Esta teoría de la gestión científica de Taylor se fundamenta en 4 principios: la planificación u organización actual, la improvisación fue sustituida por métodos basados en procedimientos científicos. Principio de preparación, trata sobre la elección de trabajadores con base científica en sus habilidades. Entrenándolos para obtener el mejor rendimiento. Al mismo tiempo, es necesario preparar máquinas y todo el equipo de producción necesario para el desarrollo del evento. Principios de control del trabajo. Es muy importante hacer un seguimiento del trabajo que se ha realizado y comprobar que todo va según lo previsto. Principios de implementación. Taylor cree que no hay diferencia entre los empleados y los gerentes de la empresa en el trabajo (López, 2020).

De esta forma, los responsables directos de la producción asumen mayores responsabilidades. Esto condujo al desarrollo de cursos de formación para trabajadores. Con el tiempo, esta iniciativa se ha desarrollado significativamente, lo que ha llevado al surgimiento de instituciones y universidades de educación avanzada que brindan cursos para capacitar a nuevos empleados. Esta evolución beneficia enormemente la eficiencia y el crecimiento de la empresa. Taylor quiso aplicar su gestión científica (López, 2020), y para Gómez y alemán (2013), la investigación centrada en la capacitación profesional ha ido evolucionando a lo largo del tiempo, desde tres perspectivas: historia, sociología y economía.

En la definición de la variable de gestión de la capacitación, Parra y Rodríguez (2016), señalaron que la capacitación es una estrategia que debe ser aplicada de forma paulatina y permanente en la organización actual, para potenciar las habilidades y destrezas de los empleados, mantener y desarrollar los conocimientos básicos de los empleados y el desempeño de la empresa para mejorar su capacidad y eficiencia. En lo que a ellos respecta, Alharthy y Marni (2020) señalaron que la capacitación es una de las actividades con mayor relevancia en una organización, que ayuda a mejorar el trabajo de los empleados regularmente, mejorando de esta manera la productividad, dado que los

trabajadores pueden adquirir nuevas habilidades a través de la capacitación y estar bien preparados para responder eficazmente a los cambios en el entorno.

Mientras que, Cota y Rivera (2016) consideran a la gestión de la capacitación como un mecanismo positivo que ayudará a mejorar el rendimiento de los trabajadores. Este es un proceso ordenado y continuo que puede tener un impacto en los cambios de los empleados, ayudándolos a prepararse con una nueva perspectiva y a darse cuenta de los múltiples beneficios que esto aporta a la organización. En el caso de Morell y Estévez (2018), la capacitación es una herramienta aplicada por la administración que conducirá a la adquisición de conocimientos y conductas para mejorar y potenciar las habilidades de los trabajadores para que se localicen en las condiciones óptimas para afrontar la situación actual y sus cambios.

De manera similar, para Sendawula et al. (2018) La capacitación es una actividad planeada y sistemática, cuyo resultado es la mejora de las habilidades y conocimientos necesarios para ejecutar el trabajo de manera eficaz. Mulang (2015) La capacitación es importante porque enseña a los trabajadores para que realicen su trabajo de manera efectiva al expandir sus habilidades y conocimientos. Los RRHH son el principal elemento de la organización, por lo que la capacitación laboral es absolutamente necesaria para la organización, porque es el elemento principal de la organización. El programa de capacitación tiene un impacto positivo en los trabajadores y la organización.

En lo que a ellos respecta, Sulaiman et al. (2020) cree que la capacitación del personal es un criterio muy importante para que una entidad tenga éxito y logre el desempeño requerido. El conocimiento adquirido por los trabajadores influye en los cambios en el lugar de trabajo, mejora su comprensión y mejora el desempeño de la organización. De igual forma, Rou Huang (2019) señaló que la capacitación es una importante inversión continua en activos humanos para ayudar a los empleados a aprender habilidades y adquirir conocimientos para lograr los objetivos marcados por la empresa. Las actividades de capacitación correctamente diseñadas y preparadas en el plan de capacitación conducirán a la satisfacción con la capacitación en el trabajo, lo que a su vez afectará las actitudes de los trabajadores y también afectará su desempeño laboral.

En cuanto a las dimensiones de las variables, se considera lo establecido por Abarca (2016), que indica que cuatro factores son necesarios para el desarrollo del proceso de capacitación: el primero es el diagnóstico de las necesidades de capacitación, que es el momento en que se consideran y las solicitudes de capacitación de la organización y los trabajadores, lo que ayuda a mejorar el desempeño de funciones en el entorno actual bastante complejo. Es decir, poder determinar todas las necesidades de capacitación que se deben impartir en la organización tras una evaluación exhaustiva, independientemente de que sean capacidades que ayuden a satisfacer las necesidades ambientales (Abarca, 2016).

La segunda etapa: El plan de capacitación incluye diseñar y desarrollar el plan de capacitación o la idea en sí. Define los objetivos generales y específicos que deben alcanzarse mediante la capacitación. Tomando esto como punto de partida, será posible determinar el objetivo, la duración y el personal responsable de la capacitación. La tercera etapa es el plan de capacitación, que básicamente incluye la implementación del plan de capacitación, donde se determina cada estrategia a aplicar en el desarrollo de las actividades establecidas, así como la fuente de fondos para apoyar el proceso de capacitación y definición.

Para Khan y Abdullah (2019), el programa de capacitación y desarrollo proporcionado por el empleador es un esfuerzo sincero por brindar a los empleados oportunidades para aprender diversas habilidades, información, actitudes y comportamientos. Finalmente, la cuarta etapa; es la evaluación del proceso de capacitación. Esto es crucial, porque la estimación de los resultados obtenidos después de la capacitación incluye el seguimiento y monitoreo del proceso, la determinación de los resultados y la capacitación de mejoras o cambios a implementar en el futuro.

Respecto a la variable gestión por resultado se consideró a Milanese (2018) citó las opiniones de varios autores y señaló que la gestión basada en resultados considera ciertos factores relevantes: a) Se basa en el uso de información, y su procesamiento está orientado a la toma de decisiones; b) resultados -gestión y responsabilidad y rendición de cuentas directamente relacionados; c) Se basa en seguir medios estratégicos para lograr resultados. Para la CEPAL, luego de alcanzar las metas previstas en las metas estratégicas generales y específicas

(Clad, 2007) en el proceso de gestión pública, la gestión por resultados las ha priorizado.

Por su parte, Rafael (2019) señaló que, la gestión por resultados es posicionamiento de la mercancía, priorizando diferentes resultados de acciones realizadas por los participantes, para demostrar que han evaluado completamente el desempeño de sus acciones. Asimismo, el autor advierte en que la estructura del sistema de gestión de resultados es una guía propiedad para cualquier individuo, unidad o institución en China. Por otro lado, Severo (2017) señaló que la gestión pública orientada a resultados planteó diversos pilares en la planificación estratégica, la gestión de proyectos, la presupuestación por resultados y el seguimiento y evaluación para generar una situación positiva.

La gestión de resultados, enfatiza la valoración de los resultados de la gestión de acuerdo a las metas y objetivos alcanzados; por ello, cuando los resultados se acercan a las metas, ayuda a verificar y priorizar el desarrollo, especialmente en áreas que son beneficiosas para el receptor. Rojas (2017) señaló, que “la gestión por resultados, se entiende como una serie de acciones que combinan el estado, valor y proceso del sistema para lograr un impacto positivo y equidad”.

Según UNICEF (2017), el propósito fundamental es lograr que todos los participantes contribuyan directa o indirectamente a una unión de resultados determinados. Además, UNODC (2018) afirmó que los servicios o procesos de productos deben garantizar que contribuyan a los resultados deseados, además de compartir sus objetivos con la gestión pública; dichos objetivos son: a) Hacer un buen uso de los recursos y protegerlos; b) Transparencia en la producción de productos y servicios; c) Mejorar el desempeño de los empleados mediante la promoción de mecanismos internos (Clad, 2007).

La característica fundamental en la gestión por resultados es la transparencia del modelo dinámico de gestión pública, pues de esta manera, los resultados obtenidos promueven la realización de las acciones planificadas Álvarez (2012). Según UNICEF (2017), se deben considerar una serie de principios, Por ejemplo: Principio 1: amplia aplicación, significa implementar la gestión por resultados en toda la organización con la participación de todos los miembros, de

manera que cualquier proceso o actividad en todos los niveles implique un enfoque orientado a resultados. Principio 2: la eficiencia y la eficacia, significan que la gestión requiere que los insumos se transformen en resultados de una manera eficaz y económicamente factible, a fin de ejecutar valoraciones adecuadas para emplear eficazmente los recursos para cumplir con las expectativas. Principio 3: la subordinación de cuentas, es un requisito básico de pureza, compartido con los empleados y entregado a las partes relevantes.

Principio 4: La participación de actores relevantes, se refiere a la creatividad de los seres humanos y la reflexión sobre el compromiso de realizar una tarea bajo la premisa de lograr buenos resultados o cambios significativos en la visión colectiva (Unicef, 2017). Principio 5: Transparencia, significa se debe presentar, reportar y comunicar información claro y veraz, y debe ser entregado a todas las partes relevantes para que evalúen la gestión (Unicef, 2017). Principio 6: La simplicidad, es una forma en que la GBR es fácil de entender, práctica y sin dificultad (Unicef, 2017). Y, el principio 7: El aprendizaje, significa que el conocimiento adquirido en acciones o actividades anteriores se puede utilizar para sugerir mejoras y formarse de los errores (Unicef, 2017).

En lo referente, al marco legal de la gestión por resultados en el Perú, está sujeto a las leyes, reglamentos o decretos: El artículo 46 de la "Ley de Organización del Poder Administrativo" (Ley N ° 29158) establece que toda gestión es parte del sistema de gestión, y tiene como finalidad regular el uso de los recursos públicos que promueven uso eficiente y eficaz (Inicam, 2007). En la Ley Marco de Modernización de la Gestión Nacional (Ley N ° 27658), todos los departamentos de la administración pública involucrados en el uso de los recursos públicos deben ser medidos periódicamente para determinar los resultados esperados (Minagri, 2002).

Uno de los principios del reglamento del sistema de gestión Administrativa de la Gestión Pública, indica que los resultados a evaluar y resolver problemas de orden público provienen del D.S. No. 123-2018-PCM. Esto se debe a que las instituciones públicas utilizan la finalidad de evaluar, gestionar, identificar y tomar decisiones que contribuyen a la creación de valor público, como principal función de la gestión pública, como herramienta de gestión, y aprobar la evaluación de los resultados (PCM, 2018). Perú señaló en su política de modernización de gestión

pública 2021 que el objetivo principal del proceso de modernización es orientar la gestión pública para que sus indicadores favorables tengan un impacto positivo en los ciudadanos (PCM, 2012).

Referente a las dimensiones de la gestión basada en resultados; se consideró la aportación de Shack y Rivera (2017), que señalaron cinco dimensiones las cuales son: Dimensión planificación orientada a resultados, significa que la planificación debe basarse en una responsabilidad compartida, involucrando a todos en el logro de metas u objetivos. Por lo tanto, todos los miembros de la organización no solo deben comprender la visión y misión de la organización, de lo contrario, también deben participar en ella, haciéndoles sentir como son necesarios, por lo que son responsables de su trabajo, sus resultados y el plan de acción para alcanzar las metas propuestas (OCDE, 2011).

La Dimensión presupuesto orientado a resultados, tiene como objetivo asegurar que el proceso de gestión presupuestaria se formule de acuerdo con los principios y métodos de la gestión basada en resultados, contribuyendo así a perfeccionar el bienestar de los habitantes, dicho de otro modo, ayuda a mejorar la forma en que los bienes y los servicios de las entidades públicas benefician a las personas, y para mejorar la transparencia de las entidades públicas y optimizar el sistema de rendición de cuentas como mecanismo de participación ciudadana (PCM, 2012).

La Dimensión programas y proyectos, Se refiere a un grupo de proyectos interrelacionados que se pueden ejecutar secuencialmente, completamente en paralelo o parcialmente superpuestos. La dirección del plan se basa en las sumisiones entre proyectos, la economía de escala para disminuir costos y el enlace entre diferentes proyectos para erradicar riesgos y aprovechar sinergias.

La Dimensión sistemas de seguimiento y evaluación, a través de esta dimensión, como elementos básicos del ciclo de gestión pública, se verifican y analizan los resultados, a fin de reconocer las deficiencias de las entidades públicas y buscar estrategias adecuadas para lograr la excelencia de sus actividades. Procesar, generar recomendaciones y formar un plan de evaluación; todo esto, a través del establecimiento de resultados e indicadores de impacto, producción, economía, eficiencia y calidad, luego del procesamiento, puede mostrar hasta qué

punto estamos operando para crear valor público.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

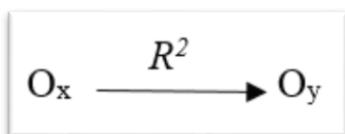
El trabajo pertenece al tipo de investigación básica, Hernández y Mendoza (2018), determina que la investigación básica apoya a conseguir nuevos conocimientos, para dar respuesta, a inquietudes y estas puedan ser aprovechadas en otras investigaciones.

De manera similar, según Hernández y Mendoza (2018), el estudio utiliza un enfoque cuantitativo, porque se basa en datos estadísticos y en medidas numéricas y consiguientemente recurre a la recopilación de información para probar hipótesis previamente establecidas.

Respecto al diseño considerado en este trabajo, pertenece a un diseño causal no experimental, transversal. En ese sentido, Hernández y Mendoza (2018), precisan que en el diseño no experimental las variables no son manipuladas, sino desarrolladas en un contexto natural. Es transversal, porque los datos han sido recogidos de la muestra en un determinado momento. Así mismo es del alcance correlacional-causal, porque estudia la causa-efecto entre las variables estudiadas, sin que el investigador intervenga en la realidad. El siguiente esquema, detalla el diseño causal relacionado.

#### Figura 1

*Esquema del diseño correlacional-causal*



Donde:

$O_x$ : Val. de la variable ind.: Gestión de la Capacitación

$O_y$ : Val. de la variable dep.: Gestión por resultados

$R^2$ : Prueba de hipótesis

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Variable gestión de la capacitación**

**Definición conceptual.** Según Parra y Rodríguez (2016) se trata de una estrategia que debe aplicarse de forma paulatina y permanente en la organización actual, cuyo objetivo es fortalecer a los trabajadores con destrezas y sapiencias básicas para mantener y desarrollar el desempeño de la empresa y mejorar sus capacidades y niveles de eficiencia.

**Definición operacional.** La variable gestión de la capacitación según su naturaleza es cualitativa, politómica, ordinal y categórica. Así también se establecieron niveles para su medición como: eficiente, regular y deficiente. (Anex. 2: Matriz de operacionalización).

#### **Variable dependiente: Gestión por resultado**

**Definición conceptual.** Milanesi (2018) señaló que la gestión por resultados consiste en el uso de información, y su procesamiento está orientado a la toma de decisiones, asimismo se debe seguir medios estratégicos para lograr resultados

**Definición operacional.** La variable gestión por resultados por su naturaleza es cualitativa, ordinal, policotómica. Así también para su medición se establecieron tres niveles para su medición: eficiente, regular y deficiente. (Anex. 2: Matriz de operacionalización).

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

**Población.** Ventura-León (2017), se llama población al conjunto de personas, cosas o hechos que accedan a ofrecer información y tienen las mismas características. En la presente investigación se ha considerado 100 agremiados del sindicato de construcción civil en estudio

#### **Criterios de selección**

**Criterios de inclusión:** Trabajadores de ambos sexos agremiados al Sindicato, y que desearon participar en la investigación.

**Criterios de exclusión:** Trabajadores de otros sindicatos.

**Muestra.** Según Ventura-León (2017), la muestra se considera parte de la población, lo que permite el procesamiento de la información recopilada y la capacidad de generalizar en función de la población de investigación. Actualmente, la muestra está compuesto por 40 agremiados al sector.

**Muestreo.** Ventura-León (2017) indica que, el muestreo es el proceso de determinación de las muestras a inspeccionar. En este estudio, el muestreo no probabilístico es por conveniencia, por las medidas sanitarias decretadas por el Gobierno ante la pandemia Covid-19; además de ser fácil para recolección de información requerida para la investigación.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnica**

Se consideró la técnica de la encuesta. Según Sánchez et al. (2018) señalaron, que las encuestas, se consideran una de las técnicas que permiten la recolección de información y comprensión de las opiniones de los encuestados a través de cuestionarios previamente elaborados.

#### **Instrumento**

La herramienta utilizada fue el cuestionario. Según Sánchez et al. (2018), el cuestionario es una herramienta básica de la encuesta, en este instrumento se formulan una lista de preguntas que permiten evaluar las variables y sus dimensiones. Para la variable independiente gestión de la capacitación, se utilizó un cuestionario conformado por 20 ítems, distribuidos en cuatro dimensiones: 1-Diagnóstico de necesidades de capacitación (5 ítems), 2-Planificación de capacitación (5 ítems), 3-Programa de capacitación (5 ítems) y 4-Evaluación del proceso de capacitación (5 ítems). El cuestionario para medir la variable dependiente Gestión por resultados está conformado por 20 ítems, siendo: sus dimensiones: 1-Planificación (5 ítems), 2-Presupuesto por resultado (5 ítems), 3-Gestión de programas y proyectos (5 ítems) y 4-Sistemas de seguimiento y evaluación (5 ítems). (Anex. 3A. Instrumentos).

## **Validez**

Hernandez et al. (2014) establece que, la validez del instrumento es el grado que mide las variables. Los cuestionarios utilizados fueron evaluados para dar validez al contenido por el juicio de 03 expertos, quienes dieron la conformidad para su aplicabilidad de los instrumentos. (Anex. 4: Validación de instrumentos).

## **Confiabilidad**

Hernandez et al. (2014) indica que, la confiabilidad es el grado de confianza de los datos recopilados, basados en criterios de coherencia y consistencia. Para medir el grado de confianza del cuestionario, se realizó una prueba piloto con anticipación. Según Valderrama (2020), señala que para procesar su medición se utiliza el coeficiente Alfa de Cronbach, en el cual el coeficiente del cuestionario de gestión de la capacitación es 0,990, y el coeficiente del cuestionario de gestión por resultados es 0,987, lo que muestra que los dos los instrumentos son fiables. (Anexo 5. Confiabilidad).

## **Procedimientos**

El proceso de recolección de los instrumentos de medición se inició con las coordinaciones y autorización del Secretario General e Integrantes de la Directiva del Gremio de Construcción Civil, para dicho fin se aprovechó la reunión mensual que ellos llevan a cabo en su local sindical, la aplicación y recolección de los cuestionarios a los trabajadores agremiados al sindicato, se realizó en forma presencial, se hizo una breve presentación en la cual se les solicitó a los encuestados que participaran libre y voluntariamente. La información recopilada se centralizó en una hoja de cálculo para su procesamiento posterior. (Anexo 7. Base de datos muestra total).

### **3.5. Método de análisis de datos**

El análisis del presente estudio, es un proceso que incluye la realización de procedimientos, en los que el investigador debe presentar la información recolectada para el logro de los objetivos de la investigación (Hernández y Mendoza, 2018). En este estudio de investigación, se aplicó lo siguiente:

En el análisis descriptivo basado en Sánchez et al. (2018), el método se basa en una o más preguntas de investigación sin ningún supuesto. Además, incluye

seleccionar datos relevantes, para organizarlos, tabularlos y describir los resultados alcanzados. El análisis descriptivo básico, implica el cálculo de medidas simples de composición y distribución de variables. En la encuesta actual, los datos recopilados en la base de datos se ordenan, agrupan y presentan en una tabla de distribución de frecuencias.

El análisis estadístico inferencial de Hernández y Mendoza (2018), incluye determinar la prueba a utilizar, así, intenta inferir y sacar conclusiones más allá de las condiciones generales del conjunto de datos adquiridos. Teniendo en consideración que las variables son cualitativas, se utilizan pruebas no paramétricas para el análisis inferencial. El nivel de investigación es explicativo y el diseño es no experimental y transversal; razón a ello, se emplearon pruebas de hipótesis para establecer la influencia de las variables.

### **3.6. Aspectos éticos**

El presente trabajo de investigación se llevó a cabo teniendo en cuenta los reglamentos y normas internas prescritas por la institución. Asimismo, la investigación se realiza bajo un comportamiento investigador responsable, aplicando principios éticos (autonomía, inocencia, benevolencia, confidencialidad) y respeto a la referencia. fuente y el seguimiento de la especificación APA. Así mismo, respeté el anonimato de los participantes y apliqué el consentimiento informado a todos los que participaron en la encuesta. (Anexo 3B: Consentimiento informado).

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis de los resultados

#### 4.1.1 Estadística descriptiva

##### Variable 1: Gestión de la capacitación

**Tabla 1: Distribución de frecuencias de la variable Gestión de la capacitación y sus dimensiones**

Gestión de la capacitación	D1		D2		D3		D4			
	f	%	f	%	f	%	f	%		
Deficiente	18	45,0	17	42,5	17	42,5	17	42,5	17	42,5
Regular	7	17,5	8	20,0	9	22,5	8	20,0	7	17,5
Eficiente	15	37,5	15	37,5	14	35,0	15	37,5	16	40,0
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0	40	100,0	40	100,0

Nota f= Frecuencia absoluta. Fuente: Elaboración propia. Dimensiones de la variable D1= Diagnóstico de necesidades de capacitación, Dimensiones de la variable D2= Planificación de capacitación, Dimensiones de la variable D3= Programa de capacitación, Dimensiones de la variable D4= Evaluación del proceso de capacitación

Se observa de la tabla 1 que, del 100% de agremiados encuestados dentro de la gestión de la capacitación, el 45,0% califica que se encuentra en un nivel deficiente, el 17,5% está en un nivel regular y el 37,5% en un nivel eficiente. Respecto a la dimensión diagnóstico de necesidades de capacitación se obtuvo que el 42,5% de los agremiados se encuentra en un nivel deficiente, el 20,0% en un nivel regular y el 37,5% en un nivel eficiente. En la dimensión planificación de la capacitación el 42,5% de los agremiados consideró estar en un nivel deficiente, el 22,5% en un nivel regular y el 35,0% en un nivel eficiente.

En la dimensión programa de capacitación el 42,5% de los agremiados se estableció encontrarse en un nivel deficiente, el 20,0% en un nivel regular y el 37,5% en un nivel eficiente. En la dimensión evaluación del proceso de capacitación se observó que el 42,5% de los agremiados se encuentran en un nivel deficiente, el 17,5% se encuentra en un nivel regular y el 40,0% en un nivel eficiente; por lo que se establece, que la mayor parte de los agremiados no cuenta con una buena evaluación en el proceso de capacitación en el sindicato indicado.

## Variable 2: Gestión por resultados

**Tabla 2: Distribución de frecuencias de la variable Gestión por resultados y sus dimensiones**

Nivel	Gestión por resultados		D1		D2		D3		D4	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	18	45,0	18	45,0	16	40,0	18	45,0	17	42,5
Regular	8	20,0	8	20,0	9	22,5	7	17,5	10	25,0
Eficiente	14	35,0	14	35,5	15	37,5	15	37,5	13	32,5
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0	40	100,0	40	100,0

Nota f= Frecuencia absoluta. Fuente: Elaboración propia. Dimensiones de la variable D1= Planificación orientada a resultados, Dimensiones de la variable D2= Presupuesto por resultado, Dimensiones de la variable D3= Gestión de programas y proyectos, Dimensiones de la variable D4= Sistema de seguimiento y evaluación.

Se observa de la tabla 2 que, del 100% de agremiados encuestados dentro de la gestión por resultados, el 45,0% califica que se encuentra en un nivel deficiente, el 20,0% en un nivel regular y el 35,0% en un nivel eficiente. Respecto a la dimensión planificación orientada a resultados se obtuvo los resultados donde el 45,0% de los agremiados se encuentra en un nivel deficiente, el 20,0% en un nivel regular y el 35,5% en un nivel eficiente. En la dimensión presupuesto por resultado el 40,0% de los trabajadores consideró estar en un nivel deficiente, el 22,5% en un nivel regular y el 37,5% en un nivel eficiente.

En la dimensión gestión de programas y proyectos el 45,0% de los agremiados se determinó encontrarse en un nivel deficiente, el 17,5% en un nivel regular y el 37,5% en un nivel eficiente. Por último, en la dimensión sistema de seguimiento y evaluación el 42,5% de los trabajadores se encuentra en un nivel deficiente, el 25,0% en un nivel regular y el 32,5% en un nivel eficiente; por lo que, se establece que la mayor parte de los agremiados no cuenta con un buen sistema de seguimiento y evaluación en el sindicato indicado para la gestión por resultados.

## 4.1.2 Estadística inferencial

### Prueba de hipótesis

#### Prueba de la hipótesis general

Ha: La gestión de la capacitación influye en la gestión por resultados en un sindicato de trabajadores de construcción civil, Apurímac, 2021.

H<sub>0</sub>: La gestión de la capacitación no influye en la gestión por resultados en un sindicato de trabajadores de construcción civil, Apurímac, 2021.

**Tabla 3: Correlación entre la variable independiente y la dependiente**

			Correlaciones	
			GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN	GESTIÓN POR RESULTADOS
Rho de Spearman	GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,952**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	GESTIÓN POR RESULTADOS	Coeficiente de correlación	,952**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Fuente: Propia Software SPSS v. 25

#### Interpretación:

En la tabla 3 se observan los resultados de la prueba de hipótesis igual a 0,952 grados de correlación, siendo muy alta y positiva entre la gestión de la capacitación y la gestión por resultados; del mismo modo, presenta un nivel de significancia de 0,000 siendo menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; por lo tanto, la gestión de la capacitación influye significativamente en la gestión por resultados en el sindicato de trabajadores de construcción civil, Apurímac, 2021; orientado a mejorar la gestión por resultados en el sindicato.

## Prueba de la primera hipótesis específica

Ha: La gestión de la capacitación influye en la Planificación orientada a resultados en un sindicato de trabajadores de construcción civil, Apurímac, 2021.

H<sub>0</sub>: La gestión de la capacitación no influye en la Planificación orientada a resultados en un sindicato de trabajadores de construcción civil, Apurímac, 2021.

**Tabla 4: Correlación entre la variable independiente y la primera dimensión**

Correlaciones			GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN	PLANIFICACIÓN ORIENTADA A RESULTADOS
Rho de Spearman	GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,941**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	PLANIFICACIÓN ORIENTADA A RESULTADOS	Coeficiente de correlación	,941**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Fuente: Propia Software SPSS v. 25

### Interpretación:

En la tabla 4 se observan los resultados de la prueba de hipótesis igual a 0,941 grados de correlación, siendo muy alta y positiva entre la gestión de la capacitación y la planificación orientada a resultados; del mismo modo, presenta un nivel de significancia de 0,000 siendo menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; por lo tanto, la gestión de la capacitación influye significativamente en la planificación orientada a resultados en el sindicato de trabajadores de construcción civil, Apurímac, año 2021, respectivamente.

## Prueba de la segunda hipótesis específica

Ha: La gestión de la capacitación influye en el Presupuesto por resultados en un sindicato de trabajadores de construcción civil, Apurímac, 2021.

H<sub>0</sub>: La gestión de la capacitación no influye en el Presupuesto por resultados en un sindicato de trabajadores de construcción civil, Apurímac, 2021.

**Tabla 5: Correlación entre la variable independiente y la segunda dimensión**

			GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN	PRESUPUESTO POR RESULTADOS
Rho de Spearman	GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	,924**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	PRESUPUESTO POR RESULTADOS	Coefficiente de correlación	,924**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Fuente: Propia Software SPSS v. 25

### Interpretación:

En la tabla 5 se observan los resultados de la prueba de hipótesis igual a 0,924 grados de correlación, siendo muy alta y positiva entre la gestión de la capacitación y el presupuesto por resultados; del mismo modo, presenta un nivel de significancia de 0,000 siendo menor a 0,05; por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; por lo tanto, la gestión de la capacitación influye en forma significativa en el presupuesto por resultados en el sindicato de trabajadores de construcción civil de la ciudad de Apurímac, año 2021, respectivamente.

### Prueba de la tercera hipótesis específica

Ha: La gestión de la capacitación influye en la Gestión de programas y proyectos en un sindicato de trabajadores de construcción civil, Apurímac, 2021.

H<sub>0</sub>: La gestión de la capacitación no influye en la Gestión de programas y proyectos en un sindicato de trabajadores de construcción civil, Apurímac, 2021.

**Tabla 6: Correlación entre la variable independiente y la tercera dimensión**

			GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN	GESTIÓN DE PROGRAMAS Y PROYECTOS
Rho de Spearman	GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	,935**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	GESTIÓN DE PROGRAMAS Y PROYECTOS	Coefficiente de correlación	,935**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Fuente: Propia Software SPSS v. 25

### Interpretación:

En la tabla 6 se observan los resultados de la prueba de hipótesis igual a 0,935 grados de correlación, siendo muy alta y positiva entre la gestión de la capacitación y la gestión de programas y proyectos; del mismo modo, presenta un nivel de significancia de 0,000 siendo menor a 0,05; por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; por lo tanto, la gestión de la capacitación influye significativamente en la gestión de programas y proyectos de las capacitaciones en el sindicato de trabajadores de construcción civil, ciudad de Apurímac, año 2021.

### Prueba de la cuarta hipótesis específica

Ha: La gestión de la capacitación influye en el Sistema de seguimiento y evaluación en un sindicato de trabajadores de construcción civil, Apurímac, 2021.

H<sub>0</sub>: La gestión de la capacitación no influye en el Sistema de seguimiento y evaluación en un sindicato de trabajadores de construcción civil, Apurímac, 2021.

**Tabla 7: Correlación entre la variable independiente y la cuarta dimensión**

			GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN	SISTEMAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
Rho de Spearman	GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,930**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	SISTEMAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Coeficiente de correlación	,930**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Fuente: Propia Software SPSS v. 25

### Interpretación:

En la tabla 7 se observan los resultados de la prueba de hipótesis igual a 0,930 grados de correlación, siendo muy alta y positiva entre la gestión de la capacitación y los sistemas de seguimiento y evaluación; del mismo modo, presenta un nivel de significancia de 0,000 siendo menor a 0,05; por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; por ello, la gestión de la capacitación influye significativamente en el sistema de seguimiento y evaluación en el sindicato de trabajadores de construcción civil, Apurímac, 2021 por los mejores resultados.

## V. DISCUSIÓN

La investigación “Gestión de la capacitación en la Gestión por resultados en un Sindicato de Trabajadores de Construcción Civil, Apurímac, 2021” se diseñó para conocer la influencia de la gestión de capacitación en la gestión por resultados.

De los resultados descriptivos de la variable gestión de la capacitación en la tabla 1 se tiene que del 100% de agremiados, el 45% tiene un nivel deficiente, el 17.5% tiene un nivel regular y el 37.5% tiene un nivel deficiente. En cuanto a los resultados inferenciales se determina que existe una influencia de la gestión de capacitación en la gestión por resultados donde se obtuvo un valor de significancia de  $0,000 < 0,05$  y un coeficiente de 0,952 siendo una influencia muy alta, positiva y estadísticamente significativa para determinar a incidencia de la gestión de la capacitación en la gestión por resultados.

Este resultado coincide con la investigación de Navarrete (2018), donde señala que obtiene un resultado de 0,729 o 72.9% de influencia de los proyectos de capacitación de empleados sobre el desempeño laboral; así como, en la investigación de Rojas (2018), obtiene un resultado del 95% de influencia de la capacitación sobre el desempeño laboral y un 92% de los empleados cree que la capacitación es esencial para lograr los objetivos y metas en la organización.

El efecto de las capacitaciones y sus cambios es sabido que se presentan en las organizaciones para enfrentar los diversos desafíos cada vez mayores; en ese sentido, la gestión de la capacitación se ha convertido en un factor primordial, necesario y hasta indispensable para lograr el desarrollo, los mejores desempeños y los mejores indicadores de los trabajadores en sus centros de labores o el desempeño de los agremiados en las instituciones sociales como los sindicatos; entonces, los resultados de la capacitación genera que los trabajadores posean una preparación integral en aptitudes y destrezas para que desempeñen sus funciones de manera eficiente, colocándolos en lugares competitivos.

Según Pedraza (2012), los resultados de la gestión de capacitación son considerados en un 63.3% que los trabajadores se encuentran en un nivel regular; lo que indica que se debe seguir aplicando las acciones de mejoras hasta lograr

que la capacitación se convierta en una estrategia prioritaria en las entidades. La teoría neoclásica sustenta que la planificación oportuna de la capacitación permite ejecutar el entrenamiento personal, teniendo por finalidad lograr el incremento de la gestión de la organización. También, la teoría taylorista indica que los directivos tienen que ser conscientes a saber qué con respecto a un trabajador bien capacitado y entrenado, con buenos conocimientos, contribuye a obtener las ventajas competitivas en la empresa u organización.

López (2020), indica que la teoría de la gestión científica de Frederick Winslow Taylor se basa en cuatro principios básicos que son: Principio de la planificación o la organización actual, la improvisación fue reemplazada por procedimientos científico. Principios de preparación que trata sobre la selección científica de los trabajadores en base a sus habilidades. Principio de control del trabajo, siendo muy importante hacer un seguimiento del trabajo que se ha realizado y comprobar lo planificado o según lo previsto. Principio de implementación que según Taylor cree que no existe diferencias entre los empleados y los directivos de las empresas en el trabajo.

En cuanto a los resultados de la segunda variable gestión por resultados en la tabla 2 se tiene los resultados descriptivos que del 100% de agremiados el 45% su nivel de capacitación es deficiente, el 20% es regular y el 35% es eficiente; del mismo modo, en cuanto al resultado inferencial se determina que existe alta influencia de la gestión de capacitación en la gestión por resultados donde se obtuvo un valor de significancia de  $0,000 < 0,05$  y un coeficiente de correlación de 0,952 siendo una influencia muy alta, positiva y significativa.

Los resultados coinciden con lo sustentado por Jácome (2017) quién realizó una encuesta sobre la gestión por competencias y su influencia con las técnicas de evaluación a los funcionarios públicos; dicho trabajo se basa en un método cuantitativo de donde los resultados de la encuesta por medio del instrumento cuestionario que fue de 450 funcionarios: los resultados de la investigación dan muestra que se encuentra en un buen nivel de capacidad laboral en los últimos años. Así, la mejora de estas capacidades está relacionada con el nivel de productividad de la empresa, pues las capacitaciones rinden sus frutos con los

resultados favorables. Por tanto, debe desarrollarse los procesos de capacitaciones para combatir el porcentaje de desacuerdos para superar los resultados y buscar soluciones a las competencias no desarrolladas en los últimos años. En el caso de los resultados de la inferencia estadística tiene relaciones entre las valoraciones oficiales con la gestión de la capacidad.

Carmona (2016), realizó una investigación que coincide con nuestra investigación donde el autor realizó una encuesta con diseños no experimentales, transversales y descriptivos para determinar las capacidades de los trabajadores desde un enfoque cuantitativo; se utilizó una muestra de 66 empleados trabajadores donde el resultado fue del 69% de que los encuestados tienen un nivel aceptable de capacidad laboral; sin embargo, dichos trabajadores tenían un bajo nivel de liderazgo con habilidades de desarrollo bajos, empero la toma de decisiones y comunicación son mejorados para superar los problemas de dichos trabajadores en la empresa investigada.

Asimismo, los resultados de la investigación de Bermúdez (2021), coincide con nuestra investigación en el estudio sobre la gestión de la capacitación en la evaluación del desempeño. El objetivo general fue demostrar la influencia entre las dos variables con un nivel superior de la primera variable gestión de la capacitación. La población muestral estuvo compuesta por 42 trabajadores y en cuanto a los resultados se comprobó un coeficiente de correlación de la prueba de Rho de Spearman de  $r=0,575$  grados de correlación con una significancia de  $p=0,00 < a 0,05$  lo que significa que la relación es significativa entre las variables indicadas en función que la gestión de capacitación tiene influencia moderada en la evaluación del desempeño de los trabajador.

Con relación a la primera hipótesis específica sobre la gestión de la capacitación que influye en la planificación orientada a los resultados, los resultados descriptivos fueron de un 45% de nivel deficiente, un 20% en el nivel regular y un 35.5% de nivel eficiente y en cuanto a los resultados inferenciales el nivel de significancia fue de  $0,000 < a 0,05$  con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,941 que indica un resultado muy alto, positivo y favorable para

solucionar los problemas de la falta de nivel de planificación orientada a los resultados influenciada por la gestión de capacitación en los agremiados.

Dicho resultado coincide con Jesús (2020) que realiza una investigación sobre el nivel de capacitación profesional en las competencias laborales. El método de investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo básico, con diseño no experimental y de corte transversal. La población fue limitada de 86 personas que participaron en las capacitaciones. Como herramienta de recolección de datos se utilizó dos cuestionarios que contenían las escalas de Likert. Los resultados obtenidos fueron que el 47.67% de los trabajadores consideran que la capacitación se encuentra en un buen nivel casi suficiente para resolver los problemas; así como el 44.19% de los encuestados manifiestan que la capacidad laboral también se encuentra en un nivel suficiente y favorable frente a los problemas con un chi cuadrado = 65,657 y un valor de significancia donde el valor de  $p = 0,000 < a 0,05$  con un 65% de aprobación de los resultados de que la capacitación influye en las habilidades laborales en función a las competencias laborales.

Nuestros resultados también coinciden con lo desarrollado por Vásquez (2020), que analiza la relación entre la capacitación y el desarrollo de las competencias laborales, donde la investigación fue considerada como explicativa, descriptiva y de causalidad. Su población estuvo compuesta por 20 trabajadores quienes contestaron las preguntas del cuestionario mediante la técnica de la encuesta. Los resultados dieron evidencias donde los empleados indicaron que la capacitación laboral se encuentra en un nivel regular, respecto a las competencias laborales los empleados indicaron estar en un nivel alto; en tal sentido, los resultados dan cuenta de la incidencia de la capacitación laboral sobre el desarrollo de las competencias laborales, siendo el resultado de un  $t=0.078$  y el nivel de significancia es mayor al 5% ( $P=0,717 > 0,05$ ) demostrando que la capacitación laboral no afectará las habilidades técnicas y profesionales de los trabajador.

Chávez (2019), estudió sobre la capacitación y el desempeño laboral utilizando método cuantitativos, descriptivos y relevantes, donde para la recolección de datos se utilizaron el cuestionario con la encuesta, cuya muestra fue de 49 trabajadores. Los resultados obtenidos dan cuenta de un  $rh=0.805$  y un  $p < 0,0$

mostrando que existe una correlación directa. Ello indica que la organización no ha utilizado las herramientas de capacitación a los talentos humanos reclutados porque no comprende la rentabilidad de las herramientas de gestión y el análisis teórico ha encontrado que la empresa no ha maximizado la productividad de los negocios en toda la cadena de recursos y capacidades para con la población laboral que necesita de formación laboral o procesos de formación que deben aplicarse.

Respecto a la segunda hipótesis específica, se registra los resultados descriptivos de la gestión de la capacitación en el presupuesto por resultados fue de un 40% que se encuentran en un nivel deficiente, un 22.5% que se encuentran en un nivel regular y un 37.5% que se encuentran en un nivel eficiente. Los resultados inferenciales dan cuenta que la gestión de capacitación influye en el presupuesto de capacitación con un nivel de significancia de  $p=0,000 < \alpha 0,05$  y un nivel de correlación de 0,924 siendo muy alto, positivo y satisfactorio para la correlación.

Dicho estudio y resultados tiene semejanza con lo investigado por Yarleque (2019) cuyo motivo de estudio fue conocer la relación entre la gestión por resultados y las competencias laborales; donde el paradigma de la investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo básico, de diseño no experimental. La muestra censal fue de 92 trabajadores. La técnica para la recolección de datos fue la encuesta con el instrumento cuestionario. Los resultados fueron de un Rho de Spearman de 0,619 considerado moderado, positivo y favorable, aceptando la hipótesis planteada dentro de la alterna y rechazando la hipótesis nula.

Las teorías que sustentan la gestión de la capacitación son la teoría neoclásica que sustenta que la existencia de la organización radica en sus objetivos y sus metas que pueda alcanzar. Se basa en una planeación oportuna; por ello, la capacitación, el entrenamiento y el adiestramiento de personal tiene como finalidad el incremento de los resultados de la organización; asimismo, la teoría neoclásica se caracteriza por una fuerte práctica administrativa. La teoría neoclásica tiene la tendencia de perfeccionar la teoría clásica de Winslow Taylor porque se basa en esta teoría y su fundamento proviene de dicha teoría; así como, extrae las mejores sugerencias de otras teorías para formar una nueva teoría que considera todos los

principios administrativos existentes como la eficacia, el liderazgo, la competitividad, el control, la coordinación, entre otros posibles dentro de la organización. Además, se incrementa la calidad, la productividad y la optimización dentro de la organización (Pedraza, 2012).

La teoría taylorista señala que los patrones o gerentes tenían que ser conscientes respecto a un trabajador bien capacitado, entrenado y con buenos conocimientos, que era sinónimo de obtener ventajas competitivas empresariales. Taylor sustentaba la perspectiva científica que la administración tenía que dar cambios significativos en el tiempo con la manera de realizar los trabajos y por ello se implementó el sistema de tiempos y movimientos; asimismo, el taylorismo fue la base para la revolución industrial del siglo XX; siendo esta teoría la que sustenta cuatro Principios básicos para el desarrollo de la administración y de la empresa u organización. Estos Principios son: El Principio de planificación u organización actual, son de la improvisación fue reemplazada por métodos basados en procedimientos científicos. El Principio de preparación, con base científica en las habilidades de los trabajadores. Principio de control, haciendo un seguimiento del trabajo realizado. Principio de implementación, considerando las diferencias entre los directivos y los empleados en la empresa (López 2020).

Respecto a la tercera hipótesis específica, los resultados descriptivos del nivel de los agremiados de la gestión de la capacitación en la gestión de programas y proyectos fueron de un 45% del nivel deficiente, 17.5% del nivel regular y un 37.5% del nivel eficiente de los agremiados. Con respecto al resultado inferencial, se tuvo un coeficiente de Rho de Spearman de 0,935 grados de correlación, considerado muy alto, fuerte y positivo. El nivel de significancia fue de un  $p=0,000 < \alpha=0,05$  que indica una confiabilidad del 95% de los resultados con un 5% de falta de confiabilidad entre la gestión de la capacitación con la gestión de programas y proyectos.

Dicho resultado es coincidente con lo investigado por Parra & Rodríguez (2016) quienes señalaron que la capacitación es una estrategia que debe ser aplicada en forma permanente y paulatina para potenciar las habilidades y los conocimientos de los empleados en función a desarrollar los conocimientos básicos

para mejorar las capacidades y la eficiencia en la organización. En lo que respecta a Alharthy y Marni (2020), señalaron que la capacitación es una de las actividades con mayor relevancia en la organización que ayuda a mejorar el desempeño de los empleados de forma regular aumentando así la productividad de la organización, dado que los trabajadores pueden adquirir nuevas habilidades, conocimientos y destrezas a través de la capacitación, entrenamiento y adiestramiento, estando bien preparados para responder eficazmente a los cambios en el entorno competitivo.

Cota y Rivera (2016), consideran a la gestión de la capacitación como un mecanismo positivo que ayudará a mejorar el rendimiento de los trabajadores. Este es un proceso ordenado y continuo que puede tener un impacto en los cambios de los empleados, ayudándolos a prepararse con una nueva perspectiva y a darse cuenta de los múltiples beneficios que esto aporta a la organización. En el caso de Morell y Estévez (2018), la capacitación es una herramienta aplicada por la administración que conducirá a la adquisición de conocimientos y conductas para mejorar y potenciar las habilidades de los trabajadores para que se localicen en las condiciones óptimas para afrontar la situación actual y sus cambios.

Con respecto a la cuarta hipótesis de la gestión de la capacitación que comprende al sistema de seguimiento y evaluación, los resultados descriptivos fueron de un 42.5% para el nivel deficiente, 25% para el nivel regular y 32.5% para el nivel eficiente en un 100% de los agremiados de la organización sindical. Con respecto a los resultados inferenciales, se tiene un nivel de significancia de  $0,000 < \alpha 0,05$  en la prueba de las hipótesis de gestión de la capacitación sobre el sistema de seguimiento y evaluación con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,930 grados de correlación, siendo muy alto, fuerte y positivo para las correlaciones de la gestión de la capacitación con el sistema de seguimiento y evaluación.

Estos resultados coinciden con lo sustentado por Sendawula et al. (2018), que indican que la capacitación es una actividad planeada y sistemática cuyos resultados es la mejora de las habilidades empresariales y los conocimientos necesarios para ejecutar el trabajo de manera eficiente y eficaz. Mulang (2015), indica que la capacitación y los procesos de capacitación son muy importante

porque enseña a los trabajadores para que realicen su trabajo de manera efectiva y productiva al expandir sus habilidades y conocimientos en sus labores habituales. Los recursos humanos son los principales elementos de la organización, por lo que la capacitación laboral es absolutamente necesaria y obligatoria para la organización, porque es el elemento principal de la organización para elevar las potencialidades de los trabajadores. El programa de capacitación tiene un impacto positivo en los trabajadores y en la organización.

En lo que a ellos respecta, Sulaiman et al. (2020) cree que la capacitación del personal es un criterio muy importante para que una entidad tenga éxito y logre el desempeño requerido. El conocimiento adquirido por los trabajadores influye en los cambios en el lugar de trabajo, mejora su comprensión y mejora el desempeño de la organización. De igual forma, Rou Huang (2019) señalaron que la capacitación es una importante inversión continua en activos humanos para ayudar a los trabajadores empleados a aprender habilidades y adquirir conocimientos para alcanzar los objetivos marcados por la organización o empresa. Las actividades de capacitación bien diseñadas y preparadas en el plan de capacitación conducirán a la satisfacción con la capacitación en el trabajo, lo que a su vez afectará las actitudes de los trabajadores y también afectará su desempeño laboral .

Abarca (2016) indica que cuatro factores son necesarios para el desarrollo del proceso de capacitación: el primero es el diagnóstico de las necesidades de capacitación; el segundo es el plan de capacitación; el tercero es la implementación del plan de capacitación y el cuarto factor es la evaluación del proceso de capacitación que incluye el seguimiento y monitoreo del proceso, la determinación de los resultados y la capacitación de mejoras o cambios a implementarse paulatinamente en función a las mejoras continuas en la empresa (Abarca, 2016).

Según UNICEF (2017), el propósito fundamental es lograr que todos los participantes trabajadores de las entidades públicas contribuyan directa o indirectamente a una unión de resultados determinados. Además, UNODC (2018) afirmó que los servicios o procesos de productos deben garantizar que contribuyan a los resultados deseados con buenos resultados en la gestión pública (Clad, 2007).

## VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que la variable gestión de la capacitación se relaciona positiva y significativamente con la variable gestión por resultados con un coeficiente de correlación igual a 0,952 grados y un nivel de significancia de  $p=0,000 < a 0,05$  siendo muy alto, fuerte y positivo. Los resultados descriptivos de la gestión de la capacitación fueron de 45% para el nivel deficiente, 17.5% para el nivel regular y 37.5% para el nivel eficiente sobre la gestión por resultados en un 45% del nivel deficiente, 20% para el nivel regular y 35% para el nivel eficiente; con lo que se demuestra una formación de enseñanzas y aprendizaje en términos de la mejora del nivel de los agremiados.
2. Se concluye que la variable gestión de la capacitación se relaciona positiva y significativamente con la dimensión planificación orientada a resultados con un coeficiente de correlación igual a 0,941 grados y un nivel de significancia de  $p=0,000 < a 0,05$  siendo muy alto, fuerte y positivo. Los resultados descriptivos del diagnóstico de las necesidades de capacitación fueron de 42.5% para el nivel deficiente, 20% para el nivel regular y 37.5% para el nivel eficiente sobre la gestión por resultados en un 45% del nivel deficiente, 20% para el nivel regular y 35% para el nivel eficiente; con lo que se demuestra una formación en términos de la mejora del nivel de los agremiados del sindicato.
3. La variable gestión de la capacitación se relaciona positiva y significativamente con la dimensión presupuesto por resultados con un coeficiente de correlación igual a 0,924 grados de correlación y un nivel de significancia de  $p=0,000 < a 0,05$  siendo muy alto, fuerte y positivo. Los resultados descriptivos de la planificación de la capacitación fueron de 42.5% para el nivel deficiente, 22.5% para el nivel regular y 35% para el nivel eficiente sobre la gestión por resultados en un 45% del nivel deficiente, 20% para el nivel regular y 35% para el nivel eficiente; con lo que se da a conocer las necesidades de una planificación de capacitación para los agremiados.

4. Se concluye que la variable gestión de la capacitación se relaciona positiva y significativamente con la dimensión gestión de programas y proyectos con un coeficiente de correlación igual a 0,935 grados y un nivel de significancia de  $p=0,000 < a 0,05$  siendo muy alto, positivo y satisfactorio. Los resultados descriptivos del programa de capacitación fueron de 42.5% para el nivel deficiente, 20% para el nivel regular y 37.5% para el nivel eficiente sobre la gestión por resultados en un 45% del nivel deficiente, 20% para el nivel regular y 35% para el nivel eficiente; con lo que se demuestra, que se debe cumplir con el programa de capacitación para la mejora del nivel de los afiliados del sindicato de trabajadores de construcción civil en Apurímac.
  
5. La variable gestión de la capacitación se relaciona positiva y significativamente con la dimensión sistema de seguimiento y evaluación con un coeficiente de correlación igual a 0,930 grados de correlación y un nivel de significancia de  $p=0,000 < a 0,05$  siendo muy alto, positivo y satisfactorio. Los resultados descriptivos de la evaluación del proceso de capacitación fueron de 42.5% para el nivel deficiente, 17.5% para el nivel regular y 40% para el nivel eficiente sobre la gestión por resultados en un 45% del nivel deficiente, 20% para el nivel regular y 35% para el nivel eficiente; con lo que se demuestra realizar el proceso de evaluación del proceso de capacitación en la mejora del nivel de los afiliados del sindicato de trabajadores de construcción civil de Apurímac en el año 2021.

## **VII. RECOMENDACIONES**

**1ra.** El sindicato de trabajadores de construcción civil de Apurímac, debe seguir formando a su personal agremiados, considerando ser más permanentes la gestión de la capacitación sobre la gestión por resultados de dichas capacitaciones, para lograr el mejor rendimiento de los agremiados y que hagan posible la obtención de los objetivos y metas de la organización sindical, respectivamente.

**2da.** La gestión de la capacitación es una herramienta eficiente y eficaz, para lograr medir el diagnóstico de las necesidades de capacitación sobre la planificación orientada a los resultados de las capacitaciones, que apoyen en el incremento de los niveles de rendimiento de los agremiados de la organización sindical.

**3ra.** Los directivos de la institución deberían organizarse periódicamente para que el rendimiento de los agremiados sea el deseado, lo que podrá inspirar un mejor rendimiento institucional y una mejor prestación de servicios, tomando en cuenta la planificación y el presupuesto suficiente para la formación por resultados de dichas capacitaciones, lo que debe aplicarse en la gestión empresarial y sindical.

**4ta.** Los agremiados deben participar en el programa de capacitación en base a la gestión de programas y proyectos de capacitación que permita brindar innovaciones a los programas y reducir las deficiencias en los niveles de los agremiados para generar nuevas y buenas atenciones a los agremiados en el pedido de sus demandas y sus justas reclamaciones.

**5ta.** Las estrategias de capacitaciones formuladas deben tener en cuenta los cambios del entorno empresarial y sindical, para ello la evaluación de los procesos de capacitación es fundamental para superar las dificultades y elevar los rendimientos; así como, implementar un sistema de seguimiento y evaluación de las capacitaciones que permita lograr los objetivos de contribuir con las causas empresariales y de los agremiados.

## REFERENCIAS

- Abarca, Y. (2016). *Procesos de capacitación ayudados por TIC en el ámbito laboral*. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/rlm/article/view/27710/27927>
- Abhinava, S. (2019). HR Future - Role of HR in digital transformation - digital transformation - from India. *Sabinet African Journals*(4), 16 - 17. Recuperado de <https://journals.co.za/content/journal/10520/EJC-156543a264>
- Alharthy, A. A. y Marni, N. B. (2020). *Training impact on the human resources performance*. <http://www.jsju.org/index.php/journal/article/view/619>
- Álvarez, J. (2012). *Gestión por resultados e indicadores de medición*. Pacífico editorial
- Attadia Galli, L. C; Prates, G. A.; Melenchon, C. A; Da Silva, P. A. y Altafin Galli, R. (2019). *Educación corporativa: análisis del índice de contribuciones y desarrollo de competencias organizacionales*. *Revista Escuela de Administración de Negocios*. <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n87/0120-8160-ean-87-43.pdf>
- Bermúdez, J. (2021). *Capacitación y evaluación de desempeño de los colaboradores del restaurante Alfresco-Miraflores, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65899>
- Bhawna, C., Vinod, H. y Sona, S. (2019). *Employees training and its impact on learning and creativity: moderating effect of organizational climate*. <https://www.businessperspectives.org/index.php/journals/problems-and-perspectives-in-management/issue-318/employees-training-and-its-impact-on-learning-and-creativity-moderating-effect-of-organizational-climate>
- Carpio, J. (2016). *Implementación de la gestión para resultados, una mejora de la capacidad y del proceso de creación de valor público en la municipalidad provincial de Talara*. Lima, Perú: Universidad San Martín de Porres. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/1088>
- Chávez, M. (2019). *Capacitación y desempeño laboral de los colaboradores en Clínica Farmedica, Trujillo - 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45742/Chavez\\_CMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45742/Chavez_CMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- CLAD. (2007). Modelo abierto de gestión para resultados en el sector público. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, 39.  
<https://www.redalyc.org/pdf/3575/357533693007.pdf>
- Comisión Europea. (2019). *La educación digital en los centros educativos en Europa. Informe de Eurydice*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea
- Congreso de la República del Perú. (2019). *Decreto Legislativo N° 1439*. Decreto Legislativo del sistema nacional de abastecimiento. Diario Oficial El Peruano.  
<https://cutt.ly/uiHBigD>
- Cota, J. A. y Rivera, J. L. (2016). *La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados*.  
<http://www.cyta.com.ar/ta1602/v16n2a3.htm>
- Eberhard, J., Moraga, G., Nun, E. y Madariaga, A. (2017). *The on the job training decision in Latin America*.  
<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/173846/1/IDB-WP-772.pdf>
- Epiquén, A. C., Paucarchuco, K. M. M., y Chávez, Z. R. M. (2018). Capacitación en gestión universitaria para lograr competencias laborales en el personal administrativo de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2017. *Horizonte de la Ciencia*, 8(14), 131-139.  
<http://167.114.2.69/index.php/horizontedelaciencia/article/view/305/321>
- FAO. (2014). *Results-based public management Tools for the design and implementation of public rural development programs with a project cycle approach. Module 3. Implementación and Monitoring*.  
<http://www.fao.org/3/a-i4013e.pdf>
- Gómez, M. G. y Alemán, L. Y. (2013). *Administración de proyectos de capacitación basados en tecnología*. Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey. <https://repositorio.tec.mx/handle/11285/621471?show=full>
- Instituto de investigación y capacitación municipal (2007). *Ley Orgánica del Poder Ejecutivo*. El Peruano.  
<http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29158.pdf>
- Hernández, R. Fernández, C., Baptista, P., (2014). Metodología de la Investigación. *Editorial McGraw Hill*.

- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México. McGrawHill.
- Jackson, N. (2019). Managing for competency with innovation change in higher education: Examining the pitfalls and pivots of digital transformation. *Business Horizons*, 62(6), 761-772.
- Jesús, J. (2020). *Capacitación en competencias laborales del Ministerio de Trabajo, Jesús María, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47773/Jesus\\_EJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47773/Jesus_EJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Khan, S. y Abdullah, N. N. (2019). *The impact of staff training and development on teachers' productivity*. <https://jems.sciview.net/index.php/jems/article/view/69/46>
- López, J. F. (2020). *Taylorismo*. <https://economipedia.com/definiciones/taylorismo.html>
- Mamofokeng, E. M., Lira, P. S. y Rammuso, P. M. (2018). *The Impact of Training on Employees' Performance: The Case of Banking Sector in Lesotho*. <http://www.macrothink.org/journal/index.php/ijhrs/article/view/12812>
- Milanesi, A. (2018). La gestión por resultados: Una revisión de la literatura y sus desafíos en América Latina. *Administración & Desarrollo*, 48(1). <https://www.researchgate.net/publication/325908693>
- MINAGRI. (2002). *Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado*.
- Ministerio de Educación. (2016). *Estrategia nacional de las tecnologías digitales en la educación básica 2016-2021*. Obtenido de <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/5937/Estrategia%20nacional%20de%20las%20tecnolog%C3%ADas%20digitales%20en%20la%20educaci%C3%B3n%202016-2021%20de%20las%20TIC%20a%20la%20inteligencia%20digital.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Morell, M. y Estévez, N. (2018). *Impacto de la capacitación en desempeño de directivos de la Administración Pública*. <http://www.cyta.com.ar/ta/article.php?id=170202>
- Mulang, A. (2015). *The Importance of Training for Human Resource Development*

*in Organization.*

<http://www.macrothink.org/journal/index.php/jpag/article/view/7505>

Navarrete, M. (2018). *La capacitación del personal y el desempeño laboral*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato – Ecuador].

<http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28329>

Organización para la cooperación y el Desarrollo económico (2011). *Framework for Results-Based Public Sector Management and Country Cases*.

[https://www.oecd.org/dac/peer-](https://www.oecd.org/dac/peer-reviews/Asia%20pacific%20cop%202011%20Framework%20for%20RBPS)

[reviews/Asia%20pacific%20cop%202011%20Framework%20for%20RBPS](https://www.oecd.org/dac/peer-reviews/Asia%20pacific%20cop%202011%20Framework%20for%20RBPS)  
[M%20and%20Country%20Cases.pdf](https://www.oecd.org/dac/peer-reviews/Asia%20pacific%20cop%202011%20Framework%20for%20RBPS)

Parra, C. y Rodríguez, F. (2016). *La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones*. <http://dx.doi.org/10.19053/20278306.4602>

Pedraza, G. (2012). *Teoría neoclásica*. Drucker, 1954.

<http://teoadministrativas1.blogspot.com/2012/04/teoria-neoclasica.html>

Pinto, B. (2019). *Diseño y validación de un sistema de seguimiento y evaluación del proceso de intensificación productiva, restauración ecológica y bienestar de la población local en la microcuenca El Tablón, Chiapas, México y levantamiento de la línea de base en cinco*. Costa Rica: Centro Agronómico tropical de investigación y enseñanza

[https://repositorio.catie.ac.cr/bitstream/handle/11554/9129/Diseno\\_y\\_validacion\\_de\\_un\\_sistema\\_de\\_seguimiento.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.catie.ac.cr/bitstream/handle/11554/9129/Diseno_y_validacion_de_un_sistema_de_seguimiento.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Porta, S. y Tarrío, C. (2019). La capacitación para el desempeño laboral de los trabajadores productivos. *Pedagogía Profesional*, 17(1).

<http://revistas.ucpejv.edu.cu/index.php/rPProf/article/view/752/1031>

PCM. (2012). *Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021*.

[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/2B58575817FAAC870](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/2B58575817FAAC870)

Puñal, J. (2021). *Gestión de la capacitación en el desempeño laboral en una unidad de gestión educativa local, Cusco, 2021*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70729/Pu%c3%b1al\\_PJE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70729/Pu%c3%b1al_PJE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Rojas Santos, F. J. (2018). Capacitación y desempeño laboral (Estudio realizado con los colaboradores del área operativa de Tenería San Miguel de Quetzaltenango). Quetzaltenango.
- Rou Huang, W. (2019). *Job Training Satisfaction, Job Satisfaction, and Job Performance*. <https://www.intechopen.com/books/career-development-and-job-satisfaction/job-training-satisfaction-job-satisfaction-and-job-performance>
- Sendawula, K., Kimuli, S. N., Bananuka, J. y Muganga, G. N. (2018). *Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector*. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/23311975.2018.1470891?needAccess=true>
- Shack, N., & Rivera, R. (2017). *Seis años de la gestión para resultados en el Perú (2007-2013)*. Universidad Continental. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/3265>
- Sulaiman, I. F., Abdisamad, N. S., Oluwatosin, O. S. y Malik, A. A. (2020). *Academic staff training transfer and its impact on organizational performance*. <https://giapjournals.com/hssr/article/view/hssr.2020.82110>
- Unicef. (2017). *Manual sobre la gestión basada en resultados. La labor conjunta en favor de la niñez*. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia.
- Unodc. (2018). *Results-based Management and the 2030 Agenda for Sustainable Development*. [https://www.unodc.org/documents/SDGs/UNODC\\_Handbook\\_on\\_Results\\_Based\\_Management.pdf](https://www.unodc.org/documents/SDGs/UNODC_Handbook_on_Results_Based_Management.pdf)
- Vargas, J., & Zavaleta, W. (2020). *La gestión del presupuesto por resultados y la calidad del gasto en gobiernos locales*. Argentina : Universidad Nacional de Misiones <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3579/357963491002/357963491002.pdf>
- Vargas, S. (2018). *Sistemas administrativas y gestión por resultados en la municipalidad provincial de San Martín - 2018*. Perú: Universidad César Vallejo [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28750/Vargas\\_OS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28750/Vargas_OS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Vásquez, A. (2020). *Capacitación laboral y desarrollo de competencias en el personal de JH Travel de Trujillo, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49309/V%c3%a1squez\\_NA%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49309/V%c3%a1squez_NA%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ventura-León, J. L. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista cubana de salud pública*, 43(4), 0-0.
- Yarleque, L. (2019). *“Plan estratégico y gestión por resultados de la Municipalidad provincial de Huarochirí, Lima 2019”*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37034>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
<b>Título:</b> Gestión de la capacitación en la gestión por resultados en un sindicato de trabajadores de construcción civil, Apurímac, 2021							
<b>Autor:</b> Bejarano Ccapali, Rosa Patricia							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general</p> <p>¿De qué manera la gestión de la capacitación influye en la gestión por resultados en un sindicato de trabajadores de construcción civil, Apurímac, 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>a) ¿De qué manera la gestión de la capacitación influye en la Planificación orientada a resultados en un sindicato de trabajadores de construcción civil, Apurímac, 2021?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la influencia de la gestión de la capacitación en la gestión por resultados en un sindicato de trabajadores de construcción civil, Apurímac, 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>a) Determinar la influencia de la gestión de la capacitación en la Planificación orientada a resultados en un sindicato de trabajadores de</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>La gestión de la capacitación influye en la gestión por resultados en un sindicato de trabajadores de construcción civil, Apurímac, 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>a) La gestión de la capacitación influye en la Planificación orientada a resultados en un sindicato de trabajadores de</p>	<b>Variable Independiente: Gestión de la capacitación</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Items</b>	<b>Escala</b>	<b>Rango</b>
			Diagnóstico de necesidades de capacitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencias individuales</li> <li>• Nuevas tecnologías de información</li> <li>• Competencias colectivas</li> </ul>	1 - 5	<p><b>Ordinal</b></p> <p>(1) Totalmente en desacuerdo</p> <p>(2) En desacuerdo</p> <p>(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>(4) De acuerdo</p> <p>(5) Totalmente de acuerdo</p>	<p>Deficiente [20-47]</p> <p>Regular [48-75]</p> <p>Eficiente [76-100]</p>
			Planificación de capacitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selección de las acciones de capacitación</li> <li>• Evaluación y selección de propuestas de capacitación</li> <li>• Elaboración del plan y presupuesto de capacitación</li> </ul>	6 - 10		
Programa de capacitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategias</li> <li>• Financiamiento</li> </ul>	11 - 15					

<p>b) ¿De qué manera la gestión de la capacitación influye en el Presupuesto por resultados en un sindicato de trabajadores de construcción civil, Apurímac, 2021?</p> <p>c) ¿De qué manera la gestión de la capacitación influye en la Gestión de programas y proyectos en un sindicato de trabajadores de construcción civil, Apurímac, 2021?</p> <p>d) ¿De qué manera la gestión de la capacitación influye en el Sistema de seguimiento y evaluación en un sindicato de trabajadores de construcción civil, Apurímac, 2021?</p>	<p>construcción civil, Apurímac, 2021,</p> <p>b) Determinar la influencia de la gestión de la capacitación en el Presupuesto por resultados en un sindicato de trabajadores de construcción civil, Apurímac, 2021,</p> <p>c) Determinar la influencia de la gestión de la capacitación influye en la Gestión de programas y proyectos en un sindicato de trabajadores de construcción civil, Apurímac, 2021,</p> <p>d) Determinar la influencia de la gestión de la capacitación en el Sistema de seguimiento y evaluación en un sindicato de trabajadores de</p>	<p>construcción civil, Apurímac, 2021,</p> <p>b) La gestión de la capacitación influye en el Presupuesto por resultados en un sindicato de trabajadores de construcción civil, Apurímac, 2021,</p> <p>c) La gestión de la capacitación influye en la Gestión de programas y proyectos en un sindicato de trabajadores de construcción civil, Apurímac, 2021,</p> <p>d) La gestión de la capacitación influye en el Sistema de seguimiento y evaluación en un sindicato de trabajadores de</p>	<p>Evaluación del proceso de capacitación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lecciones aprendidas</li> <li>• Aplicación del conocimiento</li> <li>• Desarrollo de capacidades</li> </ul>	<p>16 - 20</p>	
<b>Variable Dependiente: Gestión por resultado</b>						
<b>Dimensiones</b>		<b>Indicadores</b>		<b>Items</b>	<b>Escala</b>	<b>Rango</b>
Planificación orientada a resultados		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades programadas</li> <li>• Gestión del tiempo</li> </ul>		1 – 5	Ordinal  (1) nunca,  (2) casi nunca  (3) a veces  (4) casi siempre (5) siempre	Deficiente [20-47]  Regular [48-75]  Eficiente [76-100]
Presupuesto por resultado		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consistencia presupuestaria</li> <li>• Transparencia en la Rendición de Cuentas</li> <li>• Programación presupuestaria</li> </ul>		6 – 10		
Gestión de programas y proyectos		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Objetivos sociales</li> <li>• Gestión de programas</li> <li>• Responsabilidad</li> </ul>		11 – 15		
Sistema de seguimiento y evaluación		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Control y monitoreo</li> <li>• Eficacia social</li> </ul>		15 – 20		

	construcción civil, Apurímac, 2021	construcción civil, Apurímac, 2021.		• Evaluación periódica			
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION		POBLACION	TECNICA E INSTRUMENTOS		METODOS DE ANALISIS		
<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básico.</p> <p>Diseño: No experimental, transversal, correlacional causal.</p> $O_x \xrightarrow{R^2} O_y$ <p>Donde:</p> <p>O<sub>x</sub>: Valor de la variable independiente: Gestión de la capacitación</p> <p>O<sub>y</sub>: Valor de la variable dependiente: Gestión de resultados</p> <p>R<sup>2</sup>: Prueba de hipótesis</p> <p>Nivel: Explicativo</p> <p>Método: Hipotético-deductivo.</p>		<p><b>Población:</b> 100 trabajadores</p> <p><b>Muestra:</b> 40 trabajadores</p> <p><b>Muestreo:</b> No probabilístico, a criterio, intencional por conveniencia.</p>	<p><b>Variable 1: Gestión de la capacitación</b></p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario</p> <p>Autoría: Rosa Patricia Bejarano Ccapali</p> <p><b>Variable 2: Gestión por resultados</b></p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autoría: Rosa Patricia Bejarano Ccapali</p>		<p><b>Estadística descriptiva:</b></p> <p>Los datos se agruparán en niveles de acuerdo a los rangos establecidos, los resultados se presentarán en tablas de frecuencias ó gráficos estadísticos.</p> <p><b>Estadística inferencial:</b></p> <p>Se usará la prueba de hipótesis con las tablas de correlaciones para las variables y las dimensiones.</p>		

## Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión de la capacitación	La capacitación es una estrategia que se debe aplicar de manera progresiva y permanente en las actuales organizaciones, con el propósito de afianzar a los trabajadores con aptitudes y conocimientos imprescindibles para mantener y desarrollar el desempeño de las empresas, incrementando sus niveles de competencia y eficiencia (Parra y Rodríguez, 2016).	La variable Gestión de la capacitación es una variable categórica, de escala ordinal, policotómica. Para su medición se descompone en cuatro dimensiones y se ha diseñado un instrumento con 20 ítems: Diagnóstico de necesidades de capacitación (5 ítems), Planificación de capacitación (5 ítems), Programa de capacitación (5 ítems) y Evaluación del proceso de capacitación (5 ítems).	Diagnóstico de necesidades de capacitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Competencias individuales</li> <li>Nuevas tecnologías de información</li> <li>Competencias colectivas</li> </ul>	<p><b>Ordinal</b></p> <p>Opciones de respuesta:</p> <p>(1) Totalmente en desacuerdo</p> <p>(2) En desacuerdo</p> <p>(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>(4) De acuerdo</p> <p>(5) Totalmente de acuerdo</p>
			Planificación de capacitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Selección de las acciones de capacitación</li> <li>Evaluación y selección de propuestas de capacitación</li> <li>Elaboración del plan y presupuesto de capacitación</li> </ul>	
			Programa de capacitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estrategias</li> <li>Financiamiento</li> </ul>	
			Evaluación del proceso de capacitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lecciones aprendidas</li> <li>Aplicación del conocimiento</li> <li>Desarrollo de capacidades</li> </ul>	
Gestión por resultados	Milanesi (2018) señaló que la gestión basada en resultados se basa en el uso de información, y su procesamiento está orientado a la toma de decisiones; donde los resultados-gestión y responsabilidad y rendición de cuentas están directamente relacionados. Asimismo, la gestión por resultados se basa en seguir medios estratégicos para lograr resultados.	La variable Gestión por resultados es una variable categórica, de escala ordinal, policotómica. Para su medición se descompone en cinco dimensiones y se ha diseñado un instrumento con 20 ítems Planificación orientada a resultados (5 ítems)  Presupuesto por resultado (5 ítems), Gestión de programas y proyectos (5 ítems) y Sistema de seguimiento y evaluación (5 ítems).	Planificación orientada a resultados	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actividades programadas</li> <li>Gestión del tiempo</li> <li>Estrategia operativa</li> </ul>	<p><b>Ordinal</b></p> <p>Opciones de respuesta:</p> <p>(1) nunca,</p> <p>(2) casi nunca</p> <p>(3) a veces</p> <p>(4) casi siempre</p> <p>(5) siempre</p>
			Presupuesto por resultado	<ul style="list-style-type: none"> <li>Consistencia presupuestaria</li> <li>Transparencia en la Rendición de Cuentas</li> <li>Programación presupuestaria</li> </ul>	
			Gestión de programas y proyectos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Objetivos sociales</li> <li>Gestión de programas</li> <li>Responsabilidad</li> </ul>	
			Sistema de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Control y monitoreo</li> <li>Eficacia social</li> <li>Evaluación periódica</li> </ul>	

## Anexo 3A. Instrumentos

### Cuestionario de Gestión de la Capacitación

Estimado(a) servidor público: El presente cuestionario tiene por finalidad recabar su apreciación sobre la Gestión de Capacitación en la entidad, para tal fin se le solicita su predisposición y colaboración. Es preciso señalar que la encuesta es anónima y nada comprometedor, dado que la información proporcionada será tratada anónima y confidencialmente.

**Objetivo de la investigación:** Determinar la influencia de la gestión de la capacitación en la gestión por resultados en un sindicato de trabajadores de construcción civil, Apurímac, 2021

**Instrucciones:** A continuación, se presentan 20 enunciados, ante los cuales con absoluta sinceridad deberá Ud. marcar con una (X) la respuesta que más se aproxime a su parecer. Existen 5 alternativas de respuesta:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

N°	Dimensión 1: Diagnóstico de necesidades de capacitación	1	2	3	4	5
1	Los temas de capacitación son acordes a tus necesidades					
2	Consideras que se solucionan los problemas dentro de tu entidad recibiendo una buena capacitación					
3	La capacitación es necesaria para el cumplimiento de tus funciones en tu centro de trabajo					
4	Recibes capacitación en manejo de nuevas tecnologías de información					
5	La capacitación te permite desarrollar habilidades personales y colectivas de manera efectiva					
N°	Dimensión 2: Planificación de capacitación					
6	Considera que en tu centro de trabajo planifican las capacitaciones para el desarrollo profesional de los trabajadores.					
7	Tu centro de trabajo te solicita propuestas de capacitación					
8	Consideras que en tu centro de trabajo desarrolla una evaluación de propuestas de capacitación antes de ser realizada.					
9	La entidad planifica un programa de capacitación que ayuda a mejorar tu desempeño laboral					
10	Haces un buen uso de los materiales que te son entregados al momento de recibir una capacitación					

N°	Dimensión 3: Programa de capacitación					
11	La capacitación es una herramienta para mejorar el desempeño de tus funciones					
12	Has realizado actividades de capacitación importantes para tus funciones de trabajo					
13	Cuando recibes capacitaciones recibes información de instructivos, manuales u otros recursos para la mejora de tu trabajo					
14	Tu centro laboral te brinda capacitaciones apropiada para el logro de tus funciones					
15	Consideras que la entidad tiene presupuesto necesario para el desarrollo de capacitaciones					
	<b>Dimensión 4: Evaluación del proceso de capacitación</b>					
16	Consideras que los objetivos de las capacitaciones están vinculados con las necesidades sociales de tu comunidad					
17	Consideras que los objetivos de las capacitaciones priorizan sus actividades en función de las necesidades sociales de tu comunidad					
18	Las capacitaciones, programas sociales que se realizan tu centro laboral, incluyen objetivos de desarrollo social					
19	Los programas son gestionados adecuadamente					
20	Participas en las capacitaciones, programas o proyectos sociales en beneficio de tu comunidad.					

### Cuestionario de Gestión por resultados

Estimado(a) servidor público: El presente cuestionario tiene por finalidad recabar su apreciación sobre la Gestión por resultados en la entidad, para tal fin se le solicita su predisposición y colaboración. Es preciso señalar que la encuesta es anónima y nada comprometedor, dado que la información proporcionada será tratada anónima y confidencialmente.

**Objetivo de la investigación:** Determinar la influencia de la gestión de la capacitación en la gestión por resultados en un sindicato de trabajadores de construcción civil, Apurímac, 2021

**Instrucciones:** A continuación, se presentan 20 enunciados, ante los cuales con absoluta sinceridad deberá Ud. marcar con una (X) la respuesta que más se aproxime a su parecer. Existen 5 alternativas de respuesta:

Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
--------------	-------------------	----------------	---------------------	----------------

N°	Dimensión 1: Planificación orientada a resultados	1	2	3	4	5
1	Considera que la entidad capacitadora desarrolla una gestión institucional eficiente.					
2	Considera que la entidad capacitadora ejecuta el plan estratégico en sus diferentes áreas a nivel nacional					
3	Considera que la entidad capacitadora establece acciones permanentes para la certificación de competencias laborales garantizando procedimientos transparentes					
4	Considera que los cronogramas elaborados por la entidad capacitadora para las actividades programadas resultan adecuados					
5	Consideras que las actividades programadas por la entidad capacitadora se establecen estimando resultados factibles					
N°	Dimensión 2: Presupuesto por resultados					
6	Considera que la entidad capacitadora implementa su presupuesto por resultados para el logro de sus objetivos					
7	Considera que el presupuesto por resultados desarrollaría una mejora gestión institucional e incrementaría la eficiencia y eficacia en la entidad capacitadora					
8	Considera que el presupuesto por resultado ayudaría ubicar y definir de manera más efectiva los recursos presupuestales para los logros de los objetivos de la entidad capacitadora					
9	Consideras que la entidad capacitadora identifica las actividades a ejecutar en función de las necesidades de sus clientes					

10	Consideras que la entidad capacitadora organiza con responsabilidad el presupuesto en bases a las capacitaciones brindada					
<b>Dimensión 4: Gestión de programas y proyectos</b>						
11	Consideras que la entidad capacitadora evalúa los resultados de las capacitaciones brindadas					
12	Considera que los conceptos, metodologías y herramientas analizadas en las capacitaciones son aplicables en su trabajo					
13	Considera que los temas desarrollados en la capacitación por la entidad capacitadora son suficientes para que puedas cumplir con tus funciones.					
14	Usted cree que la entidad capacitadora verifica el conocimiento adquirido luego de la capacitación brindada					
15	Considera que los objetivos de los programas y proyectos que brinda la entidad capacitadora están vinculados a las necesidades sociales.					
<b>Dimensión 5: Sistemas de seguimiento y evaluación</b>						
16	Consideras que la entidad capacitadora realiza seguimiento y reposte de las actividades de capacitación en mejora de sus objetivos propuestos					
17	La entidad capacitadora monitorea de forma permanente las actividades de capacitación					
18	Consideras que la entidad capacitadora realiza un control y monitoreo de las actividades para evaluar el proceso de capacitación en función de indicadores					
19	Considera que las actividades programadas por la entidad capacitadora usualmente alcanzan los resultados esperados					
20	Considera que la entidad capacitadora asume con responsabilidad los resultados de las actividades					

## Anexo 3B. Consentimiento informado



### Consentimiento Informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es dar a los participantes de esta investigación una clara explicación de la misma, así como de su rol de participante.

La presente investigación es conducida por Rosa Patricia Bejarano Ccapali, estudiante de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de esta investigación es Determinar la influencia de la gestión de la capacitación en la gestión por resultados en un sindicato de trabajadores de construcción civil Apurímac, 2021.

Si Ud. Accede a participar de este estudio se le pedirá responde un/ unos cuestionarios de 20 preguntas por cada variable.

Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo. La participación de este estudio estrictamente voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial siendo codificados mediante un número de identificación por lo que serán de forma anónima, por último, solo será utilizada para los propósitos de esta investigación. Una vez transcritas las respuestas los cuestionarios se destruirá. Si tiene alguna duda de la investigación puede hacer las preguntas que requiera en cualquier momento durante su participación. Igualmente puede dejar de responder el cuestionario sin que esto le perjudique.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio puede contactar a la Sra. Rosa Patricia Bejarano Ccapali, al teléfono 998067514 o al correo electrónico: patriciabjc2@gmail.com y rbejaranoc@ucvvirtual.edu.pe

Agradecida desde ya para su valioso aporte.

Atentamente

Autor: Rosa Patricia Bejarano Ccapali

Yo acepto Sacarias Trujillo Hilares preciso haber sido informado/a respecto al propósito del estudio y sobre los aspectos relacionados con la investigación. Acepto mi participación en la investigación científica referida, Gestión de la capacitación en la gestión por resultados en un sindicato de trabajadores de construcción civil Apurímac, 2021.

Firma:   
Nombres y Apellidos: Sacarias Trujillo Hilares  
DNI: 31035727

## Anexo 4-A. Ficha de validación 01 instrumento

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION DE LA CAPACITACION

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>N°</b>	<b>Dimensión 1: Diagnóstico de necesidades de capacitación</b>							
1	Los temas de capacitación son acordes a tus necesidades	X		X		X		
2	Consideras que se solucionan los problemas dentro de tu entidad recibiendo una buena capacitación	X		X		X		
3	La capacitación es necesaria para el cumplimiento de tus funciones en tu centro de trabajo	X		X		X		
4	Recibes capacitación en manejo de nuevas tecnologías de información	X		X		X		
5	La capacitación te permite desarrollar habilidades personales y colectivas de manera efectiva	X		X		X		
<b>N°</b>	<b>Dimensión 2: Planificación de capacitación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Considera que en tu centro de trabajo planifican las capacitaciones para el desarrollo profesional de los trabajadores.	X		X		X		
7	Tu centro de trabajo te solicita propuestas de capacitación	X		X		X		
8	Consideras que en tu centro de trabajo desarrolla una evaluación de propuestas de capacitación antes de ser realizada.	X		X		X		
9	La entidad planifica un programa de capacitación que ayuda a mejorar tu desempeño laboral	X		X		X		
10	Haces un buen uso de los materiales que te son entregados al momento de recibir una capacitación	X		X		X		
<b>N°</b>	<b>Dimensión 3: Programa de capacitación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	La capacitación es una herramienta para mejorar el desempeño de tus funciones	X		X		X		
12	Has realizado actividades de capacitación importantes para tus funciones de trabajo	X		X		X		
13	Cuando recibes capacitaciones recibes información de instructivos, manuales u otros recursos para la mejora de tu trabajo	X		X		X		
14	Tu centro laboral te brinda capacitaciones apropiada para el logro de tus funciones	X		X		X		
15	Consideras que la entidad tiene presupuesto necesario para el desarrollo de capacitaciones	X		X		X		



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION POR RESULTADOS**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>N°</b>	<b>Dimensión 1: Planificación orientada a resultados</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Considera que la entidad capacitadora desarrolla una gestión institucional eficiente.	X		X		X		
2	Considera que la entidad capacitadora ejecuta el plan estratégico en sus diferentes áreas a nivel nacional	X		X		X		
3	Considera que la entidad capacitadora establece acciones permanentes para la certificación de competencias laborales garantizando procedimientos transparentes	X		X		X		
4	Considera que los cronogramas elaborados por la entidad capacitadora para las actividades programadas resultan adecuados	X		X		X		
5	Consideras que las actividades programadas por la entidad capacitadora se establecen estimando resultados factibles	X		X		X		
<b>N°</b>	<b>Dimensión 2: Presupuesto por resultados</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Considera que la entidad capacitadora implementa su presupuesto por resultados para el logro de sus objetivos	X		X		X		
7	Considera que el presupuesto por resultados desarrollaría una mejor gestión institucional e incrementaría la eficiencia y eficacia en la entidad capacitadora	X		X		X		
8	Considera que el presupuesto por resultado ayudaría ubicar y definir de manera más efectiva los recursos presupuestales para los logros de los objetivos de la entidad capacitadora	X		X		X		
9	Consideras que la entidad capacitadora identifica las actividades a ejecutar en función de las necesidades de sus clientes	X		X		X		
10	Consideras que la entidad capacitadora organiza con responsabilidad el presupuesto en bases a las capacitaciones brindada	X		X		X		
	<b>Dimensión 3: Gestión de programas y proyectos</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Consideras que la entidad capacitadora evalúa los resultados de las capacitaciones brindadas	X		X		X		
12	Considera que los conceptos, metodologías y herramientas analizadas en las capacitaciones son aplicables en su trabajo	X		X		X		
13	Considera que los temas desarrollados en la capacitación por la entidad capacitadora son suficientes para que puedas cumplir con tus funciones.	X		X		X		
14	Usted cree que la entidad capacitadora verifica el conocimiento adquirido luego de la capacitación brindada	X		X		X		

15	Considera que los objetivos de los programas y proyectos que brinda la entidad capacitadora están vinculados a las necesidades sociales.	X		X		X		
<b>Dimensión 4: Sistemas de seguimiento y evaluación</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Consideras que la entidad capacitadora realiza seguimiento y reposte de las actividades de capacitación en mejora de sus objetivos propuestos	X		X		X		
17	La entidad capacitadora monitorea de forma permanente las actividades de capacitación	X		X		X		
18	Consideras que la entidad capacitadora realiza un control y monitoreo de las actividades para evaluar el proceso de capacitación en función de indicadores	X		X		X		
19	Considera que las actividades programadas por la entidad capacitadora usualmente alcanzan los resultados esperados	X		X		X		
20	Considera que la entidad capacitadora asume con responsabilidad los resultados de las actividades	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA**

**Opinión de aplicabilidad:**            **Aplicable [ X ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr/ Mg: **EMIL RENATO BERAUN BERAUN**

**DNI: 40228223**

**Especialidad del validador:** EPITEMÓLOGO

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**28 de octubre del 2021.**



-----  
**Firma del Experto Informante**

## Anexo 4-B. Ficha de validación 02 instrumento

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION DE LA CAPACITACION

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>N°</b>	<b>Dimensión 1: Diagnóstico de necesidades de capacitación</b>							
1	Los temas de capacitación son acordes a tus necesidades	X		X		X		
2	Consideras que se solucionan los problemas dentro de tu entidad recibiendo una buena capacitación	X		X		X		
3	La capacitación es necesaria para el cumplimiento de tus funciones en tu centro de trabajo	X		X		X		
4	Recibes capacitación en manejo de nuevas tecnologías de información	X		X		X		
5	La capacitación te permite desarrollar habilidades personales y colectivas de manera efectiva	X		X		X		
<b>N°</b>	<b>Dimensión 2: Planificación de capacitación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Considera que en tu centro de trabajo planifican las capacitaciones para el desarrollo profesional de los trabajadores.	X		X		X		
7	Tu centro de trabajo te solicita propuestas de capacitación	X		X		X		
8	Consideras que en tu centro de trabajo desarrolla una evaluación de propuestas de capacitación antes de ser realizada.	X		X		X		
9	La entidad planifica un programa de capacitación que ayuda a mejorar tu desempeño laboral	X		X		X		
10	Haces un buen uso de los materiales que te son entregados al momento de recibir una capacitación	X		X		X		
<b>N°</b>	<b>Dimensión 3: Programa de capacitación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	La capacitación es una herramienta para mejorar el desempeño de tus funciones	X		X		X		
12	Has realizado actividades de capacitación importantes para tus funciones de trabajo	X		X		X		
13	Cuando recibes capacitaciones recibes información de instructivos, manuales u otros recursos para la mejora de tu trabajo	X		X		X		

14	Tu centro laboral te brinda capacitaciones apropiada para el logro de tus funciones	X		X		X		
15	Consideras que la entidad tiene presupuesto necesario para el desarrollo de capacitaciones	X		X		X		
	<b>Dimensión 4: Evaluación del proceso de capacitación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	Consideras que los objetivos de las capacitaciones están vinculados con las necesidades sociales de tu comunidad	X		X		X		
17	Consideras que los objetivos de las capacitaciones priorizan sus actividades en función de las necesidades sociales de tu comunidad	X		X		X		
18	Las capacitaciones, programas sociales que se realizan tu centro laboral, incluyen objetivos de desarrollo social	X		X		X		
19	Los programas son gestionados adecuadamente	X		X		X		
20	Participas en las capacitaciones, programas o proyectos sociales en beneficio de tu comunidad.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA**

**Opinión de aplicabilidad:**                    **Aplicable [ X ]**                    **Aplicable después de corregir [ ]**                    **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr/ Mg: ZEGARRA ALLCCA JUANA VICTORIA

**DNI: 31012129**

**Especialidad del validador:** MAG. GESTION PÚBLICA

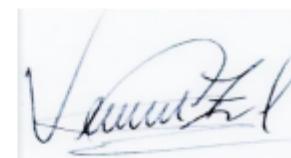
**28 de octubre del 2021.**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



**Firma del Experto Informante**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION POR RESULTADOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>N°</b>	<b>Dimensión 1: Planificación orientada a resultados</b>							
1	Considera que la entidad capacitadora desarrolla una gestión institucional eficiente.	X		X		X		
2	Considera que la entidad capacitadora ejecuta el plan estratégico en sus diferentes áreas a nivel nacional	X		X		X		
3	Considera que la entidad capacitadora establece acciones permanentes para la certificación de competencias laborales garantizando procedimientos transparentes	X		X		X		
4	Considera que los cronogramas elaborados por la entidad capacitadora para las actividades programadas resultan adecuados	X		X		X		
5	Consideras que las actividades programadas por la entidad capacitadora se establecen estimando resultados factibles	X		X		X		
<b>N°</b>	<b>Dimensión 2: Presupuesto por resultados</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Considera que la entidad capacitadora implementa su presupuesto por resultados para el logro de sus objetivos	X		X		X		
7	Considera que el presupuesto por resultados desarrollaría una mejor gestión institucional e incrementaría la eficiencia y eficacia en la entidad capacitadora	X		X		X		
8	Considera que el presupuesto por resultado ayudaría ubicar y definir de manera más efectiva los recursos presupuestales para los logros de los objetivos de la entidad capacitadora	X		X		X		
9	Consideras que la entidad capacitadora identifica las actividades a ejecutar en función de las necesidades de sus clientes	X		X		X		
10	Consideras que la entidad capacitadora organiza con responsabilidad el presupuesto en bases a las capacitaciones brindada	X		X		X		
	<b>Dimensión 3: Gestión de programas y proyectos</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Consideras que la entidad capacitadora evalúa los resultados de las capacitaciones brindadas	X		X		X		
12	Considera que los conceptos, metodologías y herramientas analizadas en las capacitaciones son aplicables en su trabajo	X		X		X		
13	Considera que los temas desarrollados en la capacitación por la entidad capacitadora son suficientes para que puedas cumplir con tus funciones.	X		X		X		
14	Usted cree que la entidad capacitadora verifica el conocimiento adquirido luego de la capacitación brindada	X		X		X		

15	Considera que los objetivos de los programas y proyectos que brinda la entidad capacitadora están vinculados a las necesidades sociales.	X		X		X		
<b>Dimensión 4: Sistemas de seguimiento y evaluación</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	Consideras que la entidad capacitadora realiza seguimiento y reposte de las actividades de capacitación en mejora de sus objetivos propuestos	X		X		X		
17	La entidad capacitadora monitorea de forma permanente las actividades de capacitación	X		X		X		
18	Consideras que la entidad capacitadora realiza un control y monitoreo de las actividades para evaluar el proceso de capacitación en función de indicadores	X		X		X		
19	Considera que las actividades programadas por la entidad capacitadora usualmente alcanzan los resultados esperados	X		X		X		
20	Considera que la entidad capacitadora asume con responsabilidad los resultados de las actividades	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA**

**Opinión de aplicabilidad:**                    **Aplicable [ X ]**                    **Aplicable después de corregir [ ]**                    **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr/ Mg: ZEGARRA ALLCCA JUANA VICTORIA

**DNI: 31012129**

**Especialidad del validador:** MAG. GESTION PÚBLICA

**28 de octubre del 2021.**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



**Firma del Experto Informante**

## Anexo 4-C. Ficha de validación 03 instrumento



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION DE LA CAPACITACION

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>N°</b>	<b>Dimensión 1: Diagnóstico de necesidades de capacitación</b>							
1	Los temas de capacitación son acordes a tus necesidades	✓		✓		✓		
2	Consideras que se solucionan los problemas dentro de tu entidad recibiendo una buena capacitación	✓		✓		✓		
3	La capacitación es necesaria para el cumplimiento de tus funciones en tu centro de trabajo	✓		✓		✓		
4	Recibes capacitación en manejo de nuevas tecnologías de información	✓		✓		✓		
5	La capacitación te permite desarrollar habilidades personales y colectivas de manera efectiva	✓		✓		✓		
<b>N°</b>	<b>Dimensión 2: Planificación de capacitación</b>							
6	Considera que en tu centro de trabajo planifican las capacitaciones para el desarrollo profesional de los trabajadores.	✓		✓	✓	✓		
7	Tu centro de trabajo te solicita propuestas de capacitación	✓		✓		✓		
8	Consideras que en tu centro de trabajo desarrolla una evaluación de propuestas de capacitación antes de ser realizada.	✓		✓		✓		
9	La entidad planifica un programa de capacitación que ayuda a mejorar tu desempeño laboral	✓		✓		✓		
10	Haces un buen uso de los materiales que te son entregados al momento de recibir una capacitación	✓						
<b>N°</b>	<b>Dimensión 3: Programa de capacitación</b>							
11	La capacitación es una herramienta para mejorar el desempeño de tus funciones	✓		✓	No	✓		
12	Has realizado actividades de capacitación importantes para tus funciones de trabajo	✓		✓		✓		
13	Cuando recibes capacitaciones recibes información de instructivos, manuales u otros recursos para la mejora de tu trabajo	✓		✓		✓		
14	Tu centro laboral te brinda capacitaciones apropiada para el logro de tus funciones	✓		✓		✓		

15	Consideras que la entidad tiene presupuesto necesario para el desarrollo de capacitaciones						
	<b>Dimensión 4: Evaluación del proceso de capacitación</b>	Si	No	Si	No	Si	No
16	Consideras que los objetivos de las capacitaciones están vinculados con las necesidades sociales de tu comunidad	✓		✓		✓	
17	Consideras que los objetivos de las capacitaciones priorizan sus actividades en función de las necesidades sociales de tu comunidad	✓		✓		✓	
18	Las capacitaciones, programas sociales que se realizan tu centro laboral, incluyen objetivos de desarrollo social	✓		✓		✓	
19	Los programas son gestionados adecuadamente	✓		✓		✓	
20	Participas en las capacitaciones, programas o proyectos sociales en beneficio de tu comunidad.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

Opinión de aplicabilidad:           Aplicable [ **X** ]           Aplicable después de corregir [ ]           No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Magt.: **ULDERICO FIGUEROA TORRE**

DNI: 23833516

Especialidad del validador: **MAESTRO EN GESTION PUBLICA**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima 29 de octubre del 2021.



Firma del Experto Informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION POR RESULTADOS**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>N°</b>	<b>Dimensión 1: Planificación orientada a resultados</b>							
1	Considera que la entidad capacitadora desarrolla una gestión institucional eficiente.	✓		✓		✓		
2	Considera que la entidad capacitadora ejecuta el plan estratégico en sus diferentes áreas a nivel nacional	✓		✓		✓		
3	Considera que la entidad capacitadora establece acciones permanentes para la certificación de competencias laborales garantizando procedimientos transparentes	✓		✓		✓		
4	Considera que los cronogramas elaborados por la entidad capacitadora para las actividades programadas resultan adecuados	✓		✓		✓		
5	Consideras que las actividades programadas por la entidad capacitadora se establecen estimando resultados factibles	✓		✓		✓		
<b>N°</b>	<b>Dimensión 2: Presupuesto por resultados</b>							
6	Considera que la entidad capacitadora implementa su presupuesto por resultados para el logro de sus objetivos	✓		✓		✓		
7	Considera que el presupuesto por resultados desarrollaría una mejor gestión institucional e incrementaría la eficiencia y eficacia en la entidad capacitadora	✓		✓		✓		
8	Considera que el presupuesto por resultado ayudaría ubicar y definir de manera más efectiva los recursos presupuestales para los logros de los objetivos de la entidad capacitadora	✓		✓		✓		
9	Consideras que la entidad capacitadora identifica las actividades a ejecutar en función de las necesidades de sus clientes	✓		✓		✓		
10	Consideras que la entidad capacitadora organiza con responsabilidad el presupuesto en bases a las capacitaciones brindada	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 3: Gestión de programas y proyectos</b>							
11	Consideras que la entidad capacitadora evalúa los resultados de las capacitaciones brindadas	✓		✓		✓		
12	Considera que los conceptos, metodologías y herramientas analizadas en las capacitaciones son aplicables en su trabajo	✓		✓		✓		
13	Considera que los temas desarrollados en la capacitación por la entidad capacitadora son suficientes para que puedas cumplir con tus funciones.	✓		✓		✓		
14	Usted cree que la entidad capacitadora verifica el conocimiento adquirido luego de la capacitación brindada	✓		✓		✓		

15	Considera que los objetivos de los programas y proyectos que brinda la entidad capacitadora están vinculados a las necesidades sociales.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 4: Sistemas de seguimiento y evaluación</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Consideras que la entidad capacitadora realiza seguimiento y reposte de las actividades de capacitación en mejora de sus objetivos propuestos	✓		✓		✓		
17	La entidad capacitadora monitorea de forma permanente las actividades de capacitación	✓		✓		✓		
18	Consideras que la entidad capacitadora realiza un control y monitoreo de las actividades para evaluar el proceso de capacitación en función de indicadores	✓		✓		✓		
19	Considera que las actividades programadas por la entidad capacitadora usualmente alcanzan los resultados esperados	✓		✓		✓		
20	Considera que la entidad capacitadora asume con responsabilidad los resultados de las actividades	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

Opinión de aplicabilidad:                   Aplicable [ **X** ]           Aplicable después de corregir [ ]           No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Magt.: **ULDERICO FIGUEROA TORRE**

DNI: 23833516

Especialidad del validador: **MAESTRO EN GESTION PUBLICA**

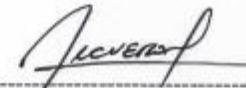
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima 29 de octubre del 2021.

  
 -----  
 Firma del Experto Informante

## Anexo 5. Confiabilidad

### Matriz de prueba piloto

	V1. GESTION DE CAPACITACIÓN																			
	Diagnóstico de necesidades de capacitación					Planificación de capacitación					Programa de capacitación					Evaluación del proceso de capacitación				
Preguntas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Encuestados																				
Encuestado 1	5	3	4	5	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4
Encuestado 2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Encuestado 3	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2
Encuestado 4	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1
Encuestado 5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	3	3	5	4	4	4
Encuestado 6	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3
Encuestado 7	4	4	2	4	3	2	4	2	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	2	4
Encuestado 8	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Encuestado 9	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1
Encuestado 10	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	4	2	2	3	2	3	3	3
Encuestado 11	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	4
Encuestado 12	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4
Encuestado 13	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2
Encuestado 14	5	4	4	5	4	3	5	5	4	3	4	5	5	4	4	5	3	5	4	4
Encuestado 15	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2
Encuestado 16	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2
Encuestado 17	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	3	3	3	4	4	3	5	4
Encuestado 18	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Encuestado 19	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4
Encuestado 20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2

	V2. GESTION POR RESULTADO																			
	Planificación orientada a resultados					Presupuesto por resultados					Gestión de programas y proyectos					Sistemas de seguimiento y evaluación				
Preguntas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Encuestados																				
Encuestado 1	4	4	5	4	3	5	3	5	3	3	3	4	3	3	5	5	3	4	5	4
Encuestado 2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2
Encuestado 3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1
Encuestado 4	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2
Encuestado 5	3	3	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	3	5	5	4	4
Encuestado 6	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2
Encuestado 7	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	2	4	3
Encuestado 8	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	2	3
Encuestado 9	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1
Encuestado 10	3	2	3	3	2	2	2	3	4	3	2	2	4	4	3	3	3	4	3	3
Encuestado 11	4	3	3	4	5	5	5	3	3	4	3	4	3	5	4	4	3	3	3	3
Encuestado 12	4	3	3	2	3	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4
Encuestado 13	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4
Encuestado 14	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4
Encuestado 15	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1
Encuestado 16	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2
Encuestado 17	4	5	3	4	5	3	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4
Encuestado 18	2	2	3	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2
Encuestado 19	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5
Encuestado 20	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2

## Variable gestión de la capacitación

**Tabla 8**

### ***Estadísticas de fiabilidad gestión de la capacitación***

	Alfa de Cronbach	N de elementos		
	,990	20		
<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	57,43	543,225	,884	,989
P2	57,33	546,122	,892	,989
P3	57,33	545,097	,910	,989
P4	57,28	537,076	,939	,989
P5	57,40	541,374	,921	,989
P6	57,55	543,177	,895	,989
P7	57,38	542,958	,902	,989
P8	57,38	537,676	,912	,989
P9	57,38	542,548	,909	,989
P10	57,38	539,881	,914	,989
P11	57,50	539,385	,916	,989
P12	57,35	545,874	,888	,989
P13	57,40	540,810	,917	,989
P14	57,35	543,413	,916	,989
P15	57,45	551,331	,865	,990
P16	57,43	543,738	,916	,989
P17	57,50	545,231	,914	,989
P18	57,43	549,328	,910	,989
P19	57,55	545,638	,881	,989
P20	57,33	546,071	,940	,989

## Variable gestión por resultado

**Tabla 9**

### ***Estadísticas de fiabilidad gestión por resultado***

Alfa de Cronbach	N de elementos
,987	20

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	56,07	484,122	,898	,986
P2	56,10	484,862	,907	,986
P3	56,12	492,471	,865	,986
P4	56,10	488,862	,877	,986
P5	55,92	476,789	,924	,986
P6	55,97	484,743	,873	,986
P7	56,12	484,266	,885	,986
P8	55,95	485,946	,899	,986
P9	56,00	490,410	,875	,986
P10	55,97	484,538	,932	,986
P11	56,00	487,333	,903	,986
P12	56,10	484,451	,929	,986
P13	56,12	491,394	,853	,986
P14	56,10	484,092	,880	,986
P15	56,10	486,708	,888	,986
P16	56,00	484,000	,879	,986
P17	56,07	495,148	,860	,986
P18	55,97	489,615	,899	,986
P19	56,10	491,631	,761	,987
P20	56,07	487,558	,893	,986

## Anexo 6: Carta de Autorización

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Abancay, 14 de Setiembre de 2021

**Sr. Jesús Jiménez Fernández**  
Secretario General de Construcción Civil de Abancay  
PRESENTE.-

Asunto: Solicito facilidades para la recolección de información de la Entidad y para la aplicación de instrumentos de recolección de datos para trabajo de investigación.

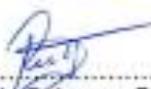
Por medio de la presente, tengo a bien de dirigirme a usted para saludarle cordialmente y presentarme, soy la estudiante Rosa Patricia Bejarano Ccapali, del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo – Lima Norte, identificada con DNI N° 28809496 y código de alumna N° 7002651970, quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis):

**"Gestión de Capacitación y su Influencia en la Gestión por Resultados del Sindicato de Trabajadores de Construcción Civil Abancay, 2021"**

En ese sentido, solicito a vuestro despacho, se me conceda la autorización para utilizar el nombre del Sindicato y asimismo, se me brinde las facilidades para aplicar los instrumentos de recolección de datos en la institución que usted representa, a fin de poder desarrollar mi trabajo de investigación.

A la espera de su autorización, quedo de usted.

Atentamente,

  
.....  
Rosa Patricia Bejarano Ccapali  
DNI N° 28809496



S. General S.T. CC. A.A.  
4: 27 PM

## Anexo 7: Base de datos muestra total

	V1. GESTION DE CAPACITACIÓN																				V2. GESTION POR RESULTADO																			
	Diagnóstico de necesidades de capacitación					Planificación de capacitación					Programa de capacitación					Evaluación del proceso de capacitación					Planificación orientada a resultados					Presupuesto por resultados					Gestión de programas y proyectos					Sistemas de seguimiento y evaluación				
Preguntas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Encuestados																																								
Trabajador 1	5	3	4	5	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	3	5	3	5	3	3	3	4	3	3	5	5	3	4	5	4
Trabajador 2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2
Trabajador 3	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1
Trabajador 4	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajador 5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	3	3	5	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	3
Trabajador 6	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2
Trabajador 7	4	4	2	4	3	2	4	2	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	2	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	2	4	3
Trabajador 8	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	2	3
Trabajador 9	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
Trabajador 10	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	4	3	3	2	3	3	2	3
Trabajador 11	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	5	5	5	3	3	4	3	4	3	5	4	4	3	3	3
Trabajador 12	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3
Trabajador 13	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3
Trabajador 14	5	4	4	5	4	3	5	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4
Trabajador 15	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1
Trabajador 16	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
Trabajador 17	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	3	3	4	4	3	5	4	4	4	5	3	4	5	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4
Trabajador 18	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	
Trabajador 19	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5
Trabajador 20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Trabajador 21	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	3
Trabajador 22	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2
Trabajador 23	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	
Trabajador 24	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Trabajador 25	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1
Trabajador 26	2	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
Trabajador 27	1	1	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	1	3	1	2	3	2	2	2	3	2	1	1	1	1	2	3
Trabajador 28	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2
Trabajador 29	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
Trabajador 30	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	2	2	2
Trabajador 31	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Trabajador 32	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1
Trabajador 33	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3
Trabajador 34	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
Trabajador 35	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
Trabajador 36	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Trabajador 37	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Trabajador 38	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
Trabajador 39	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
Trabajador 40	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4