

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

**“LA CAPACITACIÓN Y LA MOTIVACIÓN EN LOS
COLABORADORES NIVEL TÉCNICO ADMINISTRATIVO DEL
INSTITUTO DEL MAR DEL PERÚ, 2021”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

AUTOR: Lártiga Calderón, Carlos César

ASESORA: Agui Esteban, Keli

HUÁNUCO – PERÚ

2021

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión Administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2018-2019)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas

Código del Programa: P36

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

D

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 09539973

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22498331

Grado/Título: Maestro en gerencia pública

Código ORCID: 0000-0003-4952-780x

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Meza Segura, Dieter Anibal	Doctor en gestión empresarial	80096963	0000-0001-8038-6756
2	Juipa Pozo, Ericka Yesenia	Maestro en gestión y negocios, con mención en gestión de proyectos	73358766	0000-0001-9724-3823
3	Papas Meza, Sabina	Maestro en gerencia pública	47647973	0000-0002-4054-215X

H

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **17:00 horas del día 26 del mes de noviembre del año 2021**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el sustentante y el Jurado Calificador mediante la plataforma virtual Google Meet, integrado por los docentes:

Dr. Dieter Anibal Meza Segura	(Presidente)
Mtra. Ericka Yesenia Juipa Pozo	(Secretaria)
Mtra. Sabina Papas Meza	(Vocal)

Nombrados mediante la Resolución N° 1461-2021-D-FCEMP-PAAE-UDH, para evaluar la Tesis intitulada: **“LA CAPACITACIÓN Y LA MOTIVACIÓN EN LOS COLABORADORES NIVEL TÉCNICO ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO DEL MAR DEL PERÚ, 2021”**, presentado por el (la) Bachiller, **LARTIGA CALDERON, Carlos César**; para optar el título **Profesional de Licenciado en Administración de Empresas**.


Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) **Aprobado** con el calificativo cuantitativo de **13 (Trece)** y cualitativo de **Suficiente** (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las **18:00 horas del día 26 del mes de noviembre del año 2021**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Dr. Dieter Anibal Meza Segura
PRESIDENTE



Mtra. Ericka Yesenia Juipa Pozo
SECRETARIA



Mtra. Sabina Papas Meza
VOCAL

DEDICATORIA

A mis padres, por concederme la vida, quienes me protegen desde el cielo, en especial a mi amada mamá Edith Luz María, aún recuerdo el sacrificio de entregar todo por sus hijos, sus consejos y sus enseñanzas, realmente no tiene precio.

A mi esposa Angie Marisol, por su comprensión, apoyo incondicional en nuestro hogar y ayuda para poder dedicar mi tiempo en la presente investigación.

A mis hijos Rodrigo, Diego y Tiago, por comprender un poco mi ausencia de tiempo para dedicarle a esta investigación y lograr la meta.

AGRADECIMIENTO

A mis Profesores y tutores de mi alma mater, por sus enseñanzas las cuales me permitieron adquirir nuevos conocimientos.

Agradezco en especial al Señor Javier Alfonso, Presidente del Consejo Directivo y Colaboradores del Instituto del Mar del Perú, por concederme su asistencia en el desarrollo de la presente investigación.

Al Mg. Wilmer Vidal, por su asesoría y apoyo en la metodología.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE CUADROS.....	VII
ÍNDICE DE TABLAS	VIII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
RESUMEN.....	X
ABSTRACT.....	XI
INTRODUCCIÓN.....	XII
CAPÍTULO I.....	15
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	15
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	15
1.2. PROBLEMA GENERAL.....	22
1.3. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	23
1.4. OBJETIVO GENERAL.....	23
1.5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	23
1.6. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	24
1.6.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	24
1.6.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	24
1.6.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	25
1.7. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	25
1.8. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	25
CAPÍTULO II.....	26
MARCO TEÓRICO	26
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	26

2.1.1.	ANTECEDENTES INTERNACIONALES	26
2.1.2.	ANTECEDENTES NACIONALES	27
2.1.3.	ANTECEDENTES LOCALES.....	29
2.2.	BASES TEÓRICAS	30
2.2.1.	CAPACITACIÓN	30
2.2.2.	MOTIVACIÓN.....	41
2.3.	DEFINICIONES CONCEPTUALES	48
2.4.	HIPÓTESIS.....	50
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL	50
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	50
2.5.	VARIABLES.....	51
2.5.1.	VARIABLE INDEPENDIENTE.....	51
2.5.2.	VARIABLE DEPENDIENTE	51
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	51
CAPÍTULO III		52
MÉTODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		52
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	52
3.1.1.	ENFOQUE	52
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL	52
3.1.3.	DISEÑO	53
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA	54
3.2.1.	POBLACIÓN	54
3.2.2.	MUESTRA.....	54
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	55
3.3.1.	TÉCNICA	55
3.3.2.	INSTRUMENTO.....	56

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	57
CAPÍTULO IV.....	59
RESULTADOS.....	59
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	59
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	63
4.3. DEMOSTRACIÓN DE LA CORRELACIÓN	64
CAPÍTULO V.....	66
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	66
5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	66
CONCLUSIONES	74
RECOMENDACIONES.....	76
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	78
ANEXOS.....	91

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1 Distribución de la población	54
Cuadro 2 Baremo de Codificación de Datos	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Requerimientos de capacitación	59
Tabla 2 Plan de desarrollo	60
Tabla 3 Motivación intrínseca	61
Tabla 4 Motivación extrínseca	62

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Requerimiento de capacitación.....	59
Figura 2 Plan de desarrollo.....	60
Figura 3 Motivación intrínseca	61
Figura 4 Motivación extrínseca	62

RESUMEN

Objetivo del estudio: Se planteó como objetivo general, determinar la relación que existe entre la capacitación y la motivación en los colaboradores nivel técnico administrativo del Instituto del Mar del Perú, 2021.

Métodos: Tuvo enfoque cuantitativo, con alcance correlacional, bajo diseño no experimental. La población se conformó por 617 trabajadores y como muestra 38 colaboradores; la técnica fue la encuesta, como instrumento el cuestionario y las técnicas para procesar los datos fue la estadística descriptiva.

Resultados: Los trabajadores manifestaron estar satisfechos en sus requerimientos de formación; el plan de desarrollo perfila un conjunto de acciones para cada período de trabajo; exigen mayores oportunidades para un alto estado de satisfacción; no les satisfacen las políticas institucionales en pro de compensar sus aspiraciones contractuales.

Conclusiones: Estos trabajadores tienen conocimiento de cuanto a la instrucción que reciben dentro de la organización; reconocen su derecho a ser formados, se presentan constantes situaciones que los hacen sentir con poca integración al trabajo; mientras que son variadas las ocasiones en que requieren un mayor nivel de satisfacción.

Palabras clave: Relación, capacitación, motivación, colaboradores.

ABSTRACT

Objective of the study: The general objective was to determine the relationship between training and motivation in employees at the technical-administrative level of the Instituto del Mar del Perú, 2021.

Methods: It had a quantitative approach, with a correlational scope, under a non-experimental design. The population was made up of 617 workers and as a sample 38 collaborators; the technique was the survey, the questionnaire as an instrument and the techniques to process the data were descriptive statistics.

Results: The workers stated that they were satisfied with their training requirements; the development plan outlines a set of actions for each work period; they demand greater opportunities for a high state of satisfaction; They are not satisfied with institutional policies in favor of compensating for their contractual aspirations.

Conclusions: These workers are aware of the instruction they receive within the organization; they recognize their right to be trained, there are constant situations that make them feel poorly integrated into work; while the occasions in which they require a higher level of satisfaction are varied.

Keywords: Relationship, training, motivation, collaborators.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, es notorio una clara preocupación de las organizaciones por la capacitación de sus trabajadores, esto ante escenarios cada vez más cambiantes que han venido transformando el mundo laboral, permitiendo crear relevantes discusiones sobre su propósito, conllevando esto a que se establezca un orden que se dirige a comprender mejor el campo de trabajo.

Al respecto de capacitación, señalan Cabrera y Tapia (2020) que, hoy día las organizaciones la estiman como un elemento relevante, pues es herramienta para el mejoramiento de las actitudes, conductas, habilidades y conocimientos de los trabajadores dentro de su ambiente laboral, en virtud de que contribuye para que los empleados se desarrollen tanto a nivel profesional como personal y que por la multiplicad de beneficios que ofrece, se le considera una inversión que produce positivos resultados a corto plazo en cuanto a la sostenibilidad, rentabilidad y productividad organizacional, pero a pesar de ello, aún existen empresas que la capacitación como gasto innecesario, esto sin medir los beneficios a que conlleva.

Lo expuesto toma en cuenta que, la capacitación laboral, se pronuncia como una respuesta ante los requerimientos de mejora permanente en cuanto a la calidad y pertinencia de la formación de los recursos humanos frente a un mundo globalizado en cuanto a la evolución producida en la sociedad debido a la nueva tecnología y forma de producción, pero siempre en la búsqueda de un mayor grado de competitividad organizacional y al mismo tiempo, mejores condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores, de allí su importancia, pues provee de variados beneficios relacionados con el desempeño laboral y la satisfacción del personal, dada la actualización constante de los modos de trabajo y su utilidad para llegar a las metas con la mejor y mayor competitividad.

Refieren Ayala y Pajuelo (2018), que no debe sorprender a nadie que las empresas con mayor valor en cualquier parte del mundo, mantenga la satisfacción de su talento humano, ya que se mezclan dentro del cumplimiento de sus funciones ciertas situaciones de motivación en los trabajadores que los llevan a al desinterés, insatisfacción o desmotivación (la falta de concentración y amor por lo que hacen) culminan en bajos desempeños, ausentismo,

rotación, renunciaciones, entre otros; por ello, capacitar un empleado es motivarlo, para que sean parte de la estrategia organizacional y se les haga indispensable el logro de las metas.

Lo planteado tienen su base en la consideración de que, en cualquier ámbito de la vida del hombre, se encuentra la motivación como una vía para alcanzar determinadas metas u objetivos, pues se conecta con cualquier deseo o aspiración de la persona, así se motiva a capacitarse para trascender en la sociedad, mejorando sus condiciones de trabajo, a nivel personal, calidad de vida, entre otros aspectos. Atendiendo a estos planteamientos, se formula la investigación mediante la siguiente pregunta ¿Existe relación entre la capacitación y la motivación en los colaboradores Nivel Técnico Administrativo del Instituto del Mar del Perú, 2021?.

En este sentido, se justifica el estudio a partir de que la capacitación y la motivación se comportan como elementos subyacentes del crecimiento organizacional, ya que canalizan toda conducta, esfuerzo y energía de los empleados, sintiéndose aclimatados con lo que hacen, estimulándolos a un trabajo que persigue el logro de las metas que importan a la organización. Esto revela que la motivación laboral, se convierte en instrumento práctico al momento que se desea mejorar y aumentar el desempeño de los trabajadores y que mejor logrado que con una capacitación acorde a sus necesidades, incentivándolos a realizar sus funciones con satisfacción, motivados, al tiempo de alcanzar altos rendimientos para beneficio de la institución.

Atendiendo a lo expuesto, los objetivos para este trabajo se dirigen a determinar la relación que existe entre los requerimientos de capacitación y la motivación en los colaboradores del nivel técnico administrativo del Instituto del Mar del Perú, 2021; igualmente, a determinar la relación que existe entre el plan de desarrollo y la motivación en los colaboradores del nivel técnico administrativo del Instituto del Mar del Perú, 2021.

Otros objetivos integrantes del estudio son, determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y la capacitación en los colaboradores del nivel técnico administrativo del Instituto del Mar del Perú, 2021; y, determinar la relación que existe entre la motivación extrínseca y la capacitación en los colaboradores del nivel técnico administrativo del Instituto del Mar del Perú, 2021.

Concatenadamente, en cuanto a su estructura, el estudio sintetiza en su contenido, un primer capítulo donde se plantea el problema de investigación. Seguidamente, se presenta un segundo capítulo que expone el marco teórico que enmarca los antecedentes y bases teóricas. Posteriormente se encuentra un tercer capítulo donde se describe la metodología que propone el desarrollo del trabajo, seguido de un cuarto capítulo con los resultados encontrados y un quinto capítulo que detalla la discusión de los hallazgos.

Al hacer referencia al método utilizado para el desarrollo de esta investigación, el mismo fue el cuantitativo; mientras que las técnicas empleadas para la recolección de los datos fue la encuesta. En relación a las fuentes de información, las mismas se obtuvieron de bases de datos como Dialnet, Scielo, Ciencia Science, PubMed, Lilacs, entre otro.

Para el caso de las limitaciones presentadas para el desarrollo de la investigación, no se presentaron, en virtud de contar con la información teórica requerida, expertos que orientaron su realización, una población disponible para serle aplicado el instrumento respectivo y una institución sin inconvenientes a la hora de visitar sus instalaciones en busca de la información respectiva y practicar la encuesta a través del cuestionario construido.

Los resultados permitieron concluir que, la organización debe dar solución a todo lo que lleve a los empleados a que se desarrollen personal y profesionalmente; estos trabajadores se encuentran satisfechos con el plan de la institución pues detecta sus necesidades de formación. Estos trabajadores quieren mayores oportunidades que les motive y les permita satisfacer sus necesidades mentales, personales, profesionales; al tiempo que la organización maneja políticas institucionales que deben ser más eficientes, tiene una administración que medianamente compensa sus aspiraciones salariales, supervisión efectiva, mejores condiciones de trabajo e idóneas relaciones interpersonales.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Actualmente la mayoría de las organizaciones del mundo, muestran interés por el tema de la capacitación de personal, pues aun cuando no la aplicaran, pudiera decirse que la reconocen como medio para que sus empleados adquieran toda una serie de habilidades, actitudes, conocimientos con las correspondientes conductas para manejarse dentro de las funciones de sus cargos, mucho más aun, cuando la tecnología con sus avances toca a la puerta para dinamizar los procesos empresariales.

Al respecto, Parra y Rodríguez (2016), definen capacitación extraído de la Organización Internacional del Trabajo “OIT”, como la capacidad efectiva con la cual se realizan de forma exitosa las actividades laborales que se han identificado a plenitud; de allí agrega que, al vivir en un mundo de grandes y constantes cambios, igualmente se requiere que los trabajadores se capaciten para llegar a ser competentes en sus puestos de trabajo.

En tal sentido, el mundo empresarial, debe centrarse en competencias que le resulten claves para resaltar ante el resto, pues se convierten en modelo por el cual regirse para agrupar el recurso o capital intelectual de las organizaciones, empleando cada una sus estrategias de trabajo para lograr de forma simultánea, tanto el desarrollo personal como profesional de sus equipos de trabajo.

En este contexto, tanto organizaciones públicas como privadas, han de afrontar estas nuevas necesidades o formas de trabajo desde un enfoque dinámico, que atienda los conflictos laborales, los riesgos profesionales que afectan los resultados de productividad, al igual que la división de tareas a falta de una especialización en cada área de trabajo, situación que lleva a considerar la necesaria incorporación de la capacitación del personal para enfrentar tales dificultades.

A lo dicho, según Amigo, Zamorano, Porta, Bottione y Amerise (2014) se suma, que las exigencias afrontadas por cada empresa cambian cada día, hoy se puede estar ante un escenario y ya mañana no es el mismo; por ello, establecer cuáles son las necesidades de cada organización con respecto a su personal, se plantea como bastión para ofrecerle la mejor capacitación profesional con la cual se inserte en el cargo donde mayormente se identifique con respecto a la preparación profesional que posee, tomando en cuenta que el activo intangible que mayor impacto causa en cualquier organización, lo constituye precisamente el recurso humano, más aún si sobre estas personas recaen las características de ser escaso, valorado en el mercado, difícilmente imitado o de venta con dificultad.

Como se observa, toda inversión que se realice en el personal tiene valor de retorno y en este caso, cualquiera que sea la necesidad que se presente de capacitación, llevaría a disminuir ese requerimiento y al mismo tiempo aumentar el desarrollo profesional, personal del recurso humano, haciéndose manifiestos los tan esperados resultados positivos en la productividad, pronunciamiento de una buena motivación, incorporación de habilidades en las tareas, entre otros importantes.

Al dar una mirada por América Latina, señalan Fiszbein, Cumsille y Cueva (2016) que, en los últimos veinte años, los gobiernos de estas regiones vienen haciendo inversión para que mejoren sus sistemas educativos, lo cual de alguna manera ha sido positivo en cuanto a los niveles de escolaridad en la población de adultos, no obstante, a pesar de tales esfuerzos, las habilidades que expone el recurso humano en esta región del mundo, seguirían siendo los más bajos, esto si se comparan con países desarrollados, tomando en cuenta que tales debilidades provienen de su formación formal (preescolar, primaria, secundaria, universitaria), agregando brechas del orden cognitivo y de tipo técnico, socio-emocional.

Corresponde así que, tales deficiencias en la formación de habilidades, viene acarreado problemas en la productividad de la región y por ende limitando el incremento económico (si se compara con países en desarrollo), pues el Total de los Factores de Producción (TFP) de América Latina para el

2016, se ubicaba en 0,76, demostrando que era aproximadamente 25% más baja al contrastarse con Estados Unidos por ejemplo; mientras que el 10% de la población económicamente Activa (PEA) ha recibido de algún modo capacitación en el año de trabajo.

Observando las exposiciones anteriores, se aprecia que en América Latina, la capacitación laboral intenta (de alguna manera) la integración de la educación para regular el capital trabajo, pero que en el caso público, estaría recibiendo influencia de entornos como el social, cultural, económico y político, que pudieran bien fortalecer sus instituciones, pero que también minimizarían su crecimiento o desarrollo, situación que lleva a considerar sobre la necesidad de articular entre los actores (gerentes, empleados, capacitadores), con el objeto de encontrar solución de acuerdo a las necesidades que cada uno presenta.

En este orden de ideas, para este caso de América Latina, al considerar aquellos criterios que llevan a capacitar el personal de instituciones públicas, expone Gorgal (2017), que se aprecia posible uniformidad en dicho proceso, el cual iría de acuerdo al nivel o grado de desarrollo que posee el sistema público nacional de cada país. En concordancia, según complejidad y diversidad de las agendas gubernamentales, formar profesionalmente los funcionarios públicos, se ha convertido en eje central para implementar políticas públicas efectivas que respondan a los requerimientos de sus ciudadanos.

Se entiende de lo anterior que, la capacitación en el sector público es igualmente relevante, dado que al estar bien formados los funcionarios públicos, pueden ser implementadas políticas públicas que contribuyan y atiendan efectivamente, las necesidades presentes en los ciudadanos; no obstante, se debe destacar que, se pronuncian ciertos aspectos que comparten un alto porcentaje de los Estados de esta región, tal como lo es el desfase entre la capacitación y los requerimientos que cada área de trabajo posee, aunado al inadecuado acompañamiento de los niveles de mando (alta, media y baja dirección, personal operativo) y la calidad de la formación ofertada.

Como complemento, señala Pagani (2009) que, la capacitación adquiere en el contexto de la administración pública, especial relevancia, pues es reconocida como política estratégica que genera múltiples cambios dentro de las instituciones, en virtud de causar la actualización de competencias y conocimientos en sus trabajadores, con lo cual atienden y responden tanto a las demandas como a las exigencias que el entorno social les exige.

Al mismo tiempo, considerar cambios en la cultura de dichas organizaciones, inclusive la generación de un Estado con manifiesta efectividad y eficiencia, pero por, sobre todo que las políticas de recursos humanos que implemente, atienda por igual las necesidades y la motivación del empleado para ejecutar sus funciones en un correcto desarrollo profesional y personal.

Es por ello que, según Lagos (2015), en cuanto a la motivación de estos empleados, indica que cualquier entorno de la vida del hombre, ella está presente como un medio para obtener determinadas metas o alcanzar objetivos, en virtud de representar ese fenómeno del ser humano que resulta universal, trascendente para cada persona y la sociedad donde vive; es así, como se convierte en aspecto relevante dentro de las organizaciones, sean estas de carácter privado o público; ya que hace posible canalizar cada energía, conducta o esfuerzo que ponen los trabajadores en lo que hace, estimulándolos a que cumplan sus funciones y a la vez logren los fines que le importan a cada organización en particular.

Visto de este modo, la motivación laboral, se convierte en instrumento por demás útil cuando se quiere incrementar y al mismo tiempo mejorar los desempeños de los trabajadores, proporcionándoles la opción de incentivarles para que realicen sus tareas con placer, con ganas, llevándoles a un rendimiento alto que beneficia a las empresas.

Igualmente, la motivación se muestra como esa fuerza que impulsa, que es elemento destaca dentro del diario vivir de las personas; sin embargo, es precisamente en el ámbito laboral que de ella se obtiene el mayor provecho, pues se reconoce que las actividades laborales ocupan la mayor porción de

sus vidas, por lo que se hace necesario motivarse para que cumplir sus funciones no se convierta en monótono, rutinario, lo que les lleva a realizar un trabajo motivado que determina consecuencias psicológicas positivas, se siente útil, auto-realizados, con autoestima alta, competentes, entre otros.

En concordancia, Parra (2014) cita a Reeve, 1994, pues expuso que expone la motivación es el término empleado por la psicología para entender ciertas condiciones activadas por el cuerpo que direccionan hacia conducta para que esta a su vez lleva lograr determinados objetivos. Como se observa, la definición del autor, guarda relación con la primera y segunda variable de esta investigación, toda vez que su contenido permitirá el cumplimiento de los objetivos planteados, los cuales fueron extraídos de la problemática que interesaba indagar dentro del Instituto del Mar del Perú, en lo que respecta a los colaboradores Nivel Técnico.

Ahora bien, en las entidades del Perú, bien en el sector privado o público, se aprecia que la capacitación del personal es vista como piedra angular para que los trabajadores desempeñen eficiente y efectivamente sus tareas o funciones alcanzándose así los respectivos objetivos institucionales, los cuales de forma directa den mejoras y beneficien los procesos administrativos, llevando a alcanzar una especialización de los colaboradores, motivándoles de manera positiva, estén en un adecuado clima laboral, se desarrollen y al mismo tiempo obtengan los logros que esperan.

Es así como en las instituciones del Estado, la capacitación es desarrollada hacia la totalidad de los niveles, con énfasis en el nivel profesional, pero en menor proporción sobre el técnico, conllevando hacia la indiferencia que hace a estos trabajadores, por lo que dicho nivel, demuestra menos esfuerzo para lograr los objetivos de la institución.

En el caso de estudio, tal como lo es el Instituto del Mar del Perú, de igual manera que el resto de las entidades públicas, son programadas capacitaciones los 365 días del año, cuyo lineamiento y objetivo, es alcanzar las metas propuestas, los objetivos institucionales que son trazados con base al Plan Estratégico Institucional o PEI.

De igual manera, mejorar sus procesos internos, por lo que puede verse dentro de sus documentos de gestión el Plan de Desarrollo de Personas (PDP), cuyo fin es aumentar progresivamente la gestión de rendimiento en las diversas unidades y órganos, con lo que se establecen los requerimientos de los servidores civiles, en pro de la mejora de su desempeño en el cargo que ocupa, según sean sus responsabilidades y funciones, esto equivale a futuro a mayor eficacia y eficiencia en las actividades realizadas contribuyendo a fortalecer la institución para la cual presta sus servicios.

Por otro lado, cuenta con 2 regímenes o modalidades laborales que están distribuidas en grupos ocupacionales, divididos así: Decreto Legislativo N° 728, 168 trabajadores que conforma el 27.2% y Decreto Legislativo N° 1057 (CAS), 449 personas para un 72.8%. De este total, el 51.9% corresponde al grupo de profesionales (sin contar funcionarios ni directivos); mientras que el 32.3% pertenece al grupo técnicos, integrado por subgrupos de mecánicos, apoyo, investigadores, secretarias, de apoyo, oficinistas y auxiliares.

Con referencia a las capacitaciones, las lleva a cabo el área funcional de recursos humanos, con apoyo de un empleado que las gestiona, todo ello mediante una serie de requisitos, llenado de formas, áreas de aprobación, todo lo cual lleva a la demora para iniciar la formación, por consiguiente, a una serie de preparaciones pautadas para el año. Igualmente, un alto porcentaje del presupuesto se orienta para la realización de estudios de investigaciones científicas (cursos acordes a tecnología) y por consiguiente dirigidos a los trabajadores profesionales.

Asimismo, existen otras causas de descontento como son por un lado, el hecho de que las capacitaciones son realizadas en horas laborables, llevando al ausentismo y a la falta de interés durante el lapso que dura el curso, lo cual se agrava pues la mayoría de las jefaturas requieren al empleado en sus funciones perdiendo las clases y que al ser consultadas de manera informal los colaboradores, refirieron inconformidad, descontento y malestar, pues consideran que toda actividad referente a sus labores, ha de hacerse en horas laborables, lo cual incluye las capacitaciones.

Por otro lado, se suman los pocos cupos y la escasa difusión de estas preparaciones, las cuales se muestran como limitantes para que estos trabajadores logren desarrollarse laboralmente, por lo que se hace necesario que se capaciten a todos los colaboradores según sean los requerimientos del cargo que ocupa y no todos en un mismo curso.

De igual modo, se apreció que el personal técnico-administrativo, sean estos ayudantes y/o asistentes, técnicos de todo horizonte o secretarias, tienen limitantes que desfavorecen su evolución profesional, cuyas causas son primordialmente tiempo, presupuesto, falta de oportunidad de desarrollo, económicas, tiempo, entre otras, las cuales ofrezca la institución a los trabajadores, para que se profesionalicen en lo que hacen; al mismo tiempo amplíen sus capacidades y los lleve a motivarse para cumplir sus funciones.

En igual orden, debe tomarse en cuenta que la capacitación que se le ofrece al nivel técnico-administrativo mínima o escasa, al tiempo que no desarrollan las necesidades requeridas en los puestos, por lo que la motivación les lleva a mostrar baja autoestima, reflejada ella en el cumplimiento de las tareas asignadas, así como en el desarrollo de las actividades del puesto de trabajo, conllevando a que no se realice una capacitación adecuada, se haga presente un desarrollo profesional personal, poco se pronuncian ascensos hacia puestos superiores o de mayor jerarquía.

También es cierto que, en la mayoría de los casos, el personal de las entidades no demuestra interés en superarse por falta de motivación, en el sentido que, la superación personal realizada por cualquier colaborador, no es reconocida, tampoco es promovido a un cargo o aumento de ingreso, lo que le obliga a buscar nuevos horizontes, esto a la larga perjudica a la entidad por perder capital humano capacitado con necesidades del puesto.

De manera general, se aprecia como problemática poca capacitación a una parte de la población del área de las secretarias y del personal técnico administrativo, escasas vacantes (tan solo se dan de 8 a 10 personas, cuando el personal estimado es de 38 personas), mínima difusión de cursos enfocados al área secretarial y técnica, algunos de los trabajadores aceptan

el curso sin tener una necesidad real de llevarlo a cabo, coartando a aquellos trabajadores que si requieren el curso, pero llegan a ser beneficiados; igualmente, hay casos en que si pueden acceder a un curso pero no se relaciona con el área de conocimiento que necesitan para aplicarlo a su desempeño laboral.

En correspondencia, las situaciones planteadas vienen trayendo como consecuencia trabajadores estresados, constante rotación de personal, indiferencia ante la capacitación (o simplemente no les interesa y por ende, dejan de ser eficientes al cumplir las funciones asignadas); igualmente, parte del personal no llega a terminar los cursos y lo más grave es la presencia de conformismo, donde el personal no está dispuesto a tomar los cursos que seguramente le resultan ideales para mejorar las funciones de su cargo.

Por consiguiente, ya expuestas las causas y consecuencias de la problemática que se investiga, se considera como una manera de aliviar la situación, establecer un cronograma donde se expongan las funciones y habilidades de cada trabajador con respecto a su puesto de trabajo, de tal forma de poder determinar que cursos llega a ser idóneos para cada perfil profesional.

Por todo lo anteriormente planteado, se establece como aporte de esta investigación, detectar si la capacitación presente en los colaboradores nivel técnico administrativo del Instituto del Mar del Perú, 2021, es la responsable de detectar el grado de motivación que este talento humano muestra, para lo cual se han de tomar en cuenta los eventos considerados como prioridad y en función de las normativas institucionales vigentes, con lo cual se logre estudiar si los factores involucrados al capacitar, determinan cuánto están motivados los empleados en su puesto de trabajo.

1.2. PROBLEMA GENERAL

¿Existe relación entre la capacitación y la motivación en los colaboradores Nivel Técnico Administrativo del Instituto del Mar del Perú, 2021?

1.3. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿De qué manera se relaciona los requerimientos de capacitación y la motivación en los colaboradores del nivel técnico administrativo del Instituto del Mar del Perú, 2021?.

¿De qué manera se relaciona el Plan de Desarrollo y la motivación en los colaboradores del nivel técnico administrativo del Instituto del Mar del Perú, 2021?.

¿De qué manera se relaciona la motivación intrínseca y la capacitación en los colaboradores del nivel técnico administrativo del Instituto del Mar del Perú, 2021?.

¿De qué manera se relaciona la motivación extrínseca y la capacitación en los colaboradores del nivel técnico administrativo del Instituto del Mar del Perú, 2021?.

1.4. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación que existe entre la capacitación y la motivación en los colaboradores nivel técnico administrativo del Instituto del Mar del Perú, 2021.

1.5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Determinar la relación que existe entre los requerimientos de capacitación y la motivación en los colaboradores del nivel técnico administrativo del Instituto del Mar del Perú, 2021

Determinar la relación que existe entre el plan de desarrollo y la motivación en los colaboradores del nivel técnico administrativo del Instituto del Mar del Perú, 2021.

Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y la capacitación en los colaboradores del nivel técnico administrativo del Instituto del Mar del Perú, 2021

Determinar la relación que existe entre la motivación extrínseca y la capacitación en los colaboradores del nivel técnico administrativo del Instituto del Mar del Perú, 2021

1.6. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

En su justificación teórica, se plantea teoría que revela que la capacitación laboral, se convierte en elemento relevante dentro de cualquier organización, sea esta privada o pública, por lo que sus diferentes conceptos llevan a orientar el alcance de aquellas competencia que son necesarias para ocupar y realizar funciones en el puesto de trabajo, razón que la convierte en un proceso que debe tener carácter permanente y actualización constante, dado que compromete la responsabilidad de los empleados, su eficiencia y efectividad que lleva no solamente a beneficios de producción, sino también a mantener motivados a los trabajadores en lo que hacen.

1.6.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Con respecto a su justificación práctica, se encuentra en el hecho de que capacitar los trabajadores redundará en principio en satisfacer la misión de la organización, en segundo buenos desempeños laborales, luego en alcanzar metas personales y laborales; igualmente, estimular la vida familiar-personal, pero por sobre todo, sirve de instrumento para formar en cada puesto de trabajo, para que se ejecuten las tareas de la forma más idónea posible.

Así que en lo práctico, luego de capacitar, en lo que corresponde a la motivación secundaria como aliado principal aliado para el desarrollo de los colaboradores, pues lograría de forma considerable, el mejoramiento del desempeño de las actividades o tareas que le son encomendadas a cada empleado y que a la larga, forman parte del cumplimiento de la misión de la entidad; en concordancia, son los cursos de capacitación, los que formarían al personal para que a través de la adquisición de

nuevos y actualizados conocimientos, mejoren la calidad de sus funciones, pudiendo contar con un personal capacitado para ocupar y cumplir con las responsabilidades del cargo que ocupa.

1.6.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Igualmente posee justificación metodológica, ya que se construye un instrumento de medición de datos que permite medir las variables involucradas, tales como la capacitación y motivación, de forma tal que los resultados obtenidos mediante la aplicación de una encuesta, cuyas preguntas se redactan con apego a las dimensiones e indicadores seleccionados, mejoren la problemática bajo estudio, pudiendo servir de apoyo posteriormente, para que otros investigadores den a futuro continuidad a temas similares.

1.7. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Para el desarrollo del presente estudio, el investigador no pareciera existir limitación alguna, puesto que tiene a la mano la información teórica requerida, expertos que le pueden orientar en la realización del trabajo, una población disponible para serle aplicado el instrumento respectivo y una institución que no presenta inconveniente para visitar sus instalaciones en busca de información y de practicar la encuesta a través del cuestionario construido.

1.8. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Para llevar a cabo este trabajo de investigación, el autor cuenta con el apoyo y permisos de las autoridades del Instituto del Mar del Perú, por lo que el investigador podrá realizar la encuesta, así como solicitar a las áreas correspondientes la información requerida para su desarrollo. Otro aspecto importante, es que se tiene a la mano los referentes teóricos necesarios que respaldaran los hallazgos encontrados.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

A continuación, se presentan algunos trabajos realizados por otros investigadores, cuyos temas son similares al estudio aquí desarrollado, tal es el caso de Álvarez; Freire y Gutiérrez (2017) con su investigación denominada “Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas”, Chile. En concordancia, reveló como resultados que puede ser medido el impacto que la capacitación laboral puede redundar en la productividad de toda organización, al efectuar desempeños laborales eficientes.

En tal sentido, las conclusiones arrojaron que, existe cierta diferencia entre el desempeño de sus empleados luego de efectuarse una capacitación, pues en este caso, la productividad de algunas de esas organizaciones bajo estudio, fue exponencialmente positiva, siendo contrario en los casos de otras que no llevaron a cabo este proceso de preparación de sus trabajadores en los cargos, aun cuando dicha diferencia, de manera general, no fue significativa.

En igual orden de ideas Rojas (2018), realizó el estudio “Capacitación y desempeño laboral, Guatemala, donde los resultados obtenidos expusieron que tanto la capacitación como el desempeño laboral, se convierten en factores relevantes dentro del quehacer laboral de cualquier organización, esto en virtud de que, para poder establecer como importante la primera, fue requisito determinar cuánto se incrementaba el desempeño laboral luego de dicha capacitación.

Partiendo de los anteriores resultados, fue concluyente que existe una relación muy cercana entre ambas variables (capacitación y desempeño laboral), es decir, son correlacionales de forma significativa,

ya que con la primera se promueve el desarrollo humano, para que con la segunda sea capaz de aplicar las herramientas o técnicas aprendidas para su desempeño laboral se incremente.

Por su parte Cabrera y Tapia (2020), expuso el “Estudio de la incidencia de la capacitación en el desempeño laboral. Propuesta de un plan de capacitación para guardias de seguridad fija, de una empresa de seguridad de la ciudad de Guayaquil”, Ecuador. Con respecto a los resultados expuestos, se demostró la gran importancia que la mayoría de las empresas otorgan a la capacitación, dado los beneficios que ella ofrece, considerándola positiva desde el punto de vista del incremento de la productividad, al contar con personal preparado para cumplir con las funciones de sus cargos, pues corrige fallas, errores y deficiencias, da satisfacción laboral y perfila hacia un negocio rentable.

En sus conclusiones señala que, la población bajo estudio, requerían de acciones contundentes de capacitación, como vía para mejorar el rendimiento dentro de su desempeño laboral, es decir, se demostró que existe una correlación significativa entre ambas variables, pues a medida que se cumple con la primera, la segunda aumenta positivamente en resultados.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Para el caso de los antecedentes nacionales, fue seleccionado el de Surco (2017) en su estudio denominado “La capacitación del personal y el desempeño laboral en la Clínica Puno Sociedad de Responsabilidad Limitada, período 2017, mostrando como resultados que se pronuncian dentro de cualquier organización, ciertos factores que ayudan a que se produzcan buenos desempeños laborales y que de no ser cumplidos, redundan en resultados contrarios a lo esperado.

Para el caso de las conclusiones, quedó establecido que las organizaciones, públicas o privadas, deben hacerse de lineamientos que como instrumento o herramienta de trabajo, puedan ser aplicado para que resulten en una capacitación del personal adecuada a las funciones

que cada empleado lleva a cabo en su cargo, en virtud de que ellos contribuyen de forma directa a mejorar el desarrollo del recurso humano y con ello, lograr el desempeño laboral con base a la mejora de los factores antes mencionados.

De igual manera, Díaz (2017) efectuó la investigación “La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Cajay, Huari, año 2017”, dando como resultados que, si puede darse un nivel significancia en la relación entre la motivación y el desempeño laboral, es decir, la motivación tiene incidencia significativa en el desempeño laboral, por lo que se espera correlación positiva entre motivación y desempeño laboral.

Ahora bien, en cuanto a las conclusiones, estas evidenciaron que, si puede darse una afectación adversa entre la capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores, pues están presentes ciertas dimensiones dentro de dicha correlación (identificadas como dirección, persistencia e intensidad), que, de no ser controlados, pueden llevar al no cumplimiento de metas organizacionales.

Seguidamente, Ayala y Pajuelo (2018), titulado “La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de subespecialidad comercial de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018”, el cual dio como resultados que la motivación tiene incidencia directa sobre el desempeño laboral de los empleados, haciéndoles sentir satisfechos con lo que hacen y al mismo tiempo implicando en su crecimiento profesional.

Como conclusiones se determinó que, no todos los trabajadores se encuentran identificados con las variables capacitación y motivación laboral, pues el estudio reveló que factores como el nivel de motivación que poseen los trabajadores, así como el ambiente laboral, los beneficios sociales, las tareas que ejecutan, afectan significativamente la incidencia de la primera con respecto a la segunda variable, viéndose reflejado en resultados no acordes a los esperados por la organización.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Concordantemente Huayanay (2017) efectuó la tesis “Motivación laboral y clima organizacional en la municipalidad distrital de Amarilis 2017, donde se estableció la relación que existe entre la motivación laboral y clima organizacional, observándose que un 64% se pronuncia sobre las labores del personal, mientras que un 36% opinó que no aprecian una motivación laboral en sus funciones, tomando en cuenta que poseen variados requerimientos y expectativas que no han sido cubiertos como trabajadores.

Se concluye de este modo que, existe una motivación intrínseca inmersa en el clima organizacional (89%), pero el restante 11% indica que no hay oportunidad de realizarse profesionalmente; mientras que en relación a la motivación extrínseca, el 24% reconoció que recibe capacitación en su cargo, pero el restante 76% expuso que no está de acuerdo en que se les otorgue capacitaciones en su campo de trabajo, por lo que medianamente cumplen con este beneficio laboral tan relevante.

En la misma línea, Cabello, Cruz y Majino (2017), realizaron un estudio titulado “La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Ambo-Huánuco 2017. Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” de Huánuco”, donde los resultados explicaron que existe una incidencia entre la motivación y desempeño laboral, alertando el cómo perciben y sienten los empleados al efectuar sus labores, a través de identificar aquellos elementos que subyacen e inciden en dicha motivación, lo que profundizó sobre aspectos como uso de tecnología en el campo laboral, reconocimientos, relaciones interpersonales, remuneración y capacitación. Se concluyó de esta manera que, durante el desarrollo del estudio, hubo evidencia de que el nivel de motivación en el personal bajo investigación resultó bajo, lo que indica un desempeño poco acorde a los requerimientos profesionales.

Por su parte, Ramos (2019), realizó la investigación “La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del restaurant Sol de Mayo SCRL Huánuco 2019”, donde los hallazgos encontrados establecieron que el recurso humano es vital para que la organización tenga el éxito esperado, por lo que a este punto, le atañe que cuente con trabajadores que se sientan comprometidos, contentos de pertenecer a ella, de las funciones que cumplen, pero no necesariamente todos reflejan esta satisfacción, pues hay algunos que no se involucran como deberían por diversas determinantes (salario, cargo, compañeros, capacitación, entre otros)

Lo expuesto llevó a concluir que, si hay una relación entre motivación y desempeño laboral de los empleados, la cual, para este caso, según el coeficiente Rho de Spearman, fue de 0.497 (un 50% de correlación) para un nivel de moderada correlación, esto equivale a decir, que se da una relación moderada entre estas dos variables estudiadas.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. CAPACITACIÓN

Sobre capacitación, Cabral (2013) cita a Chiavenato (2007) para señalar que se trata del proceso de educativo que a corto plazo se aplica de forma organizada y sistemática, para que las personas logren desarrollar sus competencias, habilidades (las cuales estén relacionadas con los objetivos organizaciones propuestos), se hagan de los conocimientos necesarios para poder aplicarlas; es por ello, que la capacitación lleva a que se transmitan tales conocimientos pero de manera específica para cada trabajo que se haga, se utilicen las actitudes según se requieran, se ejecuten las tareas y se mantenga un ambiente adaptado a las necesidades de cada persona en particular, lo cual le agilice desarrollar tales competencias y habilidades.

En este orden de ideas, la capacitación de personal, entraña un procedimiento, que se concatena con el crecimiento de aptitudes de los sujetos, grupos que mejora lo que hacen dentro de la organización,

tendiente a que se eduquen porque se trata de una inversión de sí mismo para cada empleado, llevándole a incrementar su capacidad, ya que se compone de objetivos como la promoción de eficiencia, el incremento de la productividad.

De igual modo, le proporciona al empleado preparación para llevar a cabo sus funciones, otorga un ambiente seguro de trabajo, mejora tanto los procedimientos como sistemas de administración, da promoción a los ascensos según mérito de cada quién, contribuye a reducir el movimiento del personal (renuncias, cambio de puestos, entre otros) e igualmente, expone mejoramiento en el área de relaciones humanas dentro de la organización.

Por su parte Cota y Rivera (2017), refieren que la capacitación es instrumento efectivo que mejora el desempeño laboral de los trabajadores; citan a Chiavenato (2007) para indicar que está destinada a la ayuda de los trabajadores, en cualquiera de los niveles de la organización para hacer realidad los objetivos empresariales, pues le proporciona la opción de que estas personas adquiera la práctica, conducta y conocimiento, que exige y necesita la organización.

Mientras que Cabrera y Tapia (2020), citando a Benites (2017) señala que capacitar al personal es una estrategia de formación que resulta en cambios dentro de la actuación a corto plazo de cada empleado, esto se refiere a las destrezas, actitudes y por supuesto los conocimientos, esto permite que cualquiera (con oportunidades de educación o no), necesitan comportarse según sean las exigencias nuevas que le pide la organización para que lleve a cabo sus tareas o responsabilidades, por ello, tiende a afectar positivamente el desempeño laboral que cada uno lleva a cabo.

2.2.1.1 Requerimientos de capacitación

En relación a este concepto, Mérida (2013) cita a Siliceo (2006) para indicar que, el requerimiento de capacitación es aquel destinado a descubrir con acierto cuáles son las necesidades que sobre este tema

se deben satisfacer en las personas que ocupan los puestos de trabajo, por lo que toca aquellas que están presentes, al tiempo que lleva a prever, así como anteponerse a necesidades futuras.

En este orden de ideas, la capacitación tendría, de forma básica, dos razones de ser; la primera es tratar de satisfacer los requerimientos que están al momento presentes en las organizaciones, esto partiendo de actitudes y conocimientos y en segundo lugar, prever aquellas situaciones que se han de solucionar con antelación, todo ello para que las organizaciones, especialmente las públicas, garanticen el desarrollo de su recurso humano.

Al tiempo que González y Lobera (2007) la definen como el reconocimiento de las condiciones en las cuales está la organización en lo que respecta a la capacitación de sus trabajadores, son diferencias que se encuentran entre los conocimientos que un empleado tiene y las actitudes, habilidades y conocimientos que son exigidos en un puesto de trabajo. En esta detección está las necesidades a futuro, las de ascenso, del puesto actual, las manifiestas y las ocultas.

En igual orden de ideas, Revilla, Acosta y Marval (2009) citando a Chiavenato (2004) la definen como un inventario de requerimientos que sirve para el diagnóstico o el entrenamiento del personal, de allí que según los aportes de este autor, los requerimientos de capacitación son la diferencia que existe entre los requisitos que exige cada puesto de trabajo y las habilidades actuales de la persona que ocupa dicho cargo.

Habilidades

Según Adsuara (2020), las habilidades se refieren al talento, actitud o mañas que tienen las personas lograr el desarrollo de forma eficiente y eficaz de las tareas que se le han encomendado, pueden considerarse como innatas (de aprendizaje) dado que algunas de ellas solamente son adquiridas a través del ensayo y el error, pudiendo ser divididas en 3 grandes grupos a) Cognitivas, involucradas en los procesos mentales (lógica, memoria, uso de lenguajes formales como las matemáticas); b)

Sociales, se involucran con el trato a los demás y también con la comunicación referente a ellos y; c) Físicas, encontrándose en ellas las que requieren de coordinación corporal.

Al tiempo que para Raffino (2020), al citar a la Real Academia Española se conoció como habilidad, la capacidad de una persona para lograr desempeños de forma correcta, con facilidad para hacer una actividad o tarea determinada, por lo que en general, es la forma de aptitud específica para llevar a cabo una tarea puntual bien que esta sea social, mental o física.

De este modo, se entiende como los talentos naturales que le son innatos a los individuos, aun cuando de igual forma pudieran ser perfeccionados o aprendidos, así las habilidades llegan a ser de alguna manera talento en potencia; en concordancia se dividen en las cognitivas que se involucran con la memoria, rapidez de pensamiento, deducción lógica, manejar lenguajes formales como por ejemplo matemática; luego están las sociales, referidas a la comunicación y trato con los demás y las físicas, direccionadas al requerimiento de manejo coordinado del cuerpo y extremidades.

Competencias

Expresa Sesento (2008) citando a Kobinger (1996) que, las competencias son el conjunto de comportamientos socio-afectivos y de habilidades sensoriales, motoras, cognoscitivas y psicológicas, las cuales lleva a que se realice de forma adecuada un rol, actividad, tarea o función. Es la capacidad ya probada para efectuar una actividad en particular, llevadas a cabo bajo condiciones detalladas y específicas. Son conductas que identifican a sus ejecutores bien efectivos e inefectivos, de manera general, son ciertas capacidades, rasgos, motivos, o habilidades, que se atribuyen a los sujetos cuando manifiestan constancia en determinadas direcciones.

Por su parte López (2016) expone la opinión de Medina (2009) al señalar que se trata de aquella que integra lo que se ha de aprender,

poner, aplicar en la práctica cuanto se ha aprendido, al igual que las emociones, valores y actitudes que están inmersas tanto en el proceso de aprender como en el de enseñar; en línea también cita lo señalado por Sevillano (2009) para quién las competencias son motivaciones, actitudes y valores, a lo cual se agregan habilidades, capacidades, destrezas y conocimientos que logran conformar una parte importante de la persona como ser integral, quién se encuentra en un contexto determinado, interactuando y participando, mientras aprende de forma progresiva y constante durante toda su vida.

Capacidad creativa

Con referencia a lo que significa la capacidad creativa, en principio Chacón (2005) cita a De Haan y Havighurst (1961) para señalar que creatividad es toda actividad dirigida a producir algo nuevo, bien que se trate de un descubrimiento, realización artística, invención técnica, entre otros; igualmente, cita a Gardner (2001) para indicar que la persona creativo es quién resuelve problemas regularmente, define situaciones, elabora productos y que a la final, es aceptado dentro de un concreto contexto cultural; no obstante, al citar a Goñi (2000) este revela que la creatividad es el modo ideal en que se comporta y la capacidad de las personas talentosas, lo cual contribuye de manera significativa a vida misma y la sociedad.

Por su parte, Angulo y Ávila (2010) definen la creatividad como la capacidad de mayor relevancia en las personas, la cual le lleva a efectuar contacto con una parte de su interior, ayudándole a desarrollar la percepción, intuición, iniciativa e imaginación, al igual que crear soluciones o ideas innovadoras, nuevas ante la presencia de cualquier tipo de situación problemática.

En este sentido, la capacidad creatividad, es precisamente esa capacidad de las personas para crear ese algo de otras ideas que le resultan interesantes y nuevas, es decir, capacidad de valorar y analizar

ideas nuevas, resolver problemas presentados durante la vida del sujeto, los desafíos en lo cotidiano y académico.

Ante esto, los autores citan a Lambert (2001) para definirla como la capacidad con la que se plantean y se resuelven los nuevos problemas de los individuos, se trata de un pensamiento formado por una diversidad de ideas entrelazadas por un estímulo que lleva a un fin, de allí que nazca al momento en que se presente cualquier requerimiento en la mente de las personas ante diversas ideas y se busca dar respuestas, se acota que ella no es un don de pocos, es innata en el ser humano, tan solo se desarrolla, pues forma parte de cada quién, por lo que debe estar incluida en la propia vida y en cualquier parte del entorno donde se encuentra el individuo.

Inteligencia emocional

Sobre inteligencia emocional se considera a Nachtigall (2018) para quién se trata de las aptitudes que regulan y reconocen las emociones de cada persona y las de los demás, esto demarcado por 4 campos como lo son a) Autogestión; b) Conciencia de sí mismo; c) Gestión de las relaciones; y, d) conciencia social. Cada campo a su vez, se compone de variadas competencias emocionales llamadas habilidades laborales, las cuales pueden aprenderse y que son relevantes para optimizar la calidad del liderazgo.

Mientras que Pico (2020) cita a Mayer y Salovey (1997), para definirla como la capacidad que permite valorar, expresar y percibir las emociones de las personas con bastante exactitud; también es la capacidad con la cual se generan o se accede a los sentimientos que tienden a facilitar la capacidad y el pensamiento que lleva al conocimiento emocional y las propias emociones que regula y promueven el crecimiento intelectual y personal.

Se destaca del autor que cita a Gardner (1993) con las inteligencias múltiples, para exponer que hay 8 tipos de inteligencias bien diferenciadas según sea su función en el espacio cognitivo que es

utilizado, tales como la lingüística, lógico-matemática, espacial, corporal-kinestésica, interpersonal, intrapersonal, naturalista y musical. Donde la inter e intrapersonal, definen del mismo modo lo que significa inteligencia emocional, pues la primera es la capacidad de percibirse a sí mismo y la propia vida; la interpersonal, percibe en los demás los estados de ánimo, motivaciones o temperamento.

2.2.1.2 Plan de desarrollo

Para desarrollar la dimensión plan de desarrollo, se selecciona a Barceló (2018) ya que para su definición cita a Chiavenato (2007), quién señala que es el proceso que, a corto plazo, se aplica de forma organizada y sistemática, dentro del que los sujetos a capacitar, se hacen de habilidades, conocimientos que van de acuerdo a los objetivos organizacionales; al respecto, expone que, para la construcción de este plan, se deben seguir pasos como:

- a. Detectan y analizar las necesidades
- b. Diseñar el plan de capacitación
- c. Ejecutar el plan de capacitación
- d. Evaluar el plan de capacitación
- e. Implementar las acciones de mejora luego de aplicar el plan.

Por lo que adicionando a lo anterior, Silva (2020) dice que el plan de desarrollo de los empleados, trata del conglomerado de acciones en el área de los recursos humanos, que la organización lleva a cabo durante el año, con lo cual desarrolla las aptitudes, los conocimientos y las habilidades de los empleados, en este caso de investigación de los funcionarios o colaboradores del nivel técnico administrativo, el cual revela importancia dado que describe una lista de iniciativas que llevan a la construcción del presupuesto para cada etapa, la continuidad para evaluar y los entrenamientos que deban llevarse a cabo.

Luego agrega Caurin (2017) que el plan de desarrollo o de los recursos humanos, se concreta en un instrumento importante para dar a conocer cuáles son las necesidades de los trabajadores en un momento determinado de sus responsabilidades para que se mantenga un negocio o empresa; este plan es quién determina, tanto el organigrama como su estructura, por lo que es imperioso descubrir la cantidad de personal que requiere incluir dentro de la estructura organizativa, si son los perfiles adecuados para que se inicie correctamente las operaciones empresariales.

Indica al respecto Barcelo (2018) que el plan de desarrollo o de los recursos humanos, hace referencia a la herramienta que determina las capacidades de cada trabajador dentro de la nómina, expone las responsabilidades que debe efectuar, toma en cuenta la dimensión y estructura de esa lista de empleados, subdividiéndose en otros planes tan importantes como (selección, contratación, formación, motivación, formación y seguridad e higiene laboral), de allí que su relevancia se liga de forma directa con la gestión del talento de ese recurso humano.

Detección y análisis de las necesidades

Expresa Pato (2020) que hacer detección de lo que necesita un empleado, es el primer paso para crear el plan de desarrollo o de formación que se adapte a la realidad organizacional, mostrando resultados que puedan ser medibles, todo ello a que reconocer que capacitar es fundamental, no obstante lo primero es detectar qué y cómo, de forma tal que se convierta en instrumento útil para que se realice personal y profesionalmente el recurso humano, por ello la detección dentro de un plan de desarrollo, logra un mayor rendimiento, reduce el ausentismo, mejora el clima de trabajo, en definitiva, permite alcanzar mayores y mejores resultados.

Según Sánchez (2010), consiste en ubicar aquellas diferencias que se encuentran entre lo que verdaderamente se debe efectuar en el puesto de trabajo y lo que realmente se hace, tomando igualmente en

cuenta, lo que causa tales diferencias, es decir, está orientada a conocer cuáles son las carencias que se observan en cada empleado y que le están impidiendo un desempeño adecuado de sus tareas.

Se acota que, la detección puede producirse bien sobre un trabajador, de su puesto, del grupo de empleado o bien de la organización en general; agrega Barceló (2018) que, actualmente cada puesto de trabajo rápidamente cambia para lograr su adaptación al mercado, exponiendo con ello el requerimiento de exigencias a estos empleados que por ende, de igual forma deben modificarse, por ello, el detectar sus necesidades, pasa a ser pilar fundamental del plan o proceso para capacitarlos.

Diseño del plan de capacitación

Refiere Barceló (2018) que luego que son detectados los requerimientos de los trabajadores y de la propia organización, se pasa a diseñar un plan de desarrollo que tome en cuenta aspectos como las conferencias, los cursos, talleres, actividades, entre otros; es decir, defina correctamente la totalidad de los objetivos de lo que va a ser el plan de capacitación, tomando en cuenta por supuesto, toda aquella información que lleve a conocer y tome en cuenta las necesidades tanto de los empleados como de la organización.

Por su parte Sosa (2014), expone que para diseñar o elaborar un plan de desarrollo o de recursos humanos, se debe revisar las diversas partes que lo conforman, de allí que se inicie conociendo la motivación que poseen los trabajadores que debe y desee ser capacitada, ya que a la larga, este plan se constituye tratando de modificar los comportamientos que ellos tienen para el desempeño de cada puesto de trabajo, así que pudiera diseñarse de la siguiente manera: a) El empleado se convenza que los cambios producidos en su comportamiento van a favorecer sus propios intereses y por consiguiente los de la organización; b) Cree conciencia que tales cambios se convertirán en hábito que lo lleva a un mejor desempeño en su cargo; c) El trabajador acepte esta capacitación cuando se le indica.

Ejecución del plan de capacitación

Según refiere Barceló (2018) lo primero que se debe hacer en un plan de desarrollo, es comunicarlo a los empleados para luego ejecutarlo, es decir, dar la capacitación propiamente dicha, para ello se definen cuáles son los objetivos que posee la organización, con cuales programas de formación cuenta y dividirlos según vayan a ser sus cursos y las acciones formativas.

Posteriormente, procede a adecuar dicho plan según sean los requerimientos, tener en cuenta y valorar la calidad del material para capacitar, que el personal se motive y coopere con este proceso, los capacitadores deben ser profesionales con preparación y calidad educacional, escoger aquellos empleados que verdaderamente requieran ser capacitados, por último, evaluar los resultados de dicho plan, viendo los pro y contras.

Mientras que Mortis, González y Rosas (2020) citan a Pinto (2000) para señalar que la ejecución es poner en acción el plan de capacitación, a través de coordinar los esfuerzos, intereses, así como el tiempo del que disponen los trabajadores que serán capacitados. Se acota, de igual manera, se necesita diseñar formas e instrumentos para comunicarse, con el fin de cerciorarse que se esté cumpliendo con los objetivos interpuestos ante las necesidades de capacitación, es decir, con lo planificado de acuerdo a los requerimientos detectados antes de programar el plan.

Evaluación del plan de capacitación

Al respecto, Barceló (2018) indica que se trata de la fase que evalúa los resultados arrojados por la ejecución del plan, donde se detectan los pros y los contras, analizando que se ha hecho bien o mal para mejorarlo a futuro; esto último se corresponde con el proceso de evaluación, pues es allí donde se analiza la relación de causa y efecto que se dan de las acciones impartidas, así como la mejora la satisfacción laboral, el rendimiento y la seguridad dentro de la organización o institución.

Al tiempo que Baeza, Moraga y Muñoz (2004) la conciben como una de las funciones que de manera diferenciada, pertenece al plan de desarrollo; por lo que es una actividad que de modo programado, lleva a reflexionar sobre las acciones, que con base a procesos sistemáticos de análisis, recolección e interpretación de información proveniente del recurso humano, lleva como objetivo, dar a conocer cómo marchan los procesos y también los resultados del manejo de las actividades del plan ejecutado, con lo cual, se podrá tomar las decisiones organizacionales sobre las actividades que realizaron.

Implementación de acciones de mejora

Establece Barrera (2020) que en las acciones de mejora, estas se dan a partir de una gran variedad de técnicas, formas o métodos que logran capacitar al empleado, no obstante el método dependerá de lo efectivo del costo, del contenido que se desee con el programa, lo funcional de las instalaciones, capacidades y preferencias que tengan los capacitadores, así como de los principios de aprendizaje que se pretendan utilizar, esta etapa resalta lo importante que resulta capacitar en el trabajo, pues ofrece una serie de ventajas directas con las funciones de cada cargo, da opciones para que se desarrolle una relación entre subordinado y supervisor conforme a los intereses de ambas partes.

Para Barceló (2018), luego de finalizar con la evaluación del plan de desarrollo, se debe proceder a realizar el respectivo informe en el cual se plasmen los resultados que se obtuvieron, para luego, con base a ellos, hacer propuesta de las acciones que se deben seguir para mejorar el proceso de capacitación, pues es aquí donde se detectan las desviaciones que impiden completar la capacitación del empleado en su puesto de trabajo; esto lleva a considerar que, la evaluación debe ser planificada, participativa, colaborativa, así como analizar la efectividad en la transparencia de los conocimientos adquiridos y las condiciones con que fueron adquiridos.

2.2.2. MOTIVACIÓN

En cuanto a la motivación Manjarrez, Boza y Mendoza (2020) citan a Pairó y Prieto (2002), para señalar que se trata de un proceso psicológico relacionado con el impulso, esto es la amplitud, persistencia y dirección de la conducta; se dice así que la conducta motivada proviene de identificar 2 grandes conjuntos de los aspectos del trabajo, los cuales son motivadores de dicha conducta laboral, se trata así de las características del lugar donde se lleva a cabo la actividad laboral (naturaleza material y social); del contenido del trabajo, que se relacionan de forma directa con la actividad necesaria para llevar a cabo el desempeño.

Seguidamente, Aldana (2014) señala que la motivación es aquella que resulta de la incidencia que de manera recíproca tiene el empleado y una situación laboral, es que sin lugar a dudas, toda persona posee un impulso básico diferente que la motiva, donde se debe atender que, según sea su intensidad va a variar en las personas en momentos diferentes. La intensidad va a depender del esfuerzo del empleado, ya que ella no se da, si no se producen los resultados que se esperan en ese desempeño o si tal esfuerzo no resulta canalizado en la dirección que beneficie a la organización.

Expresa Naranjo (2009) que, motivación es un aspecto de gran relevancia en las distintas fases de la vida del ser humano, destacándose entre ellas la laboral y la educativa, ya que ambas orientan las acciones que ejecuta, además de ser elemento central que lleva al sujeto a realizar y a ir hacia objetivos que dirige; cita a Santrock (2002), para indicar que la motivación es el conjunto de razones que llevan a que un ser humano se comporte de diversas maneras mientras cumple funciones, por lo que su comportamiento motivado ha de ser sostenido, vigoroso y dirigido.

2.2.2.1 Motivación intrínseca

Sobre motivación intrínseca, Fernández de Tejada (2010) indica que es Herzber quién los reúne como aquellos que forman parte del trabajo,

se caracterizan porque de no estar presentes, causarían insatisfacción, es decir, lo que tiene que ver con el reconocimiento, los logros, progreso, responsabilidad, trabajo en cada quién, desarrollo personal, entre otros.

En este orden de ideas, Loayza y Lette (2014) indican que esta motivación, se relaciona con lo que tiene contenido cada puesto de trabajo o con la naturaleza de las funciones que las personas efectúan, se encuentran controlados por ellas, contienen el crecimiento profesional de cada quién, el reconocimiento, la autorrealización; no obstante, hay una particularidad en esta motivación y es que no se toman en cuenta la oportunidad y el desafío de la creatividad con la consecuente significancia psicológica del trabajador que lo lleva a cabo.

Según Atalaya (2013), la motivación Intrínseca o también denominada motivadores, está compuesta por el reconocimiento, un trabajo estimulador, responsabilidades asignadas, relación del empleado con su trabajo, realización, que el trabajo sea estimulante, la promoción y el reconocimiento, la promoción.

Tal motivación, pudiera tener la oportunidad de que el empleado logre un estado de satisfacción con su puesto de trabajo, pues estaría satisfaciendo sus necesidades de desarrollo psicológico; en concordancia, tiende a interesarse en ampliar y desarrollar actividades con creatividad, los conocimientos, afirmar la individualidad para alcanzar objetivos en cargos con tales características, pero cuando no logra que el puesto le de esas oportunidades de desarrollo psicológico, entonces experimenta ausencia de satisfacción.

Autorrealización

Para el caso, Sabater (2020) establece que, al hacer referencia a la teoría de la autorrealización, concreta que existe en el interior de cada persona un potencial intrínseco el cual debe expresar para desarrollarlo al máximo y lograr con ello su felicidad. Es común que cada individuo decodifique lo que lleva en su interior, le dé forma y por ello lucha sin importar lo que le cueste, se trata como se aprecia, de un crecimiento

responsable, creativo e intencionado, donde la intención es no darse por vencido hasta verlo realizado.

Cuando se habla de autorrealización, se refiere a la capacidad para lograr satisfacer las propias necesidades aun cuando sean elevadas, tener nivel social, cumplir con las metas, tener aspiraciones afectivas, entre otro; de igual modo se trata de definir qué significa la vida para cada quién, que crezca todo aquello que está en el interior del sujeto, es decir, ser cada persona consciente de cuanto potencial tiene y las capacidades para lograr los objetivos.

Por su parte Babarro (2019) explica que la autorrealización es la necesidad humana que está mayormente elevada, dado que cualquier ser humano requiere realizarse en su vida, tener progreso conforme transcurre el tiempo; de allí que, dentro de la teoría de las necesidades de Maslow, se encuentran expuestas 5 necesidades humanas distintas, que se organizan piramidalmente de manera jerárquica, allí aparecen las básicas en su base, luego le siguen por complejidad hasta que se llega al final del triángulo.

Formación

Para Cabral (2013), la formación se constituye como factor clave para que las organizaciones sean exitosas, ya que les permite disponer de un proceso continuado de formación donde las personas que las integran, puedan responder de forma adecuada frente a los cambios que se producen, por lo que permite el desarrollo de las necesarias competencias para el desempeño laboral.

El autor cita a Chiavenato (1988) para señalar que la formación, refiere desarrollar nuevas capacidades al tiempo que con el entrenamiento se logra mejorarlas cuando se encuentran en ejecución, por lo que formar y entrenar, tienen objetivos afines que mejoran las actitudes, conocimientos, aptitudes, las propias capacidades de los sujetos.

Indica Torres (2013) que la formación trata de un proceso histórico social, esto es, una manera de ser subjetivos y objetivos a la vez, siempre dentro de un movimiento dialéctico el cual iría más allá, mucho más lejos de lo que se espera de la persona, en general, es el trabajo que sobre sí mismo tiene el empleado, esto es, trabajar sobre sí mismo, dado que ella es mediación, son prácticas de la profesión de cada individuo, así se trata de hacer prácticas profesionales.

Como se aprecia, la formación es adquirir conocimientos especializados cuando se prepara para ejercer la profesión que tiene; por ello, es dinámica cuando desarrollo personal, en virtud de descubrir, desarrollar capacidades para razonar, encuentra personas, contiene aprendizajes, efectúa descubrimientos, es poner al descubierto los propios recursos, capacidades, transformando cada organización en particular.

Desafío al cambio

Al respecto, Álvarez (2003) señala que hay desafío al cambio cuando las organizaciones han de actuar en un medio que les impone mayores exigencias cada vez, debiendo incrementar de forma sistemática su nivel de satisfacción en cuanto a las necesidades crecientes de la sociedad donde hacen vida; por ello, para alcanzar esa dirección, despliegan labores para buscar alternativas diversas que les caracterice según su nivel de creatividad, conjugando los recursos diversos que la organización destina para obtener satisfactorios resultados.

Es en este proceso de búsqueda, que se hace relevante el recurso humano, es decir, los sujetos que conforman la organización, sean conscientes de que al mejorar su rendimiento, trae como consecuencia gran competitividad, identificarse con los objetivos interpuestos, pues son las personas las que conforman la fuerza que mueve, conduce y ejecuta todo un proceso de cambio o de desafío, para que sean capaces de alcanzar una posición ventajosa dentro del mercado (privadas) o lugar que les corresponda (públicas).

Conforme a lo dicho, Amorós (2007) indica que, el desafío al cambio, es costoso y muy difícil, porque muy a pesar de los retos que se imponen la mayoría de las organizaciones, los cambios se hacen necesarios para alcanzar el éxito, de allí que deban ser flexibles, adaptables, para que alcancen ventajas competitivas en el ámbito donde se encuentren, por lo que la administración del cambio o desafío al cambio, se perfila como el principal epicentro que deben atender para llegar a ser eficaces en lo que hacen.

Agrega Muñoz (2017) que, tanto la economía como el entorno de las organizaciones en la actualidad, están siendo llevados por las organizaciones para replantearse tanto en su manera de operar sino a cuestionarse sobre el personal con respecto a la estructura con que es manejado, para que se alinee con estrategias que logren definir de forma interna el hacer frente a los cambios externos que deban afrontar.

2.2.2.2 Motivación extrínseca

Según Fernández de Tejada (2010), en la teoría de Herzberg se establece que la motivación de mantenimiento o extrínseca, se requieren para sostener un nivel de satisfacción que sea razonable, ellos poseen mayor poder para que causen insatisfacción al momento de estar ausentes para motivar, son los que se corresponden con el puesto de trabajo y tienen que ver con la seguridad del trabajo, su salario, condiciones laborales, políticas, procedimientos de trabajo, prestigio, entre otros.

Mientras que para Loayza y Lette (2014), la motivación extrínseca o higiénica, es aquella inmersa dentro del ambiente donde se encuentra recluido el sujeto, referidos a las condiciones con las cuales ha de desempeñar sus funciones trabajo; no se encuentran controlados por el sujeto, ya que son administrados por la organización, ellos hacen referencia a los sueldos, supervisión que se le da al empleados, reglamentos internos, beneficios sociales, condiciones físicas, mano de políticas que tiene la empresa, clima organizacional, entre otros, en

general, se consolida dentro del contexto externo que rodea al trabajador.

Por su parte, Atalaya (2013) señala que se refiere a la administración y a las políticas de la organización, tienen que ver con el salario, las condiciones de trabajo, relaciones entre personas, la supervisión, entre otros. Se debe acotar que, la insatisfacción laboral ha de estar asociada con la motivación extrínseca laboral, pues su deterioro causa insatisfacción, de allí que, pueden ser mejorada si se cambia una condición (incremento de salario), pero esto no necesariamente causaría satisfacción laboral, pues para ello se deben mejorar otros factores como reconocimientos, el propio trabajo, el crecimiento, las responsabilidades asignadas, logros, entre otros.

Condiciones de trabajo

Al tratar el tema de las condiciones de trabajo, Ocsa y Huayra (2017) citan a Chiavenato (2007) para señalar que, son aquellas circunstancias físicas donde se encuentra sumergido el trabajador que ocupa el puesto dentro de la organización; en otras palabras, se trata del ambiente físico donde se haya o el que rodea al empleado en los tiempos en que desempeña sus funciones; igualmente cita a Cortez (2002) para mencionar que se refiere a toda característica la cual tenga influencia significativa para generar riesgos que tiene que ver con la salud y seguridad del trabajador.

Para el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (2020) las condiciones de trabajo son cualquier aspecto de las labores que tienen consecuencias negativas posibles en la salud de los empleados, lo cual incluye aspectos tecnológicos y ambientales, situaciones de la empresa, así como el ordenación del trabajo; esto así porque el trabajar expone a las personas a tratar con máquinas, equipos, materiales, sustancias, entre otros, todos peligrosos, además de exigir físicamente tareas forzadas, ambientales algunas veces no aptos, condiciones climáticas

perjudiciales, entre otros, todo lo cual lleva a enfermedades que no resultan extrañas a las condiciones humanas.

Agregan Mendoza, Pérez, Pire y Salazar (2009) que aun cuando se obtenga un buen puesto de trabajo, resulta peligroso sino se establecen condiciones laborales que ofrezcan seguridad, pues luego de ingresar al cargo, son difícil de cambiar, pues muchas organizaciones resultan inflexibles para aceptar nuevas condiciones.

Beneficios sociales

Para Zambrano (2003) los beneficios socio-económicos son el logro de la idónea participación que tiene la fuerza de trabajadores para la producción de bienes y servicios, respetando la dignidad del ser humano, la correcta atención de sus necesidades económicas y sociales de estos empleados. En concordancia, el costo de dichos beneficios, estarían cubiertos de forma total bien por parte por la empresa o del empleado, o, a partes identificas entre ambos, pues resultan de responsabilidad compartida para que se logre una oportuna cooperación entre ellos. Dichos beneficios, deben ir acordes con la cultura, misión, visión, estrategias, capacidad financiera, valores, objetivos, entre otros, buscando equilibrar las compensaciones directas y las indirectas.

Luego, agrega Bueno (2017) que cualquier beneficio social es considerado como un derecho laboral, aun cuando no todo derecho laboral es beneficio social, esta consideración hace el concepto, el cual es relevante cuando se determinan los alcances de los beneficios sociales, ellos incluyen las remuneraciones percibidas por el empleados al prestar sus servicios, sumas de dinero con condición de que realice su trabajo (gastos de representación, viáticos, movilización, entre otros), beneficios de salud, entre otros.

Políticas institucionales

Para definir las políticas institucionales, se extrae del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica (2019) que, son decisiones

escritas las cuales se convierten en un marco de acciones lógicas y consistentes o una guía que define a los integrantes de una organización, se trata de los límites dentro de los cuales se está ante determinadas situaciones.

En tal sentido, son importantes ya que las funcionarias y funcionarios de las dependencias que conforman la institución, tienen ciertas fallas en la orientación del cómo debe funcionar y ejecutarse las tareas, resultando así que el equipo presenta iguales interrogantes sobre ciertos temas, cuya persistencia van contra lo permitido, así ellas generan una curva de aprendizaje que aporta a cada trabajo en su cargo, para que sea más corto en condiciones documentadas.

Expresa Sánchez (2014) que las políticas institucionales son las que se llevan a cabo desde las distintas instituciones que tienen capacidad para decidir cómo serán los equipos del gobierno y sus ayuntamientos, incluyendo el gobierno nacional, regional y municipal, con el objetivo de encontrar el bienestar de sus ciudadanos, creando condiciones idóneas que respeten la dignidad del ser humano, desarrollándola, protegiéndola y preservándola; por lo que resulta importante la opinión de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (2007), para quien las políticas institucionales son lineamientos generales que deben servir de guía para la efectiva acción de los trabajadores en el lapso diario para el desempeño de sus actividades.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

a. Especialización: Referente a la acción y efecto de especializar, esto es, cultivar especialmente la rama de una ciencia o un arte, dar límite sobre algo a un determinado uso (Definicion.ed, 2010).

b. Experiencia en labores relacionadas con el puesto: Aquella experiencia que se relaciona directamente con las tareas de un puesto determinado (Universidad de Costa Rica, 2020).

c. Instituto del Mar del Perú “Imarpe” (2020): Organismo Técnico Especializado del Ministerio de la Producción, que se orienta a investigar científicamente, al igual que conoce y estudia el mar peruano y sus recursos, asesorando al Estado para que tome decisiones acertadas en cuanto al uso racional de los recursos pesqueros y la conservación del ambiente marino, con lo que contribuye de forma activa al desarrollo del país (Instituto del Mar del Perú “Imarpe”, 2020).

d. Motivación: Impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento hasta alcanzar la meta u objetivo deseado (Universidad de Costa Rica, 2020).

e. Motivación Positiva: Trata del proceso en el cual la persona comienza o se sostiene adherido en una conducta debido a que obtiene recompensa positiva, bien interna o externa (García, 2020).

f. Políticas: Conceptos o afirmaciones de carácter general que guían el pensamiento en la toma de decisiones. Su esencia es la discreción, dentro de ciertos límites, en la toma de decisiones (Universidad de Costa Rica, 2020).

g. Plan Estratégico Institucional (PEI): Se trata de documento que se constituye por componentes del direccionamiento estratégico de la entidad pública, es decir los que orientan el quehacer institucional, los cuales se alinean con en el marco del Plan Nacional de Desarrollo (PND), siendo definidos para un periodo de 4 años (Roncancio, 2018).

h. Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM): Referido a un documento elaborado por los Ministerios del Poder Ejecutivo para cada sector bajo su rectoría, muestra la estrategia de desarrollo del sector para lograr los objetivos en el PEDN y la Política General de Gobierno, donde el PESEM es elaborado para que cumpla el periodo de cinco años (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico “CEPLAN”, 2020).

i. Plan de Desarrollo de Personas (PDP): Directiva expuesta por SERVIR en el mes de marzo de 2011, constituida para que apoye con las oficinas de recursos humanos las entidades públicas del país para la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de todos sus trabajadores, al tiempo

que establezca los contenidos mínimos de planificación para capacitar los empleados (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico “CEPLAN”, 2020).

j. Programa: Conjunto de actividades encaminadas a alcanzar determinados objetivos en tiempos cortos y espacios dados (Universidad de Costa Rica, 2020).

Revisión integral de un proceso: Estudio por medio del cual se establece toda la información relacionada con las operaciones, los encargados de realizarlas y la clasificación de todos los puestos involucrados en el proceso analizado (Universidad de Costa Rica, 2020).

k. SERVIR: Entidad supeditada a la Presidencia del Consejo de Ministros del Estado, cuyo objetivo es gestionar el área de los recursos humanos, todos y cada uno de los empleados a disposición del Estado en los diferentes puestos de trabajo, es la gerencia de recursos humanos de la administración pública (Autoridad Nacional del Servicio Civil “SERVIR”, 2020).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe una relación significativa entre la capacitación y la motivación en los colaboradores nivel técnico administrativo del Instituto del Mar del Perú, 2021.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS

Existe una relación significativa entre los requerimientos de capacitación y la motivación en los colaboradores nivel técnico administrativo del Instituto del Mar del Perú, 2021.

Existe una relación significativa entre el plan de desarrollo y la motivación en los colaboradores nivel técnico administrativo del Instituto del Mar del Perú, 2021.

Existe una relación significativa entre la capacitación y la motivación intrínseca en los colaboradores nivel técnico administrativo del Instituto

del Mar del Perú, 2021.

Existe una relación significativa entre la capacitación y la motivación extrínseca en los colaboradores nivel técnico administrativo del Instituto del Mar del Perú, 2021.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Capacitación.

Dimensiones: Requerimientos de capacitación y plan de desarrollo de las personas.

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Motivación

Dimensiones: Motivación intrínseca y motivación extrínseca

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Dimensiones	Indicadores
Capacitación	Requerimientos de capacitación	-Habilidades -Competencias -Capacidad creativa -Inteligencia emocional
	Plan de desarrollo	-Detección y análisis de las necesidades -Diseño del plan de capacitación -Ejecución del plan de capacitación Evaluación del plan de capacitación -Implementación de acciones de mejora
Motivación	Motivación intrínseca	-Autorrealización -Formación -Desafío al cambio
	Motivación extrínseca	-Condiciones de trabajo -Beneficios sociales -Políticas institucionales

Fuente: Elaboración propia (2021)

CAPÍTULO III

MÉTODOLÓGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. ENFOQUE

En cuanto al enfoque expone Ruíz (2011), es el proceso que se forma sistemática, controlada y disciplinadamente, se relaciona de manera directa con los métodos seleccionados de investigación (inductivo y deductivo), donde el último se asocia generalmente con los estudios cuantitativos, donde la característica más predominante es que va de lo general a lo particular.

Partiendo de lo dicho, el enfoque de esta investigación fue de tipo cuantitativo, ya que citando el autor a Gómez (2006), señala que bajo su diseño, se recolectan la información, siendo equivalente a medir estos datos; por lo que clásicamente significa la asignación de número a eventos, cosas, animales según se establecieron algunas reglas; en tal sentido, se pretende explicar la realidad social que rodea el tema bajo investigación desde lo externo y objetivo; esto así porque al citar a Galeano (2004), este dice que la intencionalidad es encontrar exactitud en las mediciones e indicadores sociales para generalizar los resultados sobre poblaciones o situaciones amplias.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

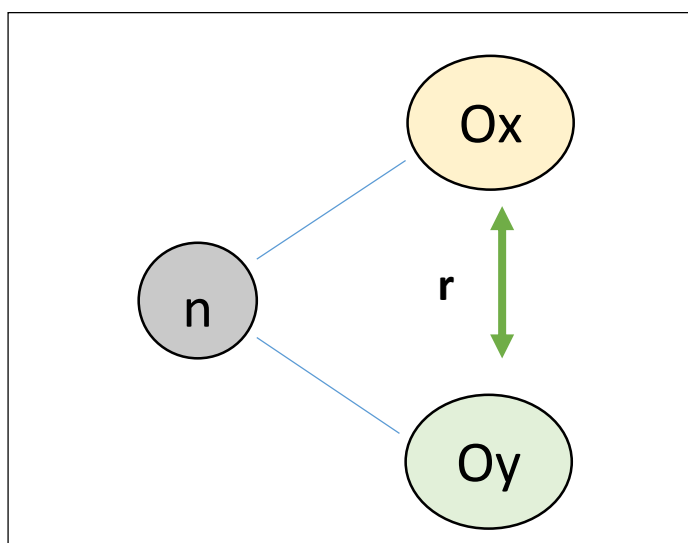
Se recoge de Mata (2019) que todo estudio científico se dedica a abordar el tema desde un nivel determinado de profundidad, pues luego que sustenta los resultados, igual ha de ser coherente en relación a lo planteado del problema y a la formulación de los objetivos; esto lleva a que se defina alcance o nivel, el nivel de profundidad que tiene una investigación, debiendo ser un proceso consciente, donde se ve involucrada la planificación y la toma de decisiones por parte del investigador, esto sobre la base del nivel de conocimiento que tiene

previamente sobre el tema seleccionado al igual que sobre la función de los objetivos planteados al momento de la decisión de investigarlo.

Citando Mata (2019) a Hernández, Fernández y Baptista (2010), las investigaciones bajo enfoque cuantitativo, pudieran llegar a tener alcances que dependen los resultados luego de la revisión de la literatura y de la perspectiva del propio estudio, por lo que el alcance de este trabajo fue de tipo correlacional, ya que buscó la correlación que existe entre la capacitación y la motivación de los colaboradores nivel técnico administrativo del Instituto del Mar del Perú.

3.1.3. DISEÑO

Sobre diseño de investigación indica Martínez (2020) que, conforma el plan general que posee el investigador con el cual busca la obtención de respuestas a las preguntas que se plantean o también para comprobar las hipótesis expuestas, con el diseño se hace un despliegue de estrategias básicas que el investigador ha de adoptar para que se generen los datos lo más exactos e interpretables posible, de allí, que según lo dicho por este autor, se trató de un diseño no experimental, ya que el investigador tuvo en mente comprobar los efectos que causaba una intervención específica, mostrando su papel activo al realizar dicha intervención. El diseño para esta investigación se correspondió con el siguiente esquema:



Fuente: Elaboración propia

Dónde:

n = Muestra de colaboradores nivel técnico administrativo del Instituto del Mar del Perú

Ox = Capacitación

Oy = Motivación

r = Relación de las variables de estudio

De igual modo, se trató de un estudio transversal tomando en cuenta lo expuesto por Sánchez (2020) para quién son los que se corresponden con el diseño de una investigación individual-observacional, la cual mide a una o más características, es decir, variables en un momento determinado del estudio, los datos son recogidos en el presente (solo en algunos casos sobre sucesos, experiencias o conductas pasadas de los participantes).

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Sobre población es propicia la opinión de López (2004) para quién se trata del conjunto de sujetos, de objetos (registros médicos, accidentes viales, nacimientos, entre otros); para el caso de esta investigación, se conformó por la totalidad de los trabajadores del Instituto del Mar del Perú, esto fue 617 personas adscritas a los niveles que conforman dicha institución, es decir funcionarios, directivos, profesionales, técnicos y auxiliares.

Cuadro 1

Distribución de la población

Funcionarios	Directivos	Profesionales	Técnicos	Auxiliares
11	37	320	230	19
Total				617

Fuente: Instituto del Mar del Perú (2021)

3.2.2. MUESTRA

Al respecto, López (2004) la define como el subconjunto o también

llamada parte de la población, sobre la cual se realizará el estudio, es la porción representativa del universo, para lo cual existen variados procedimientos para la obtención de la cantidad de sus componentes, tales como fórmulas manuales o través de programas, aplicación de la lógica, entre otros.

En este caso particular, la muestra se constituyó por el personal administrativo del segmento del grupo ocupacional de técnicos, quién a su vez se integró por los subgrupos denominados secretarias, auxiliares y oficinistas, los cuales sumaron un total de 38 colaboradores, trabajadores todos de esta institución. Como se apreció, se trató de un universo muy pequeño, por lo que no se aplicó muestreo alguno, sino que pasó a ser la misma muestra, estando ante la presencia de un censo poblacional, donde el tamaño o cantidad de colaboradores del subgrupo nivel técnico administrativo fue de: $n = 38$.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICA

Para definir técnica, se extrae de Bastis Consultores (2020) que son la vía mediante la cual un investigador tiene relación directa con los sujetos participantes del estudio, que lo lleva a la obtención de los datos necesarios para lograr el desarrollo y alcanzar los objetivos que se plantearon inicialmente.

En esta línea, la técnica que mejor se adaptó a este trabajo fue la encuesta, la cual es para Bastis Consultores (2020), una técnica para la recopilación de la información necesaria, donde el investigador procede a interrogar a los participantes para que expongan aquellos datos de interés para conformar los objetivos expuestos (tanto general como específicos). Para este caso particular, la encuesta se aplicó dada la necesidad de probar las hipótesis, así como exponer la solución que se podía dar a la problemática bajo investigación, interpretando e identificando metódicamente, las opiniones ofrecidas por los sujetos participantes en cumplimiento del objetivo general.

3.3.2. INSTRUMENTO

Refiere Ruíz (2011) que, tiene rol fundamental, razón por la cual ha de escogerse el más apropiado y correcto posible, pues debe señalar todo aquello cuanto le interese medir al investigador con eficiencia y facilidad, de allí que el autor cita a Namakforoosh (2005), para señalar que debe estar compuesto por 3 características primordiales como lo son la validez, confiabilidad y factibilidad.

Atendiendo lo dicho, se seleccionó como instrumento para esta investigación al cuestionario, el cual es según Meneses (2020), el instrumento estandarizado, dentro de las investigaciones cuantitativas, que se emplea para recolectar la información en un momento específico del trabajo de campo, primordialmente las realizadas mediante la técnica de la encuesta que se ha seleccionado.

Se señala así, que este cuestionario bajo formato tipo Likert, se compuso por un total de 45 interrogantes, con alternativas de respuesta siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca, a las cuales se les construyó un baremo de codificación de datos que sirvió de contrastación para la designación del nivel de capacitación que estos trabajadores reciben en la institución bajo estudio.

Cuadro 2

Baremo de Codificación de Datos

Intervalos	Puntajes	Categoría de respuestas	Nivel de capacitación
10 – 18	1	Nunca	Deficiente
19 – 36	2	Casi nunca	Escaso
37 – 54	3	A veces	Mediano
55 – 72	4	Casi siempre	Bueno
73 – 100	5	Siempre	Excelente

Fuente: Elaboración propia (2021)

3.3.2.1 Validez del instrumento

Sobre validez refiere Marroquín (2013), es el grado en el cual un

instrumento de medición de datos, verdaderamente mide la variable que se pretende medir. Es obtenido al hacer evaluación de la reproducibilidad, dándose esta al existir buena correlación en las mediciones efectuadas de los diferentes momentos, así como de la fiabilidad, correspondiente a la exactitud de las mediciones en los diversos momentos. Para este caso bajo estudio, la validez del instrumento estuvo a cargo de un panel de expertos conformados por docentes de la Universidad de Huánuco, Facultad de Ciencias Empresariales.

3.3.2.2 Confiabilidad del instrumento

Sobre la confiabilidad de un instrumento indica Marroquín (2013) que se trata del grado en que un instrumento crea resultados de manera consistente y coherente, es decir, cuando se da cuando la aplicación repetida sobre el mismo sujeto u objeto, emite iguales resultados. En concordancia, hace mención al grado en que al ser aplicado repetidamente el instrumento a las mismas unidades estudiadas en las mismas condiciones, lleva a idénticos resultados, esto con precisión en la medición y abarcando la totalidad de las variables que se quieren medir. La confiabilidad de este instrumento se obtuvo a través de la fórmula de Alpha Cronbach con apoyo de la Hoja de Cálculo del Programa Excel, obteniéndose un coeficiente de 0,887, por lo que lo establece como confiable.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Expone Jiraldó (2006) sobre técnicas para procesar y analizar la información, que es aquella que tiene como objetivo, producir los datos que han de ser ordenados y agrupados para se le facilite al investigador analizar la información arrojada por la aplicación del instrumento o de la técnica para la recolección de la información, esto tomando en cuenta la hipótesis, sus objetivos, así como las interrogantes planteadas para el trabajo.

Este proceso, expuso los pasos para procesar los datos, tales como a) Obtención de la información sobre el universo o muestra que son objeto de

registro; b) Definición de las variables o también de los criterios con los que se ordenan los datos luego de registrarse; y, c) Definición de las herramientas estadísticas o de los softwares que se emplearán para procesar dichos datos. Para la practicidad de procesamiento de datos en este caso de estudio, se emplearon programas de procesamiento, análisis y presentación de diapositivas bajo la siguiente tecnología:

a) Microsoft Word: Empleado para redacción de la investigación y del correspondiente informe final.

b) Microsoft Excel: Utilizado para el cálculo estadístico y con ello la presentación de cuadros y gráficos de la investigación en el correspondiente informe final.

c) Microsoft Excel: Empleado para tratamiento estadístico que se empleará para comprobar la hipótesis, en este caso el Coeficiente de Correlación de Pearson.

d) Microsoft Power Point: Usado para la presentación didáctica de los resultados de la investigación y del informe final.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

En este apartado se procede a la descripción de las diferentes operaciones a las que ha sido sometida la información recolectada dada la aplicación de los instrumentos aplicados, para ello, se clasifica, registra, tabula y codifica cada uno de los datos obtenidos, para posteriormente efectuar el análisis correspondiente de los mismo, todo ello bajo la aplicación de técnicas estadísticas empleadas para descifrar el contenido de cada uno de estos datos.

Tabla 1

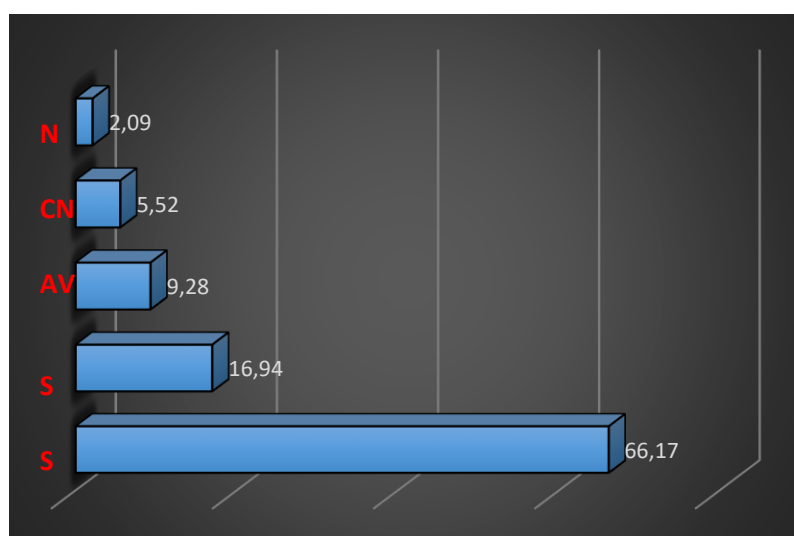
Requerimientos de capacitación

Alternativas	Ítems												F(a)	%
	Habilidades			Competencias			Capacidad creativa			Inteligencia emocional				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
S	411	399	398	284	359	409	443	436	401	456	451	452	408	66,17
CS	100	100	92	193	141	100	97	60	102	85	93	91	105	16,94
AV	65	66	83	66	21	56	23	60	96	53	49	49	57	9,28
CN	31	35	34	45	85	38	37	42	11	14	21	16	34	5,52
N	10	17	10	29	11	14	17	19	7	9	3	9	13	2,09
Σx	617	617	617	617	617	617	617	617	617	617	617	617	617	7404
x	123,4	123,4	123,4	123,4	123,4	123,4	123,4	123,4	123,4	123,4	123,4	123,4	123,4	1.480,80
s^2	27017,30	24733,30	24718,80	12247,30	20102,80	26479,80	32926,80	30820,80	26113,30	35527,30	34690,80	34796,30	330.174,60	633.331,90
si	164,37	157,27	157,22	110,67	141,78	162,73	181,46	175,56	161,60	188,49	186,25	186,54	1.973,93	3.783,49

Fuente: Elaboración propia (2021)

Figura 1

Requerimiento de capacitación



Fuente: Elaboración propia (2021)

Tal como se aprecia de tabla y gráfico 1, los entrevistados respondieron en un 66.17% sobre la opción siempre, seguido por casi siempre la cual obtuvo el 16.94%, mientras que a veces se ubicó en 9.28, casi nunca con el 5.52% y nunca un 2.09%%, arrojando un buen nivel de capacitación, ya que, según los encuestados, existe cumplimiento sobre los requerimientos de capacitación por parte de la institución.

Tabla 2

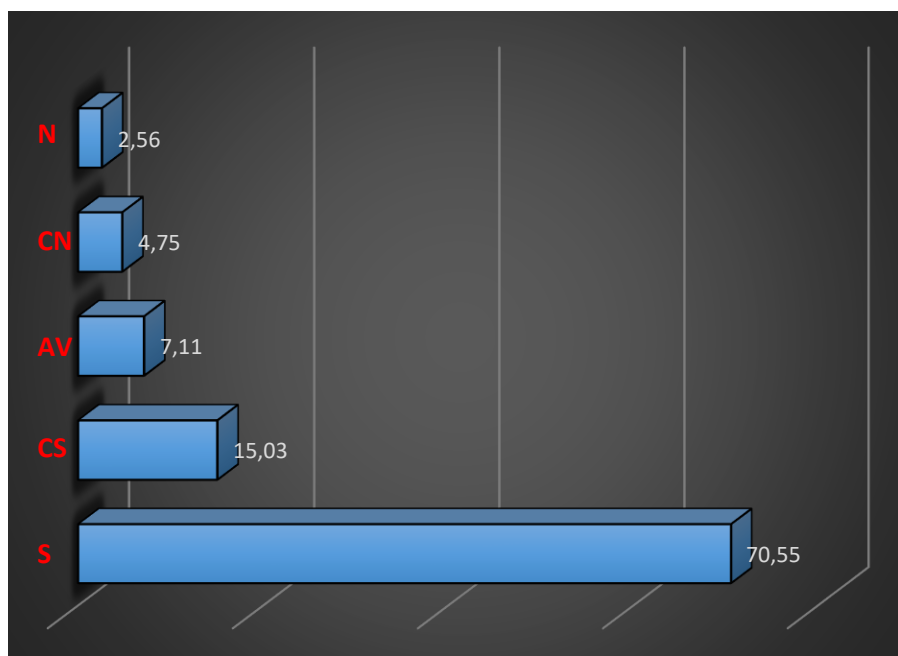
Plan de desarrollo

Alternativas	Ítems															F(a)	%
	Detección y análisis de las necesidades			Diseño del plan de capacitación			Ejecución del plan de capacitación			Evaluación del pla de capacitación			Implementación acciones mejora				
	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27		
S	418	417	408	425	438	410	433	448	447	446	451	452	463	456	417	435	70.55
CS	95	73	81	110	89	99	85	94	100	103	95	87	87	97	96	93	15.03
AV	62	69	74	13	17	56	55	12	31	45	47	53	33	48	43	44	7.11
CN	30	42	39	41	32	38	32	40	23	14	21	16	13	11	48	29	4.75
N	12	16	15	28	41	14	12	23	16	9	3	9	21	5	13	16	2.56
Σx	617	617	617	617	617	617	617	617	617	617	617	617	617	617	617	8638	17276
x	123.4	123.4	123.4	123.4	123.4	123.4	123.4	123.4	123.4	123.4	123.4	123.4	123.4	123.4	123.4	1.727.60	3.455.20
sf	28124.80	27485.30	28027.30	29805.30	31655.30	28634.80	30692.30	33918.80	33854.30	33922.30	34736.80	34720.30	36874.80	35914.30	27822.30	444.346.70	888.390.90
si	167.70	185.73	161.33	172.64	177.92	163.20	175.19	184.17	184.00	184.18	186.38	186.33	192.03	189.51	166.80	2.490.31	4.979.72

Fuente: Elaboración propia (2021)

Figura 2

Plan de desarrollo



Fuente: Elaboración propia (2021)

Al observar la tabla y gráfico 2, se evidencia que las personas consultadas expusieron sus respuestas en la alternativa siempre que alcanzó un 70.55%,

casi siempre un 15.03%, a veces el 7.11%. Se alejaron de esta situación las opciones casi nunca con el 4.75% y nunca un 2.56%, respuestas que exponen un buen nivel de capacitación, por lo que según los encuestados existe un plan de desarrollo suficiente para satisfacer sus requerimientos.

Tabla 3

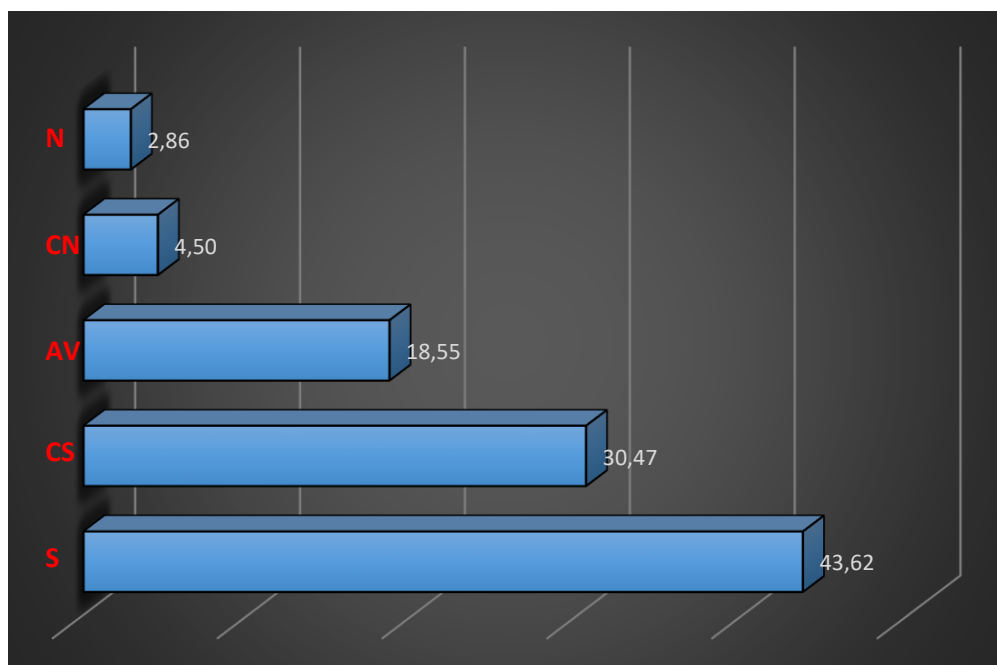
Motivación intrínseca

Alternativas	Ítems										F(a)	%
	Autorrealización			Formación			Desafío al cambio					
	28	29	30	31	32	33	34	35	36			
S	244	256	289	251	268	283	286	248	297	269	43,62	
CS	185	153	172	213	202	200	202	194	171	188	30,47	
AV	152	161	124	89	90	84	100	112	118	114	18,55	
CN	25	37	19	39	18	37	20	40	15	28	4,50	
N	11	10	13	25	39	13	9	23	16	18	2,86	
Σx	617	617	617	617	617	617	617	617	617	617	5553	10489
\bar{x}	123,4	123,4	123,4	123,4	123,4	123,4	123,4	123,4	123,4	123,4	1.110,60	2.097,80
s^2	10368,30	10049,30	13218,30	10574,80	11608,80	13136,30	14235,80	9418,80	13929,30	106.539,70	202.711,10	
s_i	101,82	100,25	114,97	102,83	107,74	114,61	119,31	97,05	118,02	976,62	1.851,42	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Figura 3

Motivación intrínseca



Fuente: Elaboración propia (2021)

Para el caso de la tabla y gráfico 3, fue notorio que los entrevistados inclinaron mayormente sus respuestas sobre las opciones siempre con el

43.62%, casi siempre con el 30.47, seguido de a veces con un 18.55%, otorgando a casi nunca el 4.5% y nunca un 2.86, existiendo un mediano nivel de capacitación, lo que según los encuestados se estaría haciendo manifiesta en ellos, de alguna manera, una motivación intrínseca.

Tabla 4

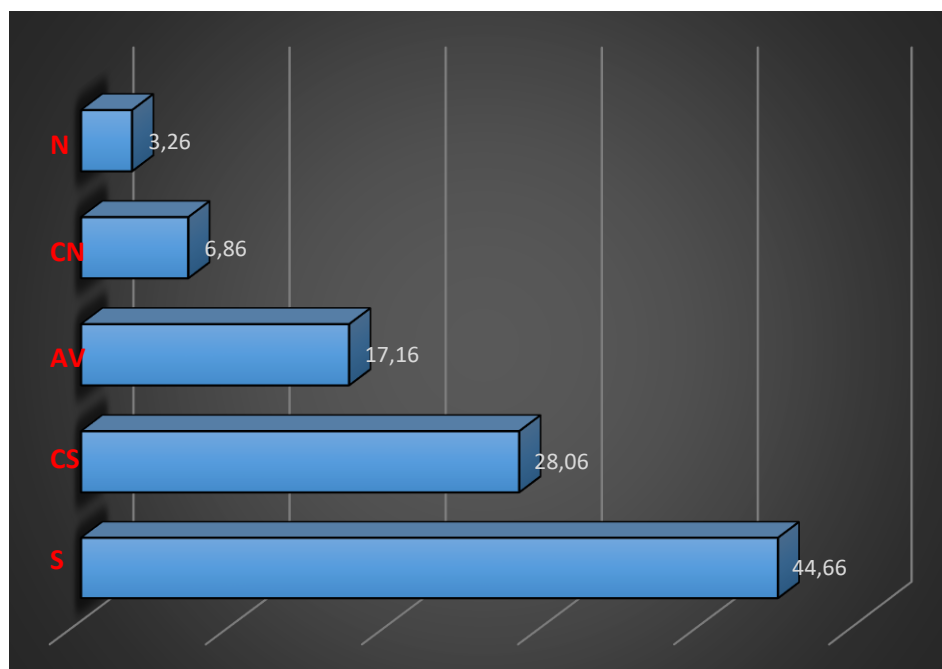
Motivación extrínseca

Alternativas	Ítems									F(a)	%	
	Condiciones del trabajo			Beneficios sociales			Políticas institucionales					
	37	38	39	40	41	42	43	44	45			
S	255	263	289	271	288	271	290	286	267	276	44,66	
CS	162	149	165	176	183	199	180	178	166	173	28,06	
AV	141	147	117	100	78	70	97	98	105	106	17,16	
CN	38	39	25	42	40	55	45	31	66	42	6,86	
N	21	19	21	28	28	22	5	24	13	20	3,26	
Σx	617	617	617	617	617	617	617	617	617	617	5553	10489
\bar{x}	123,4	123,4	123,4	123,4	123,4	123,4	123,4	123,4	123,4	123,4	1.110,60	2.097,80
s^2	9224,30	9680,80	12340,80	10206,80	12190,80	11328,30	12955,30	12120,80	9564,30	99.612,20	190.000,10	
s_i	96,04	98,39	111,09	101,03	110,41	106,43	113,82	110,09	97,80	945,11	1.794,18	

Fuente: Elaboración propia (2021)

Figura 4

Motivación extrínseca



Fuente: Elaboración propia (2021)

Según se evidencia de la tabla y gráfico 4, la opinión de los trabajadores entrevistados recayó mayormente sobre la alternativa de respuesta siempre,

la cual obtuvo un 44.66%, le sigue casi siempre con el 28.06%, a veces un 17.16%, casi nunca alcanzó el 6.86 y nunca 3.26%, repuestas que ubican en la tabla de categorización un mediano nivel de capacitación, lo que permitió a los encuestados dar a conocer que se produce en ocasiones una motivación extrínseca en sus labores.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

Hipótesis 1:

Se estableció que un 66.17% de los informantes consideraron que los colaboradores del nivel técnico administrativo del Instituto del Mar del Perú, reciben capacitación la cual les permite alcanzar una relación significativa entre los requerimientos de capacitación y la motivación, por lo que se aprueba la hipótesis planteada.

Hipótesis 2:

Pudo comprobarse que un 70.55% de las personas bajo estudio, expusieron que los empleados del nivel técnico administrativo del Instituto del Mar del Perú, piensan que cuentan con un buen plan de desarrollo institucional que cubre sus necesidades de formación, por lo que se establece una relación significativa entre el plan de desarrollo y la motivación en estos trabajadores, aprobándose con ello la hipótesis expuesta.

Hipótesis 3:

Según se evidenció del 43.62%, que los empleados del nivel técnico administrativo del Instituto del Mar del Perú encuestados, consideraron que debe abrirse espacio a una mayor motivación intrínseca que facilite a estas personas su desarrollo personal dentro de la institución que sobre la cual se realizó esta investigación, segregando en ellos una motivación suficiente que les lleve a un cónsono desempeño laboral, de allí que exista una relación significativa entre la capacitación y la motivación intrínseca, todo lo cual

aprueba la hipótesis considerada.

Hipótesis 4:

Según se evidenció del 44,66%, que los colaboradores del nivel técnico administrativo del Instituto del Mar del Perú encuestados, expusieron la necesidad de una mayor motivación extrínseca que le permita a estos trabajadores un espacio que favorezca su desarrollo profesional dentro de la institución para la cual laboran, para que se dé una motivación idónea que les logre en ello un desempeño laboral acorde a sus responsabilidades y objetivos institucionales, en virtud de ello, existe una relación significativa entre la capacitación y la motivación extrínseca, llevando a que se apruebe la hipótesis expuesta.

4.3. DEMOSTRACIÓN DE LA CORRELACIÓN

Cálculo del Coeficiente de Pearson

Dimensión	Capacitación	Motivación
	Matriz 1	Matriz 2
Requerimientos de capacitación	66,17	43,62
Plan de desarrollo	70,55	44,66
Motivación intrínseca	16,94	30,47
Motivación extrínseca	15,03	28,06

0,996067199 Coeficiente de correlación de las dos variables:
Capacitación y motivación

() Correlación significativa al nivel de 0,01 (bilateral)**

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

En este acápite de la investigación, se lleva a cabo el contraste de la información obtenida proveniente tanto de los instrumentos aplicados a la población seleccionada como de las fuentes escritas (textos, artículos, otros trabajos de investigación, antecedentes, entre otros), por lo que se procede a la explicación de cada una de las diferencias o coincidencias detectadas de tales datos, en tal sentido, dado que tal contrastación proviene de las variables bajo estudio (capacitación y motivación) la explicación se sustenta con los resultados de las dimensiones expuestas.

Para el caso de la primera variable denominada capacitación en su dimensión requerimientos de capacitación, se pudo conocer que los trabajadores, en su mayoría, conocen sobre su situación de instrucción dentro de la organización, pudiendo ser capaces de manifestar cuáles son sus necesidades para ejecutar de forma efectiva sus funciones dentro de los puestos de trabajo.

A tal efecto, pudieron manifestar su punto de vista con respecto a la satisfacción de tales requerimientos bajo un conocimiento claro y una actitud suficientemente positiva, esto llevó a pensar que están conscientes de que la empresa debe dar solución anticipada a todo cuanto garantice su desarrollo profesional y personal dentro de la institución para la cual trabajan.

Del mismo modo, atendieron con sus respuestas lo referente a dar reconocimiento a las condiciones que tiene en la actualidad la institución en relación a la capacitación de sus colaboradores, disminuir las diferencias en cuanto a los conocimientos que poseen los empleados para cumplir con sus tareas, permitirles sostener una misma actitud positiva ante los cambios, motivarlos al uso de habilidades para cumplir con las funciones del cargo, en general, detectar necesidades presentes y futuras que complementen un empleado motivado, satisfecho, que aspire a todo beneficio ofrecido

(ascensos, aumentos salariales, formación, capacitación, entre otros).

En concordancia, con respecto al indicador habilidades, muchos de ellos demostraron tener talento para alcanza su desarrollo de manera eficiente en cuanto a las tareas que realizan, logrando correctos desempeños al llevarlas a cabo, pues se preocupan por tener perfección de tales habilidades para que guarden relación con el talento del cual disponen.

Mientras que en el indicador competencias, demostraron mayoritariamente suficiente capacidad para dar cumplimiento a las actividades que les ha sido encomendadas, apreciándose en ellos constancia en cuanto a mantener una necesaria dirección, ya que aplican ponen en práctica todo lo aprendido con relaciona a su campo personal, laboral y profesional.

Seguidamente en el indicador capacidad creativa, en alto porcentaje llevan a cabo sus funciones del cargo en la búsqueda de producir siempre algo nuevo, lo que les permite resolver situaciones negativas, crear innovadoras soluciones en el ambiente laboral que los rodea, de allí que valoren las ideas nuevas que ofrece el resto del equipo de trabajo para dar respuesta con ello a nuevos desafíos laborales que se presenten.

Mientras que con el indicador inteligencia emocional se pudo conocer que, un buen porcentaje de estos trabajadores optimizan la calidad del liderazgo al reconocer sus emociones y la de otros, a través de su capacidad para atender los sentimientos promotores del crecimiento personal e intelectual, al tiempo que distinguen entre sus capacidades de percibirse a sí mismos y con respecto a los demás.

Tales exposiciones son similares a la opinión de Mérida (2013) para quién el requerimiento de capacitación es aquel destinado a descubrir con acierto cuáles son las necesidades que sobre este tema se deben satisfacer en las personas que ocupan los puestos de trabajo, por lo que toca aquellas que están presentes, al tiempo que lleva a prever, así como anteponerse a necesidades futuras; es decir, se trata de canalizar las habilidades, competencias, capacidad creativa e inteligencia emocional de los trabajadores.

Del mismo modo, los hallazgos se confrontan con el antecedente de Álvarez; Freire y Gutiérrez (2017) ya que su investigación “Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas”, reveló como resultados que puede ser medido el impacto que la capacitación laboral puede redundar en la productividad de toda organización, al efectuar desempeños laborales eficientes.

En el mismo orden de ideas, en la dimensión plan de desarrollo se aprecia que existe buen conocimiento sobre este aparte de la capacitación por parte de los colaboradores de esta institución, ya que experimentan una formación a corto plazo, sistemática y organizada, permitiéndoles aplicar sus conocimientos y habilidades con respecto a los objetivos organizacionales planteadas, de este modo, manifestaron con la cantidad de respuestas que, se sienten satisfechos de que el plan utilizado por el patrono logra detectar en ellos sus necesidades de formación, los lleva a participar en su diseño, ejecutarlo, evaluarlo e implementarlo.

Concordantemente a lo dicho por los trabajadores, con el plan de desarrollo la institución a través del área de recursos humanos, perfila un conjunto de acciones en cada período de trabajo, permitiéndoles de alguna forma desarrollar sus conocimientos, habilidades y aptitudes, entonces ellos como colaboradores o funcionarios ubicados en el nivel técnico administrativo, cuentan con una serie de iniciativas que pudiera llevarles a construir el presupuesto en cada fase de formación que requieren, pudiendo participar de este modo para evaluar dicha preparación y darle continuidad.

De manera general, los colaboradores asintieron que con el plan de desarrollo o de los recursos humanos, cuentan con una herramienta que satisface las necesidades de formación que los hace capaces de enfrentar retos, cumplir funciones, tareas, responsabilidades, alcanzar metas, para que la institución se mantenga, sea eficiente bajo una estructura de profesional de sus colaboradores, pudiendo conocer a cuántos y a quienes capacitar.

Al respecto del indicador detección y análisis de las necesidades, se obtuvo que se pudo demostrar en buen grado que detectar las necesidades puede medirse para reconocer lo primordial que resulta capacitar, con ello se

observa que la institución bajo estudio asume esta detección como herramienta necesaria para que los trabajadores logren realizarse profesional y personalmente, todo lo cual lleva a que con el plan de desarrollo se alcancen mejores y mayores.

Luego en el indicador diseño del plan de capacitación, se apreció que mayoritariamente están de acuerdo en que la institución le ofrece a los trabajadores actividades, talleres, cursos, entre otras ayudas, lo cual incide en al definir correctamente los objetivos que tiene el plan de capacitación, el cual se constituye como una base que pretende cambiar los comportamientos de estos empleados con respecto al desempeño que lleva cada uno en su puesto de trabajo.

En este mismo orden de ideas, del indicador ejecución del plan de capacitación quedó establecido de las respuestas emitidas por los entrevistados que, en la mayoría de las ocasiones se comunica a los trabajadores el plan de desarrollo antes de ser ejecutado, adecuándolo en base a las necesidades que presentan y asegurándose que la organización cumpla con los objetivos que componen los requerimientos de capacitación.

Seguidamente el indicador evaluación del plan de capacitación refirió que, se evalúan con frecuencia los resultados detectados de la ejecución de dicho plan, atendiendo los pros y contras en la búsqueda de que éste sea mejorado a futuro, de allí que se interesen por las acciones que lleva a cabo cada trabajador en la toma de con relación a las tareas realizadas.

Por su parte, el indicador implementación de acciones de mejora, reveló que se realizan acciones de mejora a través de aplicar técnicas que confirman la relevancia que tiene capacitar el recurso humano, resaltan la importancia de capacitar en el trabajo, de allí que se considera la implementación del plan de desarrollo para establecer con ello ventajas competitivas con respecto a las tareas que se llevan a cabo en los puestos de trabajo, por lo que se elabora mayoritariamente el informe que exprese los resultados obtenidos posterior a su aplicación.

Los planteamientos señalados, guardan relación con los constructos de Barcelo (2018) para quién el plan de desarrollo, refiere la herramienta que

determina las capacidades de cada trabajador dentro de la nómina, expone las responsabilidades que debe efectuar, toma en cuenta la dimensión y estructura de esa lista de empleados, subdividiéndose en otros planes tan importantes como (selección, contratación, formación, motivación, formación y seguridad e higiene laboral), de allí que su relevancia se liga de forma directa con la gestión del talento de ese recurso humano, llevando a la detección y análisis de las necesidades, diseño, ejecución y evaluación del plan de capacitación, así como la implementación de acciones de mejora.

En igual orden de ideas se comparan los resultados con el trabajo de Rojas (2018) “Capacitación y desempeño laboral, Guatemala, donde los resultados obtenidos expusieron que tanto la capacitación como el desempeño laboral, se convierten en factores relevantes dentro del quehacer laboral de cualquier organización, esto en virtud de que, para poder establecer como importante la primera, fue requisito determinar cuánto se incrementaba el desempeño laboral luego de dicha capacitación.

Seguidamente, se establece la discusión de los datos obtenidos para la variable motivación, dentro de la cual en su dimensión motivación intrínseca, refiere que, los colaboradores, a pesar de sus respuestas, en algún momento han sentido que no están integrados o no forman parte del trabajo, con un poco de insatisfacción por lo que hacen y reciben, ya que les gustaría recibir más reconocimientos por sus logros, su actitud para progresar, la responsabilidad que demuestran y tienen por el trabajo que cada uno ejecuta, la buena actitud para desarrollarse profesional y personalmente. Se trata de querer mantener en un ambiente con estímulos laborales, se les promoció en sus puestos de trabajo y se les reconozca sus labores.

En la misma línea, a los trabajadores les gustaría tener mayores oportunidades que los lleve a un alto estado de satisfacción con lo que hacen, sentirse lo suficientemente motivados para satisfacer sus necesidades de desarrollo mental, profesional, personal, encontrarse en un lugar de trabajo donde puedan expresar su creatividad, emplear sus conocimientos, alcanzar individualmente sus metas en el cargo, ya que en ciertas ocasiones experimentan ausencia en cuanto a la satisfacción y por ende a la motivación.

Al considerar el indicador autorrealización se conoció de los entrevistados que los trabajadores exponen su potencial interno desarrollando al máximo sus responsabilidades, con lo que llevan a cabo un buen desempeño de funciones y está conscientes de la capacidad que poseen para alcanzar las metas propuestas.

En línea con las ideas, el indicador formación expuso con sus resultados que, la formación del recurso humano está incidiendo para obtener el éxito de la institución, esto debido a que cuenta con un proceso continuo para formarlos, el cual les permiten afrontar los diversos cambios institucionales, al tiempo que adquiere conocimientos especializados con los cuales llegan a ejercer cada uno las responsabilidades que les corresponde.

Mientras que el indicador desafío al cambio reveló que la institución se desempeña en un medio que le hace grandes exigencias, por lo que siempre está atenta de tener a la mano nuevas alternativas que la identifique dado el grado de creatividad que posee, al tiempo que atiende los cambios institucionales como necesarios en el logro del éxito.

Los hallazgos medianamente son concatenantes con lo dicho por Loayza y Lette (2014) quienes indican que esta motivación, se relaciona con lo que tiene contenido cada puesto de trabajo o con la naturaleza de las funciones que las personas efectúan, se encuentran controlados por ellas, contienen el crecimiento profesional de cada quién, el reconocimiento, la autorrealización; no obstante, hay una particularidad en esta motivación y es que no se toman en cuenta la oportunidad y el desafío de la creatividad con la consecuente significancia psicológica del trabajador que lo lleva a cabo, para lo cual debe partir de la autorrealización, formación y desafío al cambio.

Luego al contrastar con Surco (2017) con su estudio “La capacitación del personal y el desempeño laboral en la Clínica Puno Sociedad de Responsabilidad Limitada, período 2017” mostró como resultados que se pronuncian dentro de cualquier organización, ciertos factores que ayudan a que se produzcan buenos desempeños laborales y que, de no ser cumplidos, redundan en resultados contrarios a lo esperado.

Por último, se encuentra la dimensión motivación extrínseca sobre la cual

se detectó que, en ciertas ocasiones los colaboradores necesita mantener un nivel suficiente de satisfacción el cual no reciben totalmente de la institución, sino que de alguna manera se produce en ellos, en ciertas ocasiones, insatisfacción por lo que hacen llevándolos a una desmotivación laboral debido a que no les parece suficiente la seguridad laboral que les ofrece la institución (procedimientos, condiciones laborales, salario, entre otros).

Significa ello que, no les parece que las políticas institucionales, así como la administración que se lleva a cabo, compensan sus aspiraciones salariales, formas de supervisar, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, entre otros, produciéndose de este modo cierta insatisfacción laboral relacionada directamente con esta motivación extrínseca.

Según lo dicho, les gustaría una mejora sustancial de las condiciones laborales (incrementos de salarios, ascensos, entre otros), lo cual aun cuando no cambiaría totalmente su actitud de insatisfacción, mejoraría de alguna manera su situación dentro de la institución en cuanto a bienestar laboral, para que luego sean mejorados el resto de factores que terminen de compensar y motiven (crecimiento profesional, mejoramiento de responsabilidades, atención a los logros obtenidos, entre otros).

Para el caso del indicador condiciones de trabajo, se conoció que no todos los trabajadores están satisfechos con las condiciones de trabajo ofrecido por la institución, por lo medianamente creen que sus condiciones de trabajo no generen grandes riesgos que pueda afectar su salud y seguridad, así que con dudas consideran que la organización estaría dispuesta a ofrecerles de ser necesario nuevas condiciones de trabajo.

Con respecto al Indicador beneficios sociales, se pudo conocer que no siempre se respeta dignidad del trabajador como ser humano atendiendo a sus requerimientos sociales y económicos, considerando con ello que los beneficios que reciben no necesariamente van acordes con las responsabilidades de sus cargos, pues la institución no todas las veces cumple oportunamente con los beneficios sociales que ofrece.

Por último, en su indicador políticas institucionales, las respuestas arrojaron que, los empleados en mediano porcentaje consideran que las

políticas de la organización para la cual trabajan, la exposición de límites es poco cónsona con respecto a situaciones laborales que puedan hacerse presentes, donde las fallas que se suscitan al orientar sobre el funcionamiento y ejecución de las tareas, en ocasiones les afecta grandemente, pues la institución tienen capacidad de decisión para operar los equipos de trabajo dentro de cada puesto de trabajo.

Los resultados encontrados, no son del todo similares a lo expuesto por Loayza y Lette (2014), para quienes la motivación extrínseca o higiénica, es aquella inmersa dentro del ambiente donde se encuentra recluido el sujeto, referidos a las condiciones con las cuales ha de desempeñar sus funciones trabajo; no se encuentran controlados por el sujeto, ya que son administrados por la organización.

Estos hacen referencia a los sueldos, supervisión que se le da a los empleados, reglamentos internos, beneficios sociales, condiciones físicas, mano de políticas que tiene la empresa, clima organizacional, entre otros, en general, se consolida dentro del contexto externo que rodea al trabajador y deben atender las condiciones de trabajo, los beneficios sociales y las políticas institucionales.

Al cotejar los hallazgos con el antecedente de Díaz (2017) en la investigación “La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Cajay, Huari, año 2017”, quedó expreso en resultados que, si puede darse un nivel significancia en la relación entre la motivación y el desempeño laboral, es decir, la motivación tiene incidencia significativa en el desempeño laboral, por lo que se espera correlación positiva entre motivación y desempeño laboral.

CONCLUSIONES

Luego de analizado y discutidos los hallazgos encontrados en este caso de investigación, a continuación, se presentan las conclusiones a las que hubo lugar:

a. Con referencia al primer objetivo específico relacionado a los requerimientos de capacitación, se concluyó que un buen porcentaje de estos trabajadores tienen conocimiento de la instrucción que reciben dentro de la organización, tienen capacidad para opinar sobre sus propias necesidades para realizar efectivamente las tareas en sus cargos. De igual modo, manifiestan la satisfacción que sienten sobre tales requerimientos, están claros, con buena actitud, saben que la organización debe darles solución a todo lo que lleve a que se desarrollen personal y profesionalmente.

b. Para el segundo objetivo específico referido al plan de desarrollo, quedó concluido que tienen buen conocimiento sobre la capacitación, en cuanto al derecho que tienen de ser formados en de forma sistemática y organizada, en oportunidad de aplicar sus habilidades y conocimientos para cumplir los objetivos organizacionales, de allí que estén satisfechos con el plan de esta institución, pues detecta sus necesidades de formación, pudiendo ser partícipes en su diseño, ejecución, evaluación e implementación. Esto les permite desarrollar sus aptitudes, habilidades y conocimientos, con aplicación de su iniciativa y participación en la construcción del presupuesto para cada etapa de formación requerida.

c. En el caso del tercer objetivo específico sobre motivación intrínseca, es concluyente que son muchos las situaciones que hacen que los trabajadores tengan poca integración al trabajo, es decir, el no formar parte del mismo, igualmente están de alguna manera insatisfechos por lo que hacen y lo que la organización les da, referente a que no se les reconocen sus logros, ganas de progresar, la responsabilidad que demuestran sobre las labores efectuadas, sucediendo lo mismo con la positiva actitud que poseen en cuanto a su desarrollo personal y profesional, aun manifestando su deseo de querer más oportunidades que les motive y les permita satisfacer sus necesidades mentales, personales, profesionales, expresar su creatividad, alcanzar sus

metas, entre otros.

d. En referencia al cuarto objetivo específico direccionado hacia la dimensión motivación extrínseca, se detectó que son variadas las ocasiones en que los trabajadores requieren un mayor nivel de satisfacción, deseando que la organización trabaje sobre la desmotivación laboral que sienten, motivado a razones de beneficios en su seguridad laboral, pues la institución maneja políticas institucionales que deben ser más eficientes, sin descartar que se observa una administración que medianamente compensa sus aspiraciones salariales, supervisión efectiva, mejores condiciones de trabajo, idóneas relaciones interpersonales, así como tratar sobre otros factores que les lleve a una mayor motivación y compensen en pro de un crecimiento profesional, que mejore sus responsabilidades, que se atiendan los logros obtenidos, entre otros.

e. Por último, se establece el cumplimiento del objetivo general el cual persiguió determinar la relación que existe entre la capacitación y la motivación en los colaboradores nivel técnico administrativo del Instituto del Mar del Perú, 2021, concluyendo que existe una correlación significativa a nivel de 0,01 bilateral entre ambas variables, lo que conlleva considerar que la capacitación es factor fundamental dentro de la motivación que sienten los colaboradores para cumplir con sus funciones.

RECOMENDACIONES

Con base a las conclusiones obtenidas, se procede a continuación a establecer las recomendaciones respectivas:

Para el **primer objetivo específico** se plantean las siguientes recomendaciones:

- ✓ Permitir a los colaboradores su opinión para mejorar las necesidades con las cuales atienden las funciones de sus puestos de trabajo.
- ✓ Mejorar la satisfacción de los trabajadores para que estén claros en lo que hacen y con buena actitud.
- ✓ Solucionar los problemas laborales que están impidiendo el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.

En cuanto al **segundo objetivo específico** se estipularon las siguientes recomendaciones:

- ✓ Mantener los trabajadores manejo del plan de desarrollo para que estén en conocimiento sobre la capacitación que deben recibir a corto plazo, de manera organizada y sistemática.
- ✓ Motivar a los trabajadores para que apliquen sus habilidades y conocimientos para el buen cumplimiento de los objetivos organizacionales.
- ✓ Mantener en los empleados satisfechos a través del plan de desarrollo con el fin de detectar sus requerimientos de formación, donde participen de su diseño, ejecución, evaluación e implementación.

En lo referente al **tercer objetivo específico**, se concretaron las siguientes recomendaciones:

- ✓ Ofrecerle al recurso humano la posibilidad de desarrollar sin inconvenientes sus aptitudes, habilidades y conocimientos, para que apliquen su iniciativa y participen así en la construcción del presupuesto por cada etapa de formación que se requiera.
- ✓ Integrar a los colaboradores a sus labores para que formen parte de sus labores y sientan satisfacción por lo que hacen.
- ✓ Dar reconocimiento de los logros alcanzados por el recurso humano con la finalidad de que sientan deseos de progresar, así como responsabilizarse de sus labores, actitud positiva para alcanzar un desarrollo personal y profesional.

Con respecto al **cuarto objetivo específico**, se plantearon las siguientes recomendaciones:

- ✓ Ofrecer a los colaboradores mayores oportunidades para su motivación y satisfacción de necesidades mentales, personales y profesionales, para que expresen su creatividad, alcancen objetivos, entre otros.
- ✓ Estimular con mayores beneficios sociales para que los trabajadores se encuentren satisfechos.
- ✓ Incrementar los beneficios a los colaboradores en cuanto a seguridad laboral, mejores políticas institucionales, una administración que compense sus aspiraciones salariales, efectiva supervisión, mejoras en las condiciones laborales, en las relaciones interpersonales, entre otros.
- ✓ Motivar los empleados y compensarlos dentro de un crecimiento profesional para que logren mejorar sus responsabilidades, se les gratifique sus logros obtenidos, entre otros.

Por último, en relación al **objetivo general** se sugiere que:

- ✓ Mantener una capacitación constante del personal, pues debe considerarse como uno de los factores incidentes en la motivación que experimentan estos colaboradores al cumplir con sus responsabilidades y tareas en los cargos que ocupan, de manera tal, que se mantenga la correlación que se da al capacitar para motivar los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adsuara, G. (2020). (30 enero 2020). Habilidades de una persona: lista y ejemplos. Recuperado de: <https://www.psicologia-online.com/habilidades-de-una-persona-lista-y-ejemplos-4904.html#:~:text=persona%20y%20ejemplos-,Qu%C3%A9%20son%20las%20habilidades%20de%20una%20persona,de%20manera%20eficaz%20alguna%20tarea.>
- Aldana, C. (2014). La motivación como principio esencial en el desempeño empresarial efectivo. Tesis para optar al grado de Especialista en Alta Gerencia. Universidad Militar Nueva Granada. Facultad de Ciencias Económicas. Especialización en Alta Gerencia. Bogotá D.C. Recuperado de: [https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/11445/LA%20MOTIVACION%20COMO%20PRINCIPIO%20ESENCIAL%20EN%20EL%20DESEMPEÑO%20EMPRESARIAL%20EFECTIVO.pdf;jsessionid=4E10EFE4BE220E003E85B3B31481B649?sequence=1.](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/11445/LA%20MOTIVACION%20COMO%20PRINCIPIO%20ESENCIAL%20EN%20EL%20DESEMPEÑO%20EMPRESARIAL%20EFECTIVO.pdf;jsessionid=4E10EFE4BE220E003E85B3B31481B649?sequence=1)
- Álvarez L. (10 de mayo de 2003). El cambio como necesidad y desafío de las organizaciones. Recuperado de: [https://www.gestiopolis.com/el-cambio-como-necesidad-y-desafio-de-las-organizaciones/.](https://www.gestiopolis.com/el-cambio-como-necesidad-y-desafio-de-las-organizaciones/)
- Álvarez, B.; Freire, D. y Gutiérrez, B. (2017). Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas. Tesis presentada como parte de los requisitos para la obtención del grado de Licenciado en Ciencias de la Administración de Empresas de la Universidad de Concepción. Universidad de Concepción. Escuela de Ciencias y Tecnologías. Chile. Recuperado de: <http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/2495/3/%C3%81lvarez%20-%20Freire%20-%20Guti%C3%A9rrez.pdf>
- Amigo, A.; Zamorano, H.; Porta, P.; Bottione, S. y Amerise, F. (Noviembre de 2014). Análisis de la capacitación profesional frente a los requerimientos de las empresas. Decimonovenas Jornadas Investigaciones en la Facultad de Ciencias Económicas y Estadística. Instituto de Investigaciones y Asistencia Tecnológica en Administración. Escuela de

- Administración. Colombia: Universidad Nacional de Rosario. Recuperado de: https://www.fcecon.unr.edu.ar/web-nueva/sites/default/files/u16/Decimocuartas/amigo_zamorano_y_otros_analisis_de_la_capacitacion_profesional.pdf
- Amorós, E. (21 de enero de 2007). Comportamiento organizacional: En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas. Reto al cambio. Recuperado de: <https://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/127.htm>.
- Angulo, P. y Ávila, L. (2010). Desarrollo de la creatividad de los niños en la etapa escolar. Tesina previa a la obtención del título de Licenciada en Psicología Educativa en la Especialización de Educación Básica. Cuenca – Ecuador. Universidad de Cuenca. Ecuador. Facultad de Psicología. Recuperado de: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/2315/1/tps616.pdf>
- Ayala, T. y Pajuelo, S. (2018). La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de subespecialidad comercial de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018. Tesis para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas. Universidad Tecnológica del Perú. Facultad de Administración y Negocios. Carrera de Administración de Empresas. Lima. Perú. Recuperado de: http://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/UTP/2304/4/Tania%20Ayala_Silvia%20Pajuelo_Tesis_Titulo%20Profesional_2018.pdf
- Atalaya, M. (12 de septiembre de 2013). Satisfacción laboral y productividad. Revista de Psicología, año III, Nº 5, 72 – 79. España. Recuperado de: <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/>.
- Babarro, N. (2011 de julio de 019). Necesidades de autorrealización: definición y ejemplos. Recuperado de: <https://www.psicologia-online.com/necesidades-de-autorrealizacion-definicion-y-ejemplos-4583.html>.
- Baeza, M.; Moraga, M. y Muñoz, E. (2004). Evaluación y control de un plan de capacitación. Seminario para optar al título de Ingeniero en Información y Control de Gestión. Universidad de Chile. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Escuela de Sistemas de Información y

- Auditoría. Chile. Recuperado de: http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/108299/baezaa_m.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Barcelo, J. (04 de abril de 2018). Qué es el plan de recursos humanos y cómo se elabora. Recuperado de: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/capital-humano/que-es-el-plan-de-recursos-humanos-y-como-se-elabora/>.
- Barceló, J. Cómo elaborar un Plan de Capacitación (21 de octubre de 2018). Recuperado de: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/formacion/como-elaborar-plan-de-capacitacion/#:~:text=Idalberto%20Chiavenato%2C%20autor%20de%20reconocido,en%20funci%C3%B3n%20de%20objetivos%20definidos%E2%80%9D>.
- Barrera, J. (17 de marzo de 2020). Elaboración del plan de capacitación. Recuperado de: <https://es.calameo.com/books/004813573bd2091703d7a>.
- Bastis Consultores (02 de marzo de 2020). Técnicas de recolección de datos para realizar un trabajo de investigación. Recuperado de: <https://online-tesis.com/tecnicas-de-recoleccion-de-datos-para-realizar-un-trabajo-de-investigacion/>.
- Bueno, R. (01 de octubre de 2017). Hacia una Definición de los Beneficios Sociales Como Gasto Deducible del Impuesto a la Renta. Revista Derecho de Sociedad. 27 (67), 143 – 159. Recuperado de: <file:///C:/Users/Daniel/Downloads/17155-Texto%20del%20art%C3%ADculo-68110-1-10-20170427.pdf>
- Cabello, E.; Cruz, C. y Majino, Y. (2017). La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Ambo-Huanuco 2017. Tesis para optar el título Profesional de Licenciado en Administración. Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” de Huánuco. Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo. Perú. Recuperado de: <https://1library.co/document/yj7eedmy-motivacion-desempeno-laboral-trabajadores-administrativos-municipalidad-provincial-huanuco.html>.
- Cabral, J. (04 de junio de 2013). RR.HH: Formación de personal. Recuperado

de: <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/06/04/rr-hh-formacion-de-personal/>.

Cabrera, L. y Tapia, D. (2020). Estudio de la incidencia de la capacitación en el desempeño laboral. Propuesta de un plan de capacitación para guardias de seguridad fija, de una empresa de seguridad de la ciudad de Guayaquil. Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Licenciado en Psicología Organizacional. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación. Carrera de Psicología Organizacional. Guayaquil, Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/14471/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-263.pdf>

Caurin, J. (26 de julio de 2017). Plan de recursos humanos. Recuperado de: <https://www.emprendepyme.net/plan-de-recursos-humanos#:~:text=El%20plan%20de%20recursos%20humanos,de%20organizaci%C3%B3n%20y%20recursos%20humanos.>

Chacón, Y. (20 de junio de 2005). Actualidades investigativas. Una revisión crítica del concepto de creatividad. Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación, 5(1), 41 – 63. Costa Rica: Universidad de Costa Rica. Facultad de Educación. Instituto de Investigación en Educación. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/447/44750106.pdf>

Cota, J. y Rivera, J. (11 de febrero de 2017). La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados. Revista Técnica Administrativa, 16(2), artículo 3, 27 – 45. Buenos Aires. Recuperado de: [http://www.cyta.com.ar/ta1602/v16n2a3.htm#:~:text=Seg%C3%BAn%20el%20autor%20Chiavenato%20\(2007,en%20funci%C3%B3n%20de%20objetivos%20definidos%E2%80%9D.&text=Eleva%20la%20moral%20del%20personal](http://www.cyta.com.ar/ta1602/v16n2a3.htm#:~:text=Seg%C3%BAn%20el%20autor%20Chiavenato%20(2007,en%20funci%C3%B3n%20de%20objetivos%20definidos%E2%80%9D.&text=Eleva%20la%20moral%20del%20personal)

Definicion.ed. (04 de septiembre de 2010). Especialización. Recuperado de: <https://definicion.de/especializacion/>.

Fernández de Tejada, V. (17 de julio de 2010). Derechos humanos y relaciones laborales. España: Netbiblo. Recuperado de:

https://books.google.co.ve/books?id=tuYtQLaho5QC&pg=PA134&dq=factores+intrinsecos+de+la+capacitacion+laboral&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwjkyYWm-4TuAhXLxFkKHb_GCnYQ6AEwA3oECAkQAg#v=onepage&q=factores%20intrinsecos%20de%20la%20capacitacion%20laboral&f=false.

Fiszbein, A.; Cumsille, B. y Cueva, S. (07 de diciembre de 2016). La capacitación laboral en América Latina. América Latina: Inter-American Dialogue/Laureate International Universities. Recuperado: <https://laureate-comunicacion.com/prensa/wp-content/uploads/2017/01/La-Capacitaci%C3%B3n-Laboral-en-Am%C3%A9rica-Latina-FINAL-1.pdf>.

García, J. (26 de octubre de 2020). Tipos de motivación: las 8 fuentes motivacionales. Recuperado de: <https://psicologiaymente.com/psicologia/tipos-de-motivacion#:~:text=La%20motivaci%C3%B3n%20positiva%20se%20refiere,el%20placer%20de%20la%20actividad>.

González, E. y Lobera, A. (2007). Detección de necesidades de capacitación en: El Departamento de Distribución, Área de Almacenaje y Distribución, Abbott Laboratories de México. Tesis para obtener el título de Licenciado en Administración Educativa. Universidad Pedagógica Nacional. Academia de Administración Educativa. México. Recuperado de: <http://200.23.113.51/pdf/24558.pdf>

Gorgal, L. (08 de septiembre de 2017). El reto de mejorar la capacitación de funcionarios públicos en América Latina. Recuperado de: <https://www.caf.com/es/conocimiento/visiones/2017/09/estado-de-la-capacitacion-de-funcionarios-publicos-en-america-latina/>.

Huayanay, K. (2017). Motivación laboral y clima organizacional en la municipalidad distrital de Amarilis 2017. Tesis para optar el título de Licenciado en Administración de Empresas. Universidad de Huánuco. Facultad de Ciencias Empresariales. Programa Académico de Administración de Empresas. Perú. Recuperado de: http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/431/T_04745438618T.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Instituto del Mar del Perú (30 de junio de 2018). Acerca del Imarpe.

- Recuperado de http://www.imarpe.gob.pe/imarpe/index.php?id_seccion=I0169000000000000000000.
- Instituto del Mar del Perú (06 de junio de 2018). Portal de transparencia. Recuperado de http://www.imarpe.gob.pe/imarpe/archivos/informes/res_DEC_066_2018.pdf.
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (28 de enero de 2020). Condiciones de trabajo y salud. Recuperado de: <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>.
- Instituto del Mar del Perú “Imarpe” (12 de enero de 2020). Reseña histórica. Recuperado de: http://www.imarpe.gob.pe/imarpe/index.php?id_seccion=I0169000000000000000000.
- Jiraldó, J. (09 de abril de 2006). Manual para los seminarios de investigación en psicología: profundización conceptual y textual. Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia. Recuperado de: <https://books.google.co.ve/books?id=9QxB0XqtFuUC&pg=PA69&dq=que+son+las+t%C3%A9cnicas+para+el+an%C3%A1lisis+y+procesamiento+de+la+informaci%C3%B3n&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwis89LKgYjuAhWxp1kKHGsAT0Q6AEwBXoECAQQAg#v=onepage&q=que%20son%20las%20t%C3%A9cnicas%20para%20el%20an%C3%A1lisis%20y%20procesamiento%20de%20la%20informaci%C3%B3n&f=false>.
- Lagos, V. (2015). La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional. Trabajo de grado para optar al título de Ingeniero Comercial. Universidad del Bío-Bío. Facultad de Ciencias Empresariales. Departamento de Gestión Empresarial. Chillán – Chile. Recuperado de: <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1533/1/Lagos%20Cortes%20Victor.pdf>
- León, G. (2017). La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Cajay- Huari, año 2017. Tesis para optar al título profesional de Licenciado en Administración. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Facultad de Ciencias Empresariales.

Escuela Profesional de Administración. Huacho. Perú. Recuperado de:
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/805/TFCE-01-16.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Loayza, C. y Lette, Y. (2014). La incidencia de la capacitación en los factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos de los trabajadores del Programa Regional de Irrigación de Desarrollo Rural Integrado del Gobierno Regional de Ayacucho. Plan de tesis. Universidad Nacional de San Cristobal de Huamanga. Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables. Perú. Recuperado de:
http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/809/Tesis%20Ad152_Loa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

López, P. (12 de diciembre de 2004). Población, muestra y muestreo. Revista Punto Cero, 09(08) 27–91. Bolivia. Recuperado de:
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012.

López, E. (enero – abril de 2016). En torno al concepto de competencia: Un análisis de fuentes. Revista de Currículum y Formación de Profesorado, 20(1), 165 – 182. Universidad de Granada. España. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/567/56745576016.pdf>.

Manjarrez, N., Boza, J. y Mendoza, E. (12 de enero de 2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. Revista Universidad y Sociedad, 11(5), 2218 – 3620. Ecuador. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>.

Marroquín, R. (22 de marzo de 2013). Confiabilidad y Validez de Instrumentos de investigación. Recuperado de:
<http://www.une.edu.pe/Titulacion/2013/exposicion/SESSION-4-Confiabilidad%20y%20Validez%20de%20Instrumentos%20de%20investigacion.pdf>.

Mata, L. (02 de julio de 2019). Profundidad o alcance de los estudios cuantitativos. Recuperado de:
<https://investigaliacr.com/investigacion/profundidad-o-alcance-de-los-estudios-cuantitativos/>.

Martínez, N. López. Diseño investigación I. (28 de octubre de 2020).

- Recuperado de: http://www.aniorte-nic.net/apunt_metod_investigac4_4.htm.
- Mendoza, M.; Pérez, D.; Pire, K. y Salazar, A. (01 de marzo de 2009). Condiciones Laborales. Recuperado de: <http://google.overblog.es/article-28513010.html>.
- Meneses, J. (27 de mayo de 2020). El cuestionario. Recuperado de: <https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario/cuestionario.pdf>.
- Mérida, E. (2013). Diagnóstico de necesidades de capacitación del personal de la dirección de área de salud de la cabecera departamento de Huehuetenango. Campus "San Roque González de Santa Cruz, S. J." de Huehuetenango. Tesis de grado para optar al título de Licenciada en Administración de Empresas (PD). Universidad Rafael Landívar. Facultad de Ciencias y Económicas Empresariales. Licenciatura en Administración de Empresas (PD). Guatemala. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/01/01/Merida-Miriam.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica (2019). Dirección General de Planificación del Trabajo. Departamento de Desarrollo Organizacional. Guía para la Elaboración de Políticas Institucionales. Junio, 2019. Código: DGPT-08.1-G-02. Versión 1.0. San José, Costa Rica. Recuperado de: http://www.mtss.go.cr/perfiles/lineamientos_circulares_directrices_politicas_internas/lineamientos-circulares-directrices-politicas%20internas/guia_politicas_institucionales_MTSS.pdf
- Mortis, S.; González, A. y Rosas, R. (29 de marzo de 2020). La ejecución como la tercera fase del proceso administrativo de la capacitación. Instituto Tecnológico de Sonora. Resolución 1024*768. México. Recuperado de: http://biblioteca.itson.mx/oa/educacion/oa29/ejecucion_tercerafase_capacitacion/p2.htm.
- Muñoz, A. (10 de julio de 2017). Implicaciones y desafíos derivados del cambio asociado a la reestructuración organizacional percibidos por un grupo de líderes de una empresa industrial del suroccidente colombiano. Recuperado de:

https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/12637/AnaMaria_MunozFranco_2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y.

- Nachtigall, P. (29 de agosto de 2018). Inteligencia emocional en la empresa: Cómo desarrollar un liderazgo óptimo. Argentina: Ediciones Granica. Recuperado de: https://books.google.co.ve/books?id=FcSgDwAAQBAJ&pg=PT22&dq=concepto+de+inteligencia+emocional+segun+autores&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwirk5Ght4fuAhUx1VkKHcEND_UQ6AEwBnoEAcQAg#v=onepage&q=concepto%20de%20inteligencia%20emocional%20segun%20autores&f=false.
- Naranjo, M. (10 de agosto de 2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. Revista Educación, 33(2), 153 – 170. Universidad de Costa Rica. San Pedro, Montes de Oca, Costa Rica. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Ocsa, C. y Huayra, Y. (2017). Condiciones de trabajo del personal del área de mantenimiento de la empresa DCR Minería y Construcción de Arequipa 2017. Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciadas en Relaciones Industriales. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Facultad de Psicología Relaciones Industriales y Ciencias de la Comunicación. Escuela Profesional de Relaciones Industriales. Arequipa. Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5752/Rlocmacm.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Condiciones%20de%20trabajo%3A%20Las%20condiciones,los%20servicios%20de%20bienestar%20social>
- Pagani, M. (31 de marzo de 2009). El cambio organizacional y la política formativa: análisis de una experiencia local. Argentina. Recuperado de: <http://www.asociacionag.org.ar/pdfcap/5/PAGANI,%20MARIA%20LAURA%20-%20EL%20CAMBIO%20ORGANIZACIONAL%20Y%20LA%20POLITICA%20FORMATIVA.doc>.
- Parra, M. (2014). Incidencia de la motivación laboral en el desempeño del personal policial adscrito a la unidad de seguridad de servicios internos

de la Comandancia de Policía del estado Carabobo. Trabajo del Programa de Especialización en Gerencia de Calidad y Productividad. Universidad de Carabobo. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Dirección de postgrado. Campus Bárbula. Bárbula. Recuperado de: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/5368/mparra.pdf?sequence=1>

Parra, C. y Rodríguez, F. (enero - junio de 2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las empresas. Revista Investig. Desarro. Innov, 6(2), 123 – 147. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/228850857.pdf>

Pato, M. (29 de abril de 2020). Detección de necesidades de formación en la empresa: Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Universidad de Alicante. España. Recuperado de: <https://www.unniun.com/deteccion-de-necesidades-de-formacion-en-la-empresa-margarita-pato-damel-master-en-direccion-y-gestion-de-recursos-humanos>

Pico, I. (18 de septiembre de 2020). ¿Qué es la inteligencia emocional?. Definición histórica. Recuperado de: [https://psicopico.com/la-inteligencia-emocional-definicion-historica/#:~:text=Seg%C3%BAn%20Mayer%20y%20Salovey%20\(1997,el%20conocimiento%20emocional%20y%20la.](https://psicopico.com/la-inteligencia-emocional-definicion-historica/#:~:text=Seg%C3%BAn%20Mayer%20y%20Salovey%20(1997,el%20conocimiento%20emocional%20y%20la.)

Plan de Desarrollo de Personas “PDP” (17 de enero de 2014). ¿Qué es el Plan de Desarrollo de Personas “PDP”? Recuperado de: <https://rc-consulting.org/blog/2014/01/que-es-el-plan-de-desarrollo-de-las-personas-pdp/>.

Plan Estratégico Sectorial Multianual “PESEM” (18 de julio de 2020). Planes Sectoriales: PESEM – Plan Estratégico Sectorial Multianual. [https://www.ceplan.gob.pe/planes-sectoriales/Autoridad Nacional del Servicio Civil “SERVIR” \(2020\). Reseña histórica. Recuperado de: https://www.gob.pe/servir#informacion.](https://www.ceplan.gob.pe/planes-sectoriales/Autoridad Nacional del Servicio Civil “SERVIR” (2020). Reseña histórica. Recuperado de: https://www.gob.pe/servir#informacion)

Raffino, M. Concepto de habilidad (9 de julio de 2020). Argentina. Recuperado de: <https://concepto.de/habilidad-2/>.

Ramos, D. (2019). La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del restaurant Sol de Mayo SCRL Huánuco 2019. Tesis para Optar el

- título profesional de Licenciado en Administración. Universidad de Huánuco. Facultad de Ciencias Empresariales. Perú. Recuperado de: [http://distancia.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2252/RAMOS%20CLAUDIO%2C%20David%20Deyvis.pdf?sequence=1&isAllowed=.](http://distancia.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2252/RAMOS%20CLAUDIO%2C%20David%20Deyvis.pdf?sequence=1&isAllowed=)
- Universidad de Costa Rica (11 de febrero de 2020). Glosario de términos. Oficina de Recursos Humanos. Costa Rica. Recuperado de: [https://orh.ucr.ac.cr/glosario-de-terminos/.](https://orh.ucr.ac.cr/glosario-de-terminos/)
- Revilla, N.; Acosta, I. y Marval, E. (25 de junio de 2009). Necesidades de entrenamiento del personal basado en el enfoque de competencias. Estudio de un caso. *Revista Venezolana de Gerencia*, 14(46), 293 – 301. Venezuela. Recuperado de: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842009000200004
- Rojas, F. (2018). Capacitación y desempeño laboral (estudio realizado con los colaboradores del área operativa de Tenería San Miguel de Quetzaltenango). Campus de Quetzaltenango, enero de 2018. Tesis de grado para optar al título de Licenciado en Psicología Industrial/Organizacional. Universidad Rafael Landívar. Facultad de Humanidades. Licenciatura en Psicología. Licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional. Guatemala. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Rojas-Francisco.pdf>
- Roncancio, G. (11 de mayo de 2018). Qué es un Plan Estratégico Institucional, su uso en la Administración Pública. Recuperado de: [https://gestion.pensem.com/que-es-un-plan-estrategico-institucional-su-uso-en-la-administracion-publica.](https://gestion.pensem.com/que-es-un-plan-estrategico-institucional-su-uso-en-la-administracion-publica)
- Ruíz, M. (2011). Políticas públicas en salud y su impacto en el seguro popular en Culiacán, Sinaloa, México. Tesis Doctoral para optar al título de Doctor en Estudios Fiscales. Universidad Autónoma de Sinaloa. Facultad de Contaduría y Administración. División de Estudios de Posgrado. México. Recuperado de: https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/cualitativo_cuantitativo_mixto.html#:~:text=El%20enfoque%20de%20la%20investigaci%C3%B3n,generalizaci%C3%B3n%20mientras%20que%20el%20m%C3%A9todo

- Sánchez, L. (07 de abril de 2010). Primer paso: detección de necesidades. Recuperado de: <https://www.emprendepyme.net/primer-paso-deteccion-de-necesidades.html>.
- Sánchez, J. (23 de agosto de 2014). ¿Qué es hacer política institucional?. Recuperado de: <https://www.laopiniondemurcia.es/opinion/2014/08/23/politica-institucional/583667.html>.
- Sánchez, V. (05 de marzo de 2020). Capítulo 9: Diseño de estudios transversales. Recuperado de: <https://accessmedicina.mhmedical.com/content.aspx?bookid=1721§ionid=115929954#:~:text=Los%20objetivos%20del%20dise%C3%B1o%20transversal,los%20h%C3%A1bitos%20de%20la%20poblaci%C3%B3n.>
- Sesento, L. (2008). Modelo sistémico basado en competencias para Instituciones educativas públicas. Tesis para obtener el grado de Doctora en Ciencias. Centro de Investigación y desarrollo del estado de Michoacán. Sub-Dirección de Estudios de Posgrado. México. Recuperado de: [https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/lsg/concepto_competencias.html#:~:text=Seg%C3%BAn%20Kobinger%20\(1996\)%2C%20%E2%80%9C,una%20actividad%20o%20una%20tarea%E2%80%9D.](https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/lsg/concepto_competencias.html#:~:text=Seg%C3%BAn%20Kobinger%20(1996)%2C%20%E2%80%9C,una%20actividad%20o%20una%20tarea%E2%80%9D.)
- Silva, D. (12 de enero de 2020). Plan de Desarrollo de Empleados: Qué es y cómo Crear. Recuperado de: <https://blog.luz.vc/es/como-hacer/Plan-de-desarrollo-de-personal/>.
- Sosa, Y. (2014). Propuesta de un programa de capacitación y desarrollo para el personal docente del Instituto Tecnológico del Nororiente "ITECNOR". Tesis de grado para optar al título de Licenciada en Psicología Industrial/Organizacional. Campus San Luis Gonzaga, S. J. de Zacapaca. Zacapa. Guatemala. Universidad Rafael Landívar. Facultad de Humanidades. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Sosa-Yadira.pdf>
- Surco, R. (2017). La capacitación de personal y el desempeño laboral en la Clínica Puno Sociedad de Responsabilidad Limita Período 2017. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración.

Universidad Nacional del Altiplano. Facultad de Ciencias Contables y Administrativas. Escuela Profesional de Administración. Puno. Perú.
Recuperado de:
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7052/Surco_Cruz_Rina_Claret.pdf?sequence=4&isAllowed=y.

Torres, A. (18 de diciembre de 2013). Sobre el concepto de formación.
Recuperado de: <https://www.milenio.com/opinion/alfonso-torres-hernandez/apuntes-pedagogicos/sobre-el-concepto-de-formacion>.

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (21 de octubre de 2007).
Políticas institucionales. Recuperado de:
http://sgc.uaeh.edu.mx/planeacion/images/pdf/politicas_institucionales.pdf.

Valeria Sabater (01 de julio de 2020). La teoría de la autorrealización: la clave del potencial humano. Recuperado de:
<https://lamenteesmaravillosa.com/la-teoria-de-la-autorrealizacion-la-clave-del-potencial-humano/>.

Zambrano, V. (2003). La evolución de los equipos de trabajo y los beneficios socio-económicos. Trabajo de grado para optar el título de Especialista en Relaciones Industriales. Universidad Católica Andrés Bello. Facultad de Ciencias Económica y Sociales. Escuela de Ciencias Sociales.
Recuperado de:
<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAP9913.pdf>.

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Necesidades de capacitación y motivación en los colaboradores nivel técnico administrativo del Instituto del Mar del Perú

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE Y DIMENSIONES	METODOLOGIA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Primera Variable	
¿Existe relación entre la capacitación y la motivación en los colaboradores Nivel Técnico Administrativo del Instituto del Mar del Perú, 2021?	Determinar la relación que existe entre la capacitación y la motivación en los colaboradores nivel técnico administrativo del Instituto del Mar del Perú, 2021	Existe una relación significativa entre la capacitación y la motivación en los colaboradores nivel técnico administrativo del Instituto del Mar del Perú, 2021	Capacitación: <ul style="list-style-type: none"> • Requerimientos de capacitación • Plan de desarrollo 	Tipo de Investigación Cuantitativa, descriptiva Alcance o Nivel: Correlacional Diseño: No experimental, transversal
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicos	Segunda Variable	
¿De qué manera se relaciona los requerimientos de capacitación y la motivación en los colaboradores del nivel técnico administrativo del Instituto del Mar del Perú, 2021?	Determinar la relación que existe entre los requerimientos de capacitación y la motivación en los colaboradores del nivel técnico administrativo del Instituto del Mar del Perú, 2021	Existe una relación significativa entre los requerimientos de capacitación y la motivación en los colaboradores nivel técnico administrativo del Instituto del Mar del Perú, 2021	Motivación: <ul style="list-style-type: none"> • Motivación intrínseca • Motivación extrínseca 	Población y muestra: Población: 617 Muestra: 38 Técnicas e instrumentos Técnica: Encuesta
¿De qué manera se relaciona el Plan de Desarrollo y la motivación en los colaboradores del nivel técnico administrativo del Instituto del Mar del Perú, 2021?	Determinar la relación que existe entre el plan de desarrollo y la motivación en los colaboradores del nivel técnico administrativo del Instituto del Mar del Perú, 2021	Existe una relación significativa entre el plan de desarrollo y la motivación en los colaboradores nivel técnico administrativo del Instituto del Mar del Perú, 2021		Instrumento: Cuestionario

<p>¿De qué manera se relaciona la motivación intrínseca y la capacitación en los colaboradores del nivel técnico administrativo del Instituto del Mar del Perú, 2021?</p> <p>¿De qué manera se relaciona la motivación extrínseca y la capacitación en los colaboradores del nivel técnico administrativo del Instituto del Mar del Perú, 2021?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y la capacitación en los colaboradores del nivel técnico administrativo del Instituto del Mar del Perú, 2021</p> <p>Determinar la relación que existe entre la motivación extrínseca y la capacitación en los colaboradores del nivel técnico administrativo del Instituto del Mar del Perú, 2021</p>	<p>Existe una relación significativa entre la capacitación y la motivación intrínseca en los colaboradores nivel técnico administrativo del Instituto del Mar del Perú, 2021</p> <p>Existe una relación significativa entre la capacitación y la motivación extrínseca en los colaboradores nivel técnico administrativo del Instituto del Mar del Perú, 2021</p>		
---	---	---	--	--

Fuente: Diseño propio (2020)

ANEXO 02: INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE DATOS
CUESTIONARIO

A continuación, se le presentan una serie de preguntas, las cuales debe leer cuidadosamente para luego seleccionar la alternativa que considere más adecuada:

N°	Interrogantes	Alternativas				
		S	CS	AV	CN	N
Variable: Capacitación						
Dimensión: Requerimientos de capacitación						
Indicador: Habilidades						
1	Demuestra su talento para lograr el desarrollo de forma eficiente de las tareas que le han sido encomendadas.					
2	Logra con sus habilidades desempeños de forma correcta para hacer las tareas asignadas.					
3	Se preocupa por perfeccionar sus habilidades para que sean cónsonas al talento del que dispone.					
Indicador: Competencias						
4	Demuestra capacidad para cumplir con las actividades que se le encomiendan.					
5	Manifiesta constancia para mantenerse en la dirección necesaria.					
6	Aplica en la práctica cuanto ha aprendido en lo profesional, laboral y personal.					
Indicador: Capacidad creativa						
7	Realiza dentro de su cargo actividades que producen algo nuevo.					
8	Resuelve problemas regularmente creando soluciones innovadoras ante la presencia de situaciones problemáticas dentro del contexto laboral.					
9	Valora las nuevas ideas que ofrece el resto del grupo de trabajo que den respuesta a nuevos desafíos laborales.					
Indicador: Inteligencia emocional						
10	Optimiza la calidad del liderazgo reconociendo sus propias emociones y la de los demás.					
11	Posee capacidad para acceder a los sentimientos que tienden a promover el crecimiento intelectual y personal.					
12	Distingue entre la capacidad de percibirse a sí mismo y a los demás.					
Dimensión: Plan de desarrollo						
Indicador: Detección y análisis de las necesidades						
13	Muestra la detección de necesidades que pueden ser medibles para reconocer que capacitar es fundamental.					

14	La institución considera la detección de necesidades como instrumento útil para que se realice personal y profesionalmente el recurso humano.					
15	Se logra con el plan de desarrollo alcanzar mayores y mejores resultados.					
Indicador: Diseño del plan de capacitación						
16	Ofrece la institución a sus empleados cursos, talleres, actividades, entre otros.					
17	Considera que son definidos de forma correcta los objetivos del plan de capacitación.					
18	Está constituido el plan de desarrollo con base a modificar los comportamientos que los trabajadores poseen para el desempeño de cada puesto de trabajo.					
Indicador: Ejecución del plan de capacitación						
19	Es comunicado a los trabajadores de la institución el plan de desarrollo antes de ejecutarlo.					
20	Procede la institución a adecuar el plan de desarrollo según son los requerimientos de los empleados.					
21	Se cerciora la institución de que está cumpliendo con los objetivos interpuestos ante las necesidades de capacitación.					
Indicador: Evaluación del plan de capacitación						
22	Son evaluados periódicamente los resultados arrojados por la ejecución del plan de desarrollo.					
23	Son considerados los pros y los contras para mejorar a futuro el plan de desarrollo.					
24	Reflexiona la institución ante las acciones que provienen de su recurso humano para tomar decisiones sobre las actividades que realizaron.					
Indicador: Implementación de acciones de mejora						
25	Se llevan a cabo acciones de mejora mediante la aplicación de técnicas que resaltan la importancia de capacitar en el trabajo.					
26	Considera que implementar un plan de desarrollo trae una serie de ventajas directas con las funciones de cada cargo.					
27	Es elaborado el informe donde se plasmen los resultados que se obtuvieron luego de ser aplicado el plan de desarrollo.					
Variable: Motivación						
Dimensión: Motivación intrínseca						
Indicador: Autorrealización						
28	Expresa su potencial interno para desarrollar al máximo sus responsabilidades.					
29	Desempeña sus funciones hasta verlas realizadas por completo.					
30	Está consciente de la capacidad que tiene para lograr los objetivos propuestos.					
Indicador: Formación						
31	Considera que la formación del personal incide en el éxito de la institución.					

32	Dispone de un proceso continuado de formación que le permite enfrentar los cambios institucionales.					
33	Ha adquirido últimamente conocimientos especializados para ejercer sus responsabilidades.					
Indicador: Desafío al cambio						
34	Considera que la institución actúa en un medio que le impone mayores exigencias.					
35	Busca alternativas que le caracterice según su nivel de creatividad.					
36	Piensa que los cambios institucionales son necesarios para alcanzar el éxito.					
Dimensión: Motivación extrínseca						
Indicador: Condiciones de trabajo						
37	Está satisfecho con las condiciones de trabajo que le ofrece la institución.					
38	Cree que las actuales condiciones de trabajo están generando riesgos para con la seguridad y salud de los trabajadores.					
39	Piensa que la institución estaría dispuesta a establecer nuevas condiciones de trabajo.					
Indicador: Beneficios sociales						
40	Es respetada su dignidad como ser humano en la atención de sus necesidades económicas y sociales.					
41	Están los beneficios sociales acordes a las responsabilidades del cargo.					
42	Cumple la institución de manera oportuna con los beneficios sociales que ofrece.					
Indicador: Políticas institucionales						
43	Considera que las políticas institucionales ponen límites ante las determinadas situaciones laborales que se presentan.					
44	Se suscitan fallas en la orientación del cómo debe funcionar y ejecutarse las tareas.					
45	Tiene la institución capacidad para decidir cómo deben operar los equipos de trabajo dentro de los puestos de trabajo.					

Leyenda:

S = Siempre

CS = Casi siempre

AV = A veces

CN = Casi nunca

N = Nunca