

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
**FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES**  
**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



**SEMINARIO DE GRADUACIÓN**

**TEMA:**

INFLUENCIA DE LA EDUCACIÓN NO FORMAL EN EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO DE LAS/OS SERVIDORES PÚBLICOS CAPACITADOS EN LAS UNIDADES DE FORMACIÓN EN LAS DIFERENTES SECRETARÍAS DE ESTADO, DEL GOBIERNO DE EL SALVADOR, DURANTE EL AÑO 2019.

**SUB-TEMA:**

INFLUENCIA DE LA EDUCACIÓN NO FORMAL EN EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO DE LOS/AS SERVIDORES/AS PÚBLICOS CAPACITADOS POR LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS Y BIENESTAR LABORAL DEL MINISTERIO DE GOBERNACIÓN Y DESARROLLO TERRITORIAL EN LOS DEPARTAMENTOS DE SANTA ANA, SAN SALVADOR Y LA LIBERTAD, DURANTE EL AÑO 2019.

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR:**

IVETTE ESMERALDA FUENTES DÍAZ

DÉBORA EUNICE LOVO ROMERO

**PARA OPTAR AL TÍTULO DE**  
**LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**DOCENTE DIRECTOR**

MSD. REINALDO ANTONIO LÓPEZ CARRILLO

**CIUDAD UNIVERSITARIA “DOCTOR FABIO CASTILLO FIGUEROA”, SAN SALVADOR, EL SALVADOR, CENTROAMÉRICA, SEPTIEMBRE DE 2019.**

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

**RECTOR**

MSC. ROGER ARMANDO ARIAS ALVARADO

**VICE-RECTOR ACADÉMICO**

DR. MANUEL DE JESUS JOYA

**VICERECTOR ADMINISTRATIVO**

ING. NELSON BERNABÉ GRANADOS

**SECRETARIO GENERAL**

ING. CRISTOBAL RÍOS

**AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES**

**DECANO**

LIC. JOSE VICENTE CUCHILLAS MELARA

**VICE-DECANO**

MTI. EDGAR NICOLAS AYALA

**SECRETARIO GENERAL**

MTRO. HECTOR DANIEL CARBALLO

**AUTORIDADES DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

MSD. OSCAR WILMAN HERRERA RAMOS

**COORDINADOR DE LOS PROCESOS DE GRADUACIÓN**

DR. RENATO ARTURO MENDOZA NOYOLA

## AGRADECIMIENTOS

*Primeramente a Dios, por darme la vida, la oportunidad, la fuerza, sabiduría, salud, protegerme y ayudarme a superar todas las dificultades que se me presentaron en el camino, le doy las gracias a **Dios todopoderoso**, que me guio para poder culminar mi carrera universitaria.*

*En segundo lugar, a mi madre, **María Paz Díaz**, quien ha sido mi motor que siempre me ha impulsado a salir adelante, quien con sacrificios me ha brindado a lo largo de mi vida lo que he necesitado, por darme siempre su apoyo, por estar siempre a mi lado luchando, por su dedicación hacia mí, por sus consejos y siempre animarme cuando no podía más, así también a mis dos hermanos: **Susana Janeth y Edwin Moisés Fuentes Díaz**, que siempre me han apoyado.*

*A mi pequeña hija, **Fatima Johana Díaz Fuentes**, quien ha sido mi motor para querer superarme y ser lo mejor para ella. Y a mi compañero de vida, **Oscar Orlando Díaz**, por tener paciencia en mis momentos de desesperación, son todos ellos a quienes dedico este logro.*

*A mis docentes a lo largo de mi formación, por sus consejos, guía y apoyo para mi crecimiento profesional, especialmente a: **Mtro. Reinaldo López**, asesor de tesis, un apoyo incondicional en nuestro proceso.*

*A mi compañera de tesis, **Débora Eunice Lovo Romero**, con quien compartimos uno de nuestros mayores objetivos: terminar nuestra tesis. Doy gracias también a todas los demás amigos y personas que de una forma u otra me apoyaron en este proceso.*

**¡Muchas Gracias!**

**Ivette Esmeralda Fuentes Díaz.**

*Primeramente, honrar a mi padre celestial, **Dios omnipotente** que por su gracia, amor y misericordia me ha permitido poder llegar a esta etapa de mi formación profesional, gracias Diosito porque infinitamente has puesto los medios para alcanzar mis metas.*

*Seguidamente, a mi madre **Rina Argentina Romero Ayala**, y a mi abuelita, **Milagro Romero**, quienes con mucho amor y sacrificio nos han sacado adelante a mí y a mis dos hermanos. Son los seres que más admiro en esta vida, gracias por su gran amor y ejemplo madre, y porque me han apoyado incondicionalmente en cada momento de mi vida. Así también a mis dos hermanos: **Wendy Argentina Romero y Mauricio Antonio Romero**, quienes siempre me han apoyado.*

*A mi hija, **Leah Mirelle Aparicio Lovo**, que ha sido mi fuerza y razón para querer superarme y ser un ejemplo a seguir para ella. Y a mi compañero de vida, **Joaquín Baltazar Rodríguez Pineda**, por su apoyo incondicional y sobre todo su paciencia y comprensión hacia este proceso de mi vida, son todos ellos a quienes dedico este logro.*

*También a mi compañera de investigación, **Ivette Esmeralda Fuentes días**, por su compromiso en cada una de las etapas, a la vez por toda su comprensión y apoyo que hizo posible la culminación satisfactoria en este proceso.*

*A nuestro asesor de tesis, MsD **Reinaldo Antonio López Carrillo**, quien nos ha acompañado en esta experiencia y ha sido un apoyo muy valioso para culminar de manera exitosa este proceso en nuestra formación profesional.*

**¡Muchas gracias!**

**Débora Eunice Lovo Romero**

## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	viii
<b>CAPÍTULO I</b> .....	11
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.</b> .....	11
<b>1.1. Situación Problemática.</b> .....	11
<b>1.2. Enunciado del Problema</b> .....	15
<b>1.3. Justificación de la Investigación</b> .....	15
<b>1.4. Alcances y Limitaciones</b> .....	16
<b>1.4.1. Alcances</b> .....	16
<b>1.4.2. Delimitaciones</b> .....	17
<b>1.4.2.1. Delimitación Espacial</b> .....	17
<b>1.4.2.2. Delimitación temporal</b> .....	18
<b>1.5. Objetivos de la investigación</b> .....	19
<b>1.5.1. Objetivo General.</b> .....	19
<b>1.5.2. Objetivos Específico</b> .....	19
<b>1.5.2.1. Objetivo específico 1</b> .....	19
<b>1.5.2.2. Objetivo específico 2</b> .....	19
<b>1.5.2.3. Objetivo específico 3</b> .....	19
<b>1.6. Sistema de Hipótesis</b> .....	20
<b>1.6.1. Hipótesis General</b> .....	20
<b>1.6.2. Hipótesis Específicas</b> .....	20
<b>1.6.2.1. Hipótesis Especifica 1</b> .....	20
<b>1.6.2.2. Hipótesis Especifica 2</b> .....	20
<b>1.6.2.3. Hipótesis Especifica 3</b> .....	20
<b>1.6.3. Hipótesis Estadística</b> .....	21
<b>1.6.3.1. Hipótesis Alterna 1</b> .....	21
<b>1.6.3.2. Hipótesis alterna 2</b> .....	21
<b>1.6.3.3. Hipótesis alterna 3</b> .....	21
<b>1.6.4. Operacionalización de Hipótesis, variables e indicadores</b> .....	22
<b>CAPÍTULO II</b> .....	<a href="#">256</a>

MARCO TEÓRICO .....	26
<b>2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	26
<b>2.2. FUNDAMENTACION TEÓRICA</b> .....	32
<b>2.2.1. EDUCACIÓN NO FORMAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</b> .....	32
<b>2.2.2. EDUCACIÓN NO FORMAL</b> .....	38
<b>2.2.2.1. Perfil del Facilitador</b> .....	38
<b>2.2.2.2. Capacitación Laboral</b> .....	40
<b>2.2.2.3. Métodos de enseñanza.</b> .....	43
<b>2.2.2.4. Juego de Roles</b> .....	49
<b>2.2.2.5. Desarrollo del talento humano</b> .....	50
<b>2.2.2.6. Desarrollo de Competencias y Liderazgo</b> .....	50
<b>2.2.2.7. Desempeño laboral</b> .....	52
<b>2.2.2.8. Competencias Transversales</b> .....	55
<b>2.2.2.9. Definición de términos básicos</b> .....	57
<b>CAPÍTULO III</b> .....	61
<b>METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	61
<b>2.3. Tipo de investigación.</b> .....	61
<b>2.3.1. Población.</b> .....	62
<b>2.3.2. Método de muestreo y definición del tamaño de la Muestra</b> .....	63
<b>2.3.2.1. Método de Muestreo</b> .....	63
<b>2.3.2.2. Tamaño de la Muestra.</b> .....	64
<b>2.4. Método, técnicas e instrumentos</b> .....	65
<b>2.4.1. Método</b> .....	65
<b>2.4.2. Técnicas</b> .....	66
<b>2.4.2.1. Observación</b> .....	66
<b>2.4.2.2. Entrevista</b> .....	66
<b>2.4.2.3. Encuesta.</b> .....	67
<b>2.4.3. Instrumentos.</b> .....	68
<b>2.4.3.1. Guía de Observación.</b> .....	68
<b>2.4.3.2. Guía de Entrevista</b> .....	68

2.4.3.3. <b>Guía de Cuestionario</b> .....	69
2.4.4. <b>Procedimiento de la Investigación</b> .....	69
2.4.5. <b>Modelo Estadístico</b> .....	75
<b>CAPÍTULO IV</b> .....	79
<b>ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS</b> .....	79
4.1 Del Cuestionario dirigido a servidores/as públicos/as del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial San Salvador. ....	79
<b>4.1.1. Variables Socio – Demográficas de los departamentos de San Salvador, Santa Ana y La Libertad</b> .....	79
<b>PRUEBA DE HIPÓTESIS</b> .....	82
4.2 Del cuestionario dirigido a servidores/as públicos del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial Santa Ana. ....	104
4.3 Del cuestionario dirigido a servidores/as públicos/as del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial de La Libertad. ....	122
4.5 <b>INTERPRETACIÓN GENERAL DE LA INFORMACIÓN</b> .....	140
<b>CAPÍTULO V</b> .....	143
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	143
5.1 Conclusiones .....	143
<b>5.2 Recomendaciones</b> .....	145
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	148
<b>ANEXOS</b> .....	150

## INTRODUCCIÓN

A continuación se describe la estructura y contenidos del proyecto de investigación de forma breve, con el propósito de situar al lector a lo largo del desarrollo de la investigación.

En el Capítulo I de la presente investigación se muestra el Planteamiento del Problema, durante su desarrollo se expondrán la situación problemática, el enunciado del problema, los alcances y la delimitación geográfica, temporal y espacial.

En la situación problemática se describe la condición actual en que se desarrolla el tema de la formación del talento humano en los/as servidores públicos del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial; además, se analizan los factores generales y específicos que determinan la educación no formal, y se incluyen breves antecedentes que aluden aspectos sociales, económicos, culturales y políticos para, posteriormente, establecer el enunciado del problema.

Aunado a lo anterior, se establecen los alcances que permiten la descripción del fenómeno en estudio e indican con precisión qué se puede esperar o cuáles aspectos alcanzaremos en la investigación, así como las limitaciones indican qué aspectos quedan fuera de su cobertura. Además, se contempla la justificación de la investigación, los objetivos, el sistema de hipótesis y su operacionalización.

En el Capítulo II se establece el Marco Teórico que fundamenta la presente investigación que pretende exponer y definir los términos más relevantes acerca de la incidencia de la Educación No formal de forma clara y precisa, partiendo de la relación entre variables, hipótesis y la realidad educativa. También se abordan los antecedentes del problema, que se refieren a trabajos de investigación previos, realizando un análisis crítico para profundizar en su contextualización basándose en información empírica proveniente de distintas fuentes, además se



proporcionan las teorías generales, particulares y específicas que posibilitan la comprensión del problema, generando nuevas interrogantes y descubrimientos.

Asimismo, se enmarca la fundamentación teórica dentro de un paradigma científico, a partir de éstas premisas se procede a la construcción del marco teórico con una perspectiva que permita explicar qué, cómo, cuándo y por qué ocurre el fenómeno que se indaga de manera lógica y consistente, lo cual ayudará a fundamentar las variables en estudio.

En el Capítulo III se presenta la Metodología de la Investigación, comenzando por definir el tipo de investigación que se utiliza, que en este caso es de carácter Descriptivo y Correlacionar, para poder especificar cualidades importantes de los individuos para su posterior análisis; así mismo, medir el grado de relación entre dos o más variables y su incidencia sobre otra para comprender el fenómeno en cuestión. También se expone la Población total que se estudia, de esta se selecciona el tamaño de la Muestra utilizando el método de Muestreo Aleatorio Simple, debido a la similitud de características que se presentan en los sujetos para aplicar la respectiva fórmula y obtener el número de individuos a los cuales se les administrarán los instrumentos, los cuales servirán para la captura de información. Finalmente, se contemplan las Técnicas que se emplean en dicha investigación, entre ellas se encuentran la Observación, la Entrevista y la Encuesta y se explican los Procedimientos que orientan la implementación de procesos de recolección, clasificación, validación de datos y experiencias provenientes de la realidad a partir de los cuales se pueden construir conocimientos científicos que contribuyan a la formulación de propuestas de mejoras en la formación del desarrollo del talento humano de los/as servidores/as públicos capacitados por la Unidad de Recursos Humanos y Bienestar Laboral del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial.

A continuación, en el capítulo IV se presenta la organización y clasificación de los datos, seguido del análisis estadístico de los mismos, a lo cual le sucede la comprobación o prueba de hipótesis y, para finalizar, la interpretación propia a cada uno de los resultados.

Luego se muestra el capítulo final, el V, en el cual se presentan las conclusiones que contienen los resultados de la investigación realizada, de igual modo se presentan las recomendaciones, que expresan acciones dirigidas a los implicados para ofrecer de una mejor manera la mejora en la calidad del desarrollo del talento humano de los y las servidores públicos del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

#### 1.1.Situación Problemática.

En 1967, en la conferencia internacional sobre la crisis mundial de la Educación, en Williamsburg, P. Coombs, Director del Instituto Nacional de Planeamiento de la Educación de la UNESCO, plantea un énfasis espacial en la necesidad de desarrollar medios educativos diferentes a los convencionalmente escolares. A partir de este momento comienza el uso de denominaciones tales como “informal” y “No Formal” para dar cuenta del amplísimo y heterogéneo abanico de procesos educativos no escolares o situados al margen del sistema de la enseñanza reglada.

La importancia sobre la Educación No Formal en el Desarrollo del Talento Humano de los/las servidores públicos capacitados por la Unidad de Recursos humanos y bienestar Laboral del MINGOB, en este caso, cabe destacar que el Ministerio de Gobernación es una institución estatal que tiene como **misión:** *"Gestionar y promover el desarrollo territorial y la gobernanza, a través de la integración y articulación de las políticas públicas y del fortalecimiento de la organización de los distintos actores del territorio"*, así mismo, con una **visión** de *"Ser una institución de gobierno con capacidad de potenciar el protagonismo de la gente, articular los diferentes niveles de gobierno y actores que puedan contribuir en el desarrollo territorial y la gobernanza; así como liderar la territorialización de las políticas públicas"*. Hay que mencionar, además que entre sus valores institucionales se encuentran *"Calidad y mejora continua en la gestión de las políticas y prestaciones públicas, así como en los procesos administrativos, humanos y financieros que*

*robustezcan el compromiso y eficiencia de nuestro actuar”; “Proactividad, en cada uno de los miembros de la Institución estimulando la creatividad y aplicación que demandan las transformaciones sociales”; los cuales hacen énfasis al tema de investigación antes descrito. (MINGOB, 2018)*

Por otra parte, el MINGOB cuenta con una Dirección de Recursos Humanos y Bienestar Laboral que tiene como objetivo: *“Establecer la descripción de puestos funcionales de los departamentos que conforman la Dirección de Recursos Humanos y Bienestar Laboral, encaminadas a la consecución de los objetivos institucionales y cumplimiento de la misión, para establecer el rol de acuerdo al área de competencia de cada puesto.”*. (MINGOB, 2018). Dentro de esta dirección se encuentra el Departamento de Capacitación, que tiene como función: *“Coordinar el diseño y desarrollo de planes y programas de capacitación para el personal del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial, orientado a fortalecer sus competencias, potenciando sus conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores fundamentales, que permitan favorecer su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se facilite el desarrollo profesional de los empleados(as) y el mejoramiento en la prestación de los servicios”*. (MINGOB, 2018). Además, el Departamento de Capacitación cuenta con una serie de funciones que deben de cumplir para el funcionamiento adecuado, entre ellas se encuentran:

- ✓ *Coordinar la elaboración y ejecución del plan anual de capacitación dirigido al personal del MINGOBDT, acorde a las necesidades institucionales*
- ✓ *Coordinar la detección de necesidades y la elaboración del diagnóstico de necesidades de capacitación institucional*

- ✓ *Gestionar facilitadores con instituciones públicas y privadas para capacitar al personal del MIGOBBDT, de acuerdo al Plan de Capacitación.*
- ✓ *Coordinar que se incorporen en los expedientes del personal las constancias y diplomas de participación de capacitaciones impartidas al personal.*
- ✓ *Elaborar y dar seguimiento al Plan Anual de Trabajo y Plan Anual de Riesgos del Departamento de Capacitación.*
- ✓ *Elaborar y Actualizar las herramientas administrativas en materia de Manuales, Políticas, Procesos Procedimientos y cualquier documento normativo de control interno del departamento con apoyo de la Dirección de Planificación. . Elaborar y Actualizar las herramientas administrativas en materia de Manuales, Políticas, Procesos Procedimientos y cualquier documento normativo de control interno del departamento con apoyo de la Dirección de Planificación (MIGOBBDT, 2018)*

Es importante resaltar que dentro de los requisitos del Departamento de Capacitación resulta indispensable que el personal sea graduado universitario en las áreas de: Administración de Empresas, Educación, Psicología, comunicaciones y otras carreras afines.

Por otra parte, en El Salvador el Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial, ejecuta capacitaciones de educación No Formal que pretende garantizar aprendizajes de calidad en sus servidores/as públicos. De igual modo, se plantea una transformación impulsada por medio de reformas que contribuyen a la creación de una base legal de la Educación No Formal, estandarizando los derechos humanos de la educación en

mecanismos prácticos. Tal información tiene como requisitos indispensables que a través de la educación, independientemente de si tipo es Formal o No Formal, se permita la construcción de cambios positivos en el comportamiento, y que este pueda moldear la formación en el proceso del desarrollo del Talento Humano.

Es así que la Educación No Formal cubre las necesidades básicas que exige el sistema educativo poblacional e institucional para la formación del Talento Humano. En este caso, destaca que no siempre se aprende todo dentro de una institución que esté regida, por lo cual resulta de utilidad, debido a que debe comprender todos los procesos prácticos que involucran a un grupo de personas, cuya formación institucional no es apta para X o Y año de escolaridad.

De esta manera, el Desarrollo del Talento Humano a nivel nacional e internacional y las Secretarías de Estado, como lo es el Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial, diseñan planes y programas de Capacitación de Personal. Por lo tanto, es necesario recalcar que el Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial se encarga de fomentar una relación de cooperación entre los/as servidores/as para comprometerlos en fomentar aún más el talento humano, y con el cumplimiento de los objetivos marcados a corto y largo plazo poder desarrollar las habilidades de cada uno de los trabajadores y para crear un ambiente de satisfacción laboral. Además, dichos objetivos debe ser alcanzados para que desarrollen aspectos fundamentales que permitan el Desarrollo de Talento Humano, tales aspectos pueden ser: la selección por competencias, definición por perfiles de desempeño, gestión, etc.

En la actualidad el acceso a la educación está variando constantemente. Ciertamente cada gobierno tiene un discurso y emite políticas públicas de gestión que duran

el tiempo de gobierno; no obstante, existen una serie de leyes aprobadas que permiten el desarrollo del Talento Humano dentro de una institución para un mejoramiento del personal y poder así ofrecer con mayor calidad un servicio que la población exige dentro de la sociedad misma.

### **1.2. Enunciado del Problema**

Por lo antes expuesto, el equipo de investigación se formula el siguiente enunciado del problema:

¿De qué forma influyen los procesos de capacitación en el desarrollo del talento humano de los/as servidores/as públicos que implementa la Unidad de Recursos Humanos y Bienestar Laboral del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial?

### **1.3. Justificación de la Investigación**

Actualmente, en las secretarías de Estado de El Salvador se llevan a cabo programas de capacitaciones para los/las servidores públicos que laboran en cada una de ellas, estas capacitaciones están contempladas dentro del ámbito de la Educación no Formal para así desarrollar el Talento Humano en dichos servidores.

Por consiguiente, es necesario dejar en claro la importancia de la investigación, que implica conocer la influencia de los procesos de formación de adultos dentro del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial.

La investigación emana de las exigencias de la sociedad en el ámbito no formal de la educación. Por tanto, es pertinente atender dichas exigencias a través de procesos de capacitación en los/las servidores públicos del MINGOB, con el fin de identificar aquellas

áreas de formación en las cuales requiere fortalecer o desarrollar mediante las jornadas educativas y poder así responder a las necesidades identificadas.

Por esa razón, se profundiza para poder probar el fenómeno de estudio, es decir la relación que existe entre los procesos de formación de adultos y la motivación laboral, para tener un parámetro de aquellas capacidades, habilidades y destrezas que se forman en dicho Ministerio, para posteriormente determinar aquellas áreas de conocimientos que se deben fortalecer e invertir para satisfacer las necesidades técnicas, laborales, y profesionales en la Secretaría de Estado.

#### **1.4. Alcances y Limitaciones**

##### **1.4.1. Alcances**

- Que la Educación No Formal incida en el Desarrollo del Talento Humano de los/as servidores/as públicos capacitados en el Departamento de Desarrollo Humano del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial en los Departamentos de Santa Ana, La Libertad y San Salvador.
- Que el personal capacitado adquieran conciencia del beneficio que aporta la investigación referente a la Educación no formal y cómo influye en el Desarrollo del Talento Humano de los/as servidores públicos del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial de los departamentos seleccionados.
- Que la formación de adultos permita motivar laboralmente a los/as servidores públicos del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial.



## 1.4.2. Delimitaciones

### 1.4.2.1. Delimitación Espacial

El área geográfica seleccionada para llevar a cabo la investigación es la “Unidad de Recursos Humanos y Bienestar Laboral” del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial del departamento de San Salvador, para una mayor ubicación se muestra el siguiente mapa.



También la Investigación se llevará a cabo en la Gobernación Política del departamento de La Libertad, a continuación se muestra el mapa de ubicación:



Y se terminará con la Gobernación política del departamento de Santa Ana el cual se muestra también el mapa de ubicación.



#### 1.4.2.2. Delimitación temporal

La presente investigación se desarrollará en el periodo comprendido entre el mes de febrero al mes de octubre del año 2019.

## **1.5.Objetivos de la investigación**

### **1.5.1. Objetivo General.**

Analizar cómo Influye la Educación No formal en el Desarrollo del Talento Humano de los/las servidores públicos capacitados por la Unidad de Recursos Humanos y Bienestar Laboral del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial.

### **1.5.2. Objetivos Específico**

#### **1.5.2.1. Objetivo específico 1.**

Identificar si el perfil del facilitador contribuye al desarrollo de competencias de liderazgo en la Educación No Formal de los/as servidores/as públicos bajo la responsabilidad de la “Unidad de Recursos Humanos y Bienestar Laboral” del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial.

#### **1.5.2.2. Objetivo específico 2.**

Determinar si la capacitación laboral fortalece el desempeño laboral de los/las servidores públicos capacitados por la Unidad de Recursos Humanos y Bienestar Laboral del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial.

#### **1.5.2.3. Objetivo específico 3.**

Determinar si los métodos de enseñanza desarrollan competencias transversales en la Educación No Formal de los/las servidores públicos capacitados por la Unidad de Recursos Humanos y Bienestar Laboral del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial.

## **1.6.Sistema de Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis General**

La Educación No formal influye en el Desarrollo del Talento Humano de los/las servidores públicos capacitados por la Unidad de Recursos Humanos y Bienestar Laboral del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial.

### **1.6.2. Hipótesis Específicas**

#### **1.6.2.1.Hipótesis Especifica 1**

El perfil del facilitador contribuye al desarrollo de competencias de liderazgo en la educación no formal de las/los servidores/as públicos capacitados en la Unidad de Recursos Humanos y Bienestar Laboral del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial’.

#### **1.6.2.2.Hipótesis Especifica 2**

La capacitación laboral fortalece el desempeño laboral de los/las servidores/as públicos capacitados por la unidad de Recursos Humanos y Bienestar Laboral del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial.

#### **1.6.2.3.Hipótesis Especifica 3**

Los métodos de enseñanza desarrollan competencias transversales en la educación No Formal de las/los servidores públicos capacitados por la Unidad de Recursos Humanos y Bienestar Laboral del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial.

### **1.6.3. Hipótesis Estadística.**

#### **1.6.3.1.Hipótesis Alterna 1**

El perfil del facilitador sí coincide en el desarrollo de competencias del desarrollo del talento humano.

El perfil del facilitador no contribuye al desarrollo de competencias y liderazgo.

#### **1.6.3.2.Hipótesis alterna 2**

La capacitación laboral sí fortalece el desempeño laboral.

La capacitación laboral no fortalece el desempeño laboral de los servidores/as públicas.

#### **1.6.3.3.Hipótesis alterna 3**

Los métodos de enseñanza sí desarrollan competencias transversales en la Educación No Formal.

Los métodos de enseñanza no desarrollan competencias transversales en la Educación No Formal.

#### 1.6.4. Operacionalización de Hipótesis, variables e indicadores

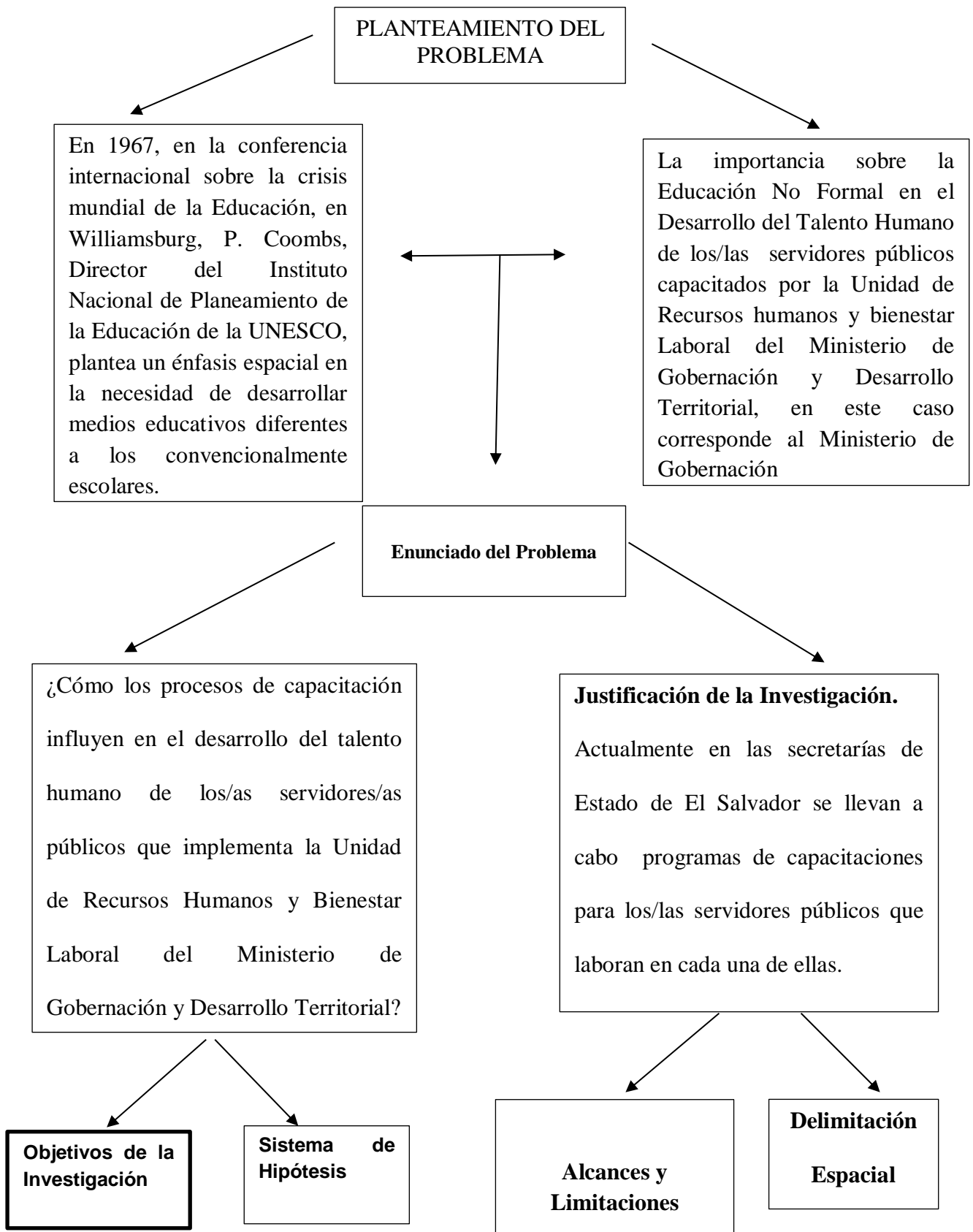
<b>HIPÓTESIS GENERAL:</b> La Educación No formal influye en el Desarrollo del Talento Humano de los/las servidores públicos capacitados por la Unidad de Recursos Humanos y Bienestar Laboral del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial.			
<b>HIPOTESIS ESPECÍFICAS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>INDICADORES</b>
<p><b>HE 1</b></p> <p>El perfil del facilitador contribuye al desarrollo de competencias de liderazgo en la educación no formal de las/los servidores públicos capacitados en la Unidad de Recursos Humanos y Bienestar Laboral del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial’.</p>	<p><b>Perfil del Facilitador.</b></p>	<p>El facilitador tiene el compromiso de formación de adultos, el cual es un proceso compensatorio orientado a quienes no completaron la educación formal, y quieren seguir la capacitación y conocimientos profesionales para adaptarse a las nuevas condiciones laborales o para el desarrollo profesional permanente, ya que esto les permite adquirir habilidades de formación como parte del desarrollo personal y social.</p>	<p>1- Relaciones interpersonales.</p> <p>2- Solución de problemas.</p> <p>3- Liderazgo.</p> <p>4- Innovador.</p> <p>5- Flexible.</p>
	<p><b>Desarrollo de competencias de Liderazgo.</b></p>	<p>El desarrollo de competencias hace referencia a la capacidad que tienen las instituciones de mantener formados a sus empleados para dar el máximo rendimiento y conseguir así los objetivos institucionales propuestos por la organización, ya que el personal bien motivado hace que la institución aumente la productividad laboral dado así una mayor eficiencia.</p>	<p>1-Proactividad.</p> <p>2- Comunicar con claridad.</p> <p>3- Empatía.</p> <p>4- Motivación.</p> <p>5-Asertividad.</p>

<p style="text-align: center;"><b>HE 2</b></p> <p>La capacitación laboral fortalece el desempeño laboral de los/las servidores públicos capacitados por la unidad de Recursos Humanos y Bienestar Laboral del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial.</p>	<p><b>Capacitación Laboral.</b></p>	<p>Es la ordenación de los recursos, técnicas y procedimientos con el propósito de dirigir el aprendizaje del personal de las instituciones. El método de enseñanza es el medio que se pone en marcha para la orientación de los diferentes procesos de enseñanza-aprendizaje que los capacitadores ejecutan con el personal que labora en la institución.</p>	<p>1- Actualización de Recurso Humano. 2-Productividad organizacional. 3- Renovación de conocimientos. 4- Capacitación en el trabajo. 5-Integracion de la personalidad.</p>
	<p><b>Desempeño Laboral.</b></p>	<p>Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.</p>	<p>1- Trabajo en equipo. 2- Habilidad para aprender. 3- Habilidades interpersonales. 4- Adaptabilidad 5- Aplicación.</p>
<p style="text-align: center;"><b>HE 3</b></p> <p>Los métodos de enseñanza desarrollan competencias transversales en la educación No Formal de las/los servidores</p>	<p><b>Métodos de Enseñanzas.</b></p>	<p>Es el medio que utiliza la didáctica para la orientación del proceso enseñanza-aprendizaje.</p> <p>Etimológicamente el termino método proviene del griego métodos que significa camino, vía, medio para llegar al fin. En la ciencia el método se define como un sistema de reglas que nos sirven para alcanzar un objetivo determinado y que persigue también los mejores resultados.</p>	<p>1- Aprendizaje Cooperativo. 2- Aprendizaje basado por proyecto. 3- Estudio de Casos. 4- Recursos Audiovisuales. 5- Juego de Roles.</p>

<p>públicos capacitados por la Unidad de Recursos Humanos y Bienestar Laboral del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial.</p>	<p><b>Competencias Transversales.</b></p>	<p>Es la capacidad que el personal tiene para desarrollar e integrar conocimientos, habilidades, experiencias y actitudes que se pueden mostrar al aplicar lo aprendido en un contexto dado. Estos, además, deben de servir para la vida.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1- Aprendizaje continuo.</li> <li>2- Toma de decisiones.</li> <li>3- Creatividad.</li> <li>4- Aplicación de conocimientos.</li> <li>5- Organización del trabajo.</li> </ol>
---	---	---	--



## MAPA CONCEPTUAL DEL CAPITULO I



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

La Educación de Adultos como respuesta a demandas originadas en los cambios políticos, sociales y culturales ha variado y se ha extendido. Tanto en el ámbito de la educación básica, como en el de actualización profesional y perfeccionamiento personal, es presentada actualmente como un subsistema dentro del sistema de Educación reglado, que se muestra imprescindible para responder a la necesidad de que cada persona adulta pueda alcanzar su máximo desarrollo personal y participar plenamente en los procesos culturales, sociales y productivos.

Por lo tanto, el Ministerio de Gobernación en su evolución histórica ha presentado diferentes cambios desde el nombre hasta en sus atribuciones. Así por ejemplo, el 1 de octubre del año 1915, en donde el Presidente Constitucional de la República, Don Carlos Meléndez, en Concejo de Ministros, decretó el Reglamento Interior del Poder Ejecutivo, estableciéndose 10 ministerios, en aquel entonces nominadas y conocidas como Secretarías de Estado: Relaciones Exteriores; Gobernación; Hacienda y Crédito Público; Guerra; Instrucción Pública; Justicia; Fomento; Agricultura; Beneficencia y Marina. La Secretaría de Gobernación respondía a lo que ya antes había sido el Ministerio del Interior, en 1897, según la Ley de Presupuesto. (MINGOB)

A la Secretaría de Gobernación fueron adscritos también Defensa Nacional y Seguridad Pública, lo que correspondía en aquel momento a las relaciones del Poder Ejecutivo con los Municipios dentro de las 18 atribuciones que se establecieron bajo ese mismo marco.

En el mismo orden, mediante el Decreto No 41, de fecha 5 de mayo de 1976, se crea un nuevo Reglamento Interior del Poder Ejecutivo, el cual contempla la creación de 3 Ministerios nuevos, entre ellos el Ministerio de la Presidencia, Justicia y el de Planificación y Coordinación del Desarrollo y Social, haciendo un total de 13 Ministerios o Secretarías de Estado, manteniendo entre ellos el de Gobernación, pero como Ministerio del Interior.

De esta manera se expresa que la educación es un derecho humano fundamental, que invita a la vez al ejercicio de los demás derechos humanos. Se concibe la educación como construcción de ciudadanía, que apunte a la defensa y promoción de los valores y principios morales de libertad, justicia, bienestar, la defensa de los derechos humanos en su más amplia concepción, y de la democracia. La educación se basa en la construcción y difusión de los valores y principios que hacen a las bases fundamentales de la convivencia social y de la identidad cultural. También se concibe a la educación como una práctica social fundamental para el desarrollo del país y el desarrollo integral de las personas; para la formación de seres libres y críticos como sustento de un país socialmente integrado y productivo, que genere las condiciones de un desarrollo sustentable con equidad para mejorar la calidad de vida de todos los seres humanos. Parece interesante y útil a este propósito apelar a la definición que propuso Gastón Mialaret en un trabajo a solicitud de UNESCO en 1985:

“Toda situación educacional puede ser representada formalmente por un esquema relativamente simple porque se trata, en un marco determinado (veremos que este marco está condicionado por factores determinantes, numerosos y poderosos), de una acción orientada (finalidades de la educación) de un grupo de personas (pudiendo en muchos casos reducirse a 1) sobre 26 aportes para la elaboración de propuestas de

políticas educativas a otro grupo de personas (que raramente se reduce a 1); el primer grupo corresponde a los educadores, el segundo a los educandos.”

Se aprecia una noción de educación como una práctica social, con efectos directos e indirectos, que impacta fuertemente en el conjunto del sujeto, se despliega en un contexto social y cultural, y tiene por finalidad su felicidad y la de sus semejantes. Educación no es igual a escolarización; es un concepto más amplio y profundo que si bien incluye a la escuela, la trasciende; la educación ha adoptado diferentes modalidades a lo largo de la historia y la cultura de los pueblos.

Al hablar de educación no formal se enfoca en que la educación es el proceso de educación integral y correlacionado que abarca desde la educación primaria hasta la educación secundaria y la educación superior, y que conlleva una intención deliberada y sistemática que se concretiza en un currículo específico y en la obtención de un título oficial.

Pese a su importancia fundamental y troncal, la formación reglada no es capaz de cubrir la totalidad de necesidades de los individuos y la sociedad en materia educativa y de formación. Por ese motivo, es totalmente necesaria la existencia de una educación no formal que cubra este amplio espectro de actividades formativas que se sitúan fuera de un ámbito reglado, a todos los grupos de ciudadanos que lo pidan y precisen.

La educación no formal engloba toda actividad educativa realizada fuera de la estructura del sistema formal con el objeto de impartir cierto tipo de aprendizaje a algunos subgrupos de la población, ya sean adultos o niños.

Es necesario distinguir la educación no formal de la informal, ya que la primera se caracteriza por estar organizada y planificada, impartándose en centros

específicos o con el formato de cursos. Por el contrario, la educación informal sería un proceso no sistematizado, que dura toda la vida, en el que las personas adquieren y acumulan conocimientos, capacidades y actitudes de las experiencias diarias y del contacto con su medio.

En consecuencia, tanto la educación no formal como la formal o reglada presentan la condición de ser procesos educativos, organizados, ordenados y sistematizados, mientras que esto no sucede con la educación informal.

Por otra parte, para el desarrollo de este apartado, el equipo de investigación realizó diversas visitas a la biblioteca central de la universidad de El Salvador, así como a las bibliotecas de las facultades de dicha universidad, también, se indagó en bibliotecas y medios digitales de universidades a nivel nacional y centroamericano. Con todo esto, fue posible constatar que no existe una investigación idéntica a la problemática abordada. Sin embargo, se encontraron algunos estudios que retoman la variable independiente y otros la variable dependiente de forma separada, por lo que se ha tomado a bien describirlo como antecedentes de la investigación.

A nivel nacional, como se mencionó anteriormente, existen estudios en relación a la variable independiente la cual es Educación No formal, que en términos de capacitación se relaciona con la tesis llamada “La capacitación y su incidencia en el desempeño laboral de empleados de Instituciones Públicas y Privadas; y propuesta de un manual de capacitación” presentada por: Narcisa Alvarado Reyes, José Alejandro González Castañeda, Gloria Marina López Castillo, Alba Cristina Pérez López; para optar al grado en Licenciado en Psicología. En la cual plantean como objetivo general “investigar la incidencia de la capacitación en el desempeño laboral de empleados de Instituciones Públicas y Privadas” y se concluye que “La capacitación brindada por el sector público y privado es una estrategia para proporcionarle al trabajador nuevos

conocimientos, reforzarlos y desarrollar habilidades y destrezas en sus puestos de trabajo”. (Alvarado Reyes, 2002)

Así mismo, se encontró un trabajo de grado de la Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas” (UCA), relacionada con la misma variable independiente sobre la Educación No Formal, titulada “Diagnostico de la efectividad de los programas de capacitación en el área de mercadeo en la gran empresa del área metropolitana de San Salvador, Sector Servicio”, dicha investigación fue elaborada como trabajo de graduación para optar al grado de Licenciado(a) en Administración de Empresas, y fue presentado por: Silvia Lorena Alvarado Rodríguez, Víctor Hugo Colorado Domínguez, Cecilia de los Ángeles Rosales Gómez, quienes concluyeron que:

Todas las empresas están satisfechas con las capacitaciones recibidas, ya que están acorde con las necesidades del área de mercadeo y/o ventas y de la organización. Los objetivos que buscan las grandes empresas en sus programas de capacitación en orden de importancia son en lograr las metas y objetivos de la empresa, mantenerse actualizado en el conocimiento de nuevas tecnologías y mejorar los procesos. El sector servicio específicamente en las empresas sujetas a la investigación, coincidieron en que las políticas utilizadas al momento de establecer los programas de capacitación son que los jefes de cada área son responsables de determinar los contenidos de dicho programa; el resto prefieren a través de un diagnóstico de necesidades. Las empresas objetos de investigación poseen un alto nivel de compromiso por parte de los directivos de esta en cuanto al desarrollo de su personal, ya que un buen porcentaje de ellas asignan presupuesto para capacitaciones en un rango de \$3001 y \$5000. Los métodos más utilizados para impartir las capacitaciones son en un 86% seminarios y conferencias, y en un 49% utilizan capacitaciones en el puesto, siendo el más efectivo según las empresas objetos de estudio el de seminarios y conferencias. Se identificó que las instituciones que imparten capacitación para este caso las empresas objetos de esta investigación, las más conocidas son FEPADE, INSAFORD, ITCA e INCAE. Además un 39% de las empresas antes mencionadas han recibido capacitaciones internas. (Alvarado Rodriguez, 2003)

Con respecto a la variable dependiente, sobre el Desarrollo del Talento Humano, se encontró la tesis con el tema de investigación “Metodología Utilizada por la unidad de Formación y Desarrollo del Talento Humano en las capacitaciones presenciales y su influencia en las relaciones interpersonales de los trabajadores del Ministerio de Obras

Públicas, Transporte, Vivienda y Desarrollo Urbano (MOPTVDU)”, la cual fue elaborada para optar al grado de Licenciado/a en Psicología, presentada por: Fátima Giselle Caminos Choto, Noemí Esmeralda Martínez Villalta, Ericka Yanira Sánchez Sánchez. En dicha investigación se formuló el objetivo General “Explorar la metodología de las formaciones presenciales utilizada por la Unidad de Formación y Desarrollo del Talento Humano y su incidencia en las relaciones interpersonales de los trabajadores del Ministerio de Obras Públicas (MOPTVDU)” se concluye que:

La unidad de formación y Desarrollo del Talento humano carece de diversos aspectos importantes para el desarrollo de formaciones (capacitaciones) enfocados al desarrollo humano, entre ellos se encuentra la falta de un equipo o Unidad especializada en el área de Psicología que realice de manera idónea el proceso de Detección de Necesidades de Capacitación (DNC), el desarrollo, planificación y ejecuciones de capacitaciones, además de la ausencia de un perfil de capacitadores para el desarrollo de temáticas que competen al área de Desarrollo Humano, como relaciones interpersonales, trabajo en equipo, respeto, comunicación asertiva. (Caminos Choto, 2016)

A nivel Centroamericano, se encontró una tesis de la universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua UNAN-MANAGUA, está relacionada con la variable dependiente, con la temática “Incidencia del proceso de Desarrollo del Talento Humano en el Desempeño de los trabajadores de laboratorios RARPE S.A. durante el año 2013” para la obtención del título de Licenciado/a en Administración de Empresas, presentado por Yuma Ninoska Castillo Ruiz, Vania Lucia Chavarría Herrera, Jeanssell Antonio Velásquez Rodríguez, para lo cual se formuló el objetivo general de la siguiente manera “Analizar el proceso de desarrollo del Talento Humano para el mejoramiento de los niveles de Desempeño Laboral en la empresa Laboratorios RARPE, con sede en Managua, durante el año 2013 y se concluye que:

Para que un empleado logre desempeñar de manera adecuada sus funciones, se debe impartir una capacitación adecuada, que mejore el perfil de conocimientos,

habilidades y actitudes requerido en su puesto de trabajo; es por esto que la Gerencia de Recursos Humanos de Laboratorios RARPE S.A se encarga de gestionar, monitorear y evaluar el proceso de capacitación a todo el personal de la organización por medio de un programa de Desarrollo del Talento humano. La Gerencia de Recursos Humanos de Laboratorios RARPE S.A. evalúa la competencia profesional y la cultura organizacional del personal, de forma que la misma contribuya a garantizar recursos humanos competentes profesionalmente; esto se realiza por medio de la evaluación del clima y cultura organizacional, evaluación por objetivos y evaluación de funciones. Así mismo implementa un método de evaluación del desempeño por resultados, el cual es un mecanismo para informar a los empleados sobre el progreso alcanzado frente a las metas fijadas; tal retroalimentación personal o interpersonal absoluta o comparativa tiende a incrementar la productividad, ya que se comparan los resultados esperados con los resultados obtenidos durante el periodo evaluado esto con el fin de identificar puntos fuertes y débiles, y definir acciones correctivas, contribuyendo con ello al logro de los objetivos empresariales. (Ruiz, 2015)

## **2.2.FUNDAMENTACION TEÓRICA**

### **2.2.1. EDUCACIÓN NO FORMAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO**

Pese a su importancia fundamental y troncal, la formación reglada no es capaz de cubrir la totalidad de necesidades de los individuos y a la sociedad en materia educativa y de formación. Por ese motivo, es totalmente necesaria la existencia de una educación no formal que cubra este amplio espectro de actividades formativas. Como resultado, es necesario que dichas actividades que se sitúan fuera del ámbito reglado estén al alcance de todos los grupos de ciudadanos que lo pidan y precisen, y de esta manera proporcionar la formación para los distintos grupos de la sociedad que lo requieran.

Por otra parte, la educación no formal engloba toda actividad educativa realizada fuera de la estructura del sistema formal con el objeto de impartir cierto tipo de aprendizaje a algunos subgrupos de la población, ya sean adultos o niños. Es necesario distinguir la educación no formal de la informal, ya que la primera se



caracteriza por estar organizada y planificada, impartándose en centros específicos o con el formato de cursos en línea. Por el contrario, la educación informal sería un proceso no sistematizado, que dura toda la vida, en el que las personas adquieren y acumulan conocimientos, capacidades y actitudes de las experiencias diarias y del contacto con su medio. En síntesis, el ámbito educativo puede estar normado por directrices proporcionadas de un ente rector de la educación, y por otro lado puede ser por medio de procesos de aprendizajes que la sociedad puede obtener a través de programas o cursos donde les permitan adquirir conocimientos y a la vez formación educativa.

Cabe destacar las principales características o particularidades de la educación no formal, integradas a otros fines y objetivos no educativos, debido a lo que algunas propuestas sirven de complemento o reemplazo de la educación formal, tiene diferente organización, patrocinadores heterogéneos y diversos métodos de instrucción. Como consecuencia, son prácticas voluntarias que están destinadas a personas de cualquier edad, origen e intereses y que no culminan con la entrega de acreditaciones, aunque suelen reconocerse.

Ahora bien, es preciso conocer los principales beneficios de la educación no formal, ya que estos favorecen el proceso de maduración personal de cada individuo, también potencian las habilidades para las relaciones personales y sociales, mejoran la autoestima, el disfrute del ocio y del tiempo libre y el desarrollo de aptitudes como la creatividad, la expresión o la solidaridad. En definitiva, estos beneficios facilitan el proceso de maduración e inserción social, educando en la participación social activa y en el desarrollo de los valores democráticos de la sociedad.

Al mismo tiempo, estos beneficios ayudan a adoptar una actitud crítica frente a las convenciones sociales, ya que tienen una influencia positiva sobre el empleo, fomentando el autoempleo, la creación de nuevos negocios y empresas y la inserción laboral. De esta manera, la formación recibida, al ser menos rígida y sin un componente evaluativo tan marcado, favorecen el trabajo en equipo, la cooperación y la tolerancia, siendo así tres valores básicos para el buen funcionamiento y el progreso de cualquier entorno social o laboral. (<https://www.universidadviu.com>, s.f.)

Por otra parte, existen campos de acción prioritarios para trabajar en una perspectiva de educación permanente y plasmarla en proyectos concretos para jóvenes y adultos, supone tener en cuenta dos de las grandes vertientes por las cuales fluye la educación: la formal y la no formal. En lo concreto, las acciones educativas para las personas cuyo entorno social considera adultos desde la dimensión formal deben ser principalmente: alfabetización, atención a la finalización de Primaria y del Ciclo Básico mediante cursos especialmente concebidos para ellos, formación técnico-profesional en todas sus variantes y niveles, y reciclaje profesional para adultos desocupados o cuyas especializaciones hayan caducado como consecuencia del avance tecnológico y la globalización. En todo caso, estos campos de acción están básicamente enfocados a clausurar la formación para aquellos jóvenes y adultos que por diferentes motivos no alcanzaron culminar en el tiempo establecido.

Ahora bien, el campo de acción de la Educación No Formal es enorme, no obstante, es posible delimitar algunas áreas prioritarias, tales como la educación para el trabajo a través del aprendizaje y adquisición de actitudes sociales y laborales adecuadas y, eventualmente, la formación en oficios concretos que posibiliten y/o amplíen las oportunidades de conseguir un empleo digno. Al mismo tiempo, Educación para la participación ciudadana, a través del tema "Derechos Humanos" y su alcance, y del

aprendizaje y ejercicio de los derechos y deberes cívicos que supone la vida en sociedad, y por último, Educación para la salud y la calidad de vida, a partir de la prevención y la interiorización de pautas y estilos de vida saludables, así como de la toma de conciencia de los problemas medioambientales. (Consejo Federal de Cultura y Educación, 1999).

Antes de la década del 60', la palabra "educación" era prácticamente sinónimo de "escolaridad". Es a partir de ese momento que la educación No Formal empezó a adquirir mucha importancia en el contexto mundial. Como consecuencia de las enormes carencias y disparidades educativas constatadas en muchos países, fundamentalmente en los no desarrollados, una serie de análisis económicos, políticos y pedagógicos mostraron las fallas e insuficiencias de la educación formal para hacer frente a esas carencias y disparidades. *"Las críticas contra la enseñanza tuvieron eco, sobre todo, entre los investigadores y en las instituciones que se ocupaban de actividades de desarrollo y de la asistencia en el plano internacional. En este sector es donde nació el concepto de Educación No Formal."* (Grandstaff, 1978). El Glosario de términos de la UNESCO define a la Educación No Formal como *"un conjunto de actividades educativas organizadas y semi-organizadas, que operan por fuera del sistema de educación formal y que satisfacen necesidades educativas inmediatas de estudiantes convencionales y no convencionales."* (H.S. Bholá). En definitiva, el concepto de Educación No Formal está estrechamente ligado al de educación permanente, ya que cumplir con los objetivos de esta última presupone la articulación de todas las modalidades educativas.

En cuanto al desarrollo del talento humano o gestión del talento humano, siempre será un tema primordial para la mayoría de las organizaciones, instituciones u empresas, debido a que su capital humano es una de las principales herramientas para el

funcionamiento de la misma. De acuerdo a lo anterior, los gerentes o administradores se encargan de planificar estrategias encaminadas a la optimización del recurso humano, preocupados así de que la falta de capacitación afecte la eficacia de la institución. En consecuencia, son una serie de tareas complejas que los gerentes de las instituciones deben planear para alcanzar los máximos niveles de desempeño con el objetivo de garantizar el éxito.

Ahora bien, la gestión del talento humano es una actividad compleja que necesita de ciertos elementos para su éxito, es así que se vuelve imprescindible el saber identificar, captar, desarrollar y retener el talento. Por lo cual, los gerentes encargados de administrar el recurso humano deben acudir a nuevas estrategias encaminadas a la innovación y desarrollo organizacional, reconociendo que el talento humano se ha convertido en el mayor patrimonio intelectual de la institución. En consecuencia, se ha apostado a diferentes modelos y estrategias de gestión del talento humano para lograr mantener los niveles de innovación y competitividad que exige el mundo laboral, el avance de la tecnología y la globalización.

En este mismo orden de ideas, la educación no formal ha contribuido para suplir y satisfacer las necesidades del recurso humano, y a la vez el de las instituciones, a través de diferentes metodologías para la consecución de logros personales, así como a la contribución de las metas de las instituciones, interesadas en lograr altos niveles de competitividad en su talento humano. Es así que las instituciones recurren a la capacitación, entendida desde la perspectiva de gestión del talento humano como: *“todos los actos o eventos formativos relacionados directa o indirectamente con el mejoramiento del desempeño en el trabajo y/o con el desarrollo profesional de la*

*persona*”. (Mertens, 2000, pág. 76). En resumen, mediante la educación no formal se debe alcanzar el máximo desarrollo de competencias laborales que dinamice más el desempeño del recurso humano, logrando alcanzar máximos niveles de competitividad, innovación y calidad.

El desarrollo de talento humano o gestión del talento humano siempre será un tema primordial para la mayoría de las organizaciones, instituciones u empresas, debido a que su capital humano es una de las principales herramientas para el funcionamiento de la misma. De acuerdo a lo anterior, los gerentes o administradores se encargan de planificar estrategias encaminadas a la optimización del recurso humano, preocupados así de que la falta de capacitación afecte la eficacia de la institución. En consecuencia, son una serie de tareas complejas que los gerentes de las instituciones deben planear para alcanzar los máximos niveles de desempeño con el objetivo de garantizar el éxito.

Al mismo tiempo, el desarrollo de las personas tiene relación directa con la educación. Educar, del latín *educare*, significa ‘*extraer, llevar y arrancar*’. Además, los modelos de formación, capacitación, educación entrenamiento y desarrollo deben garantizar las posibilidades de realizar todo aquello que el hombre puede ser, en razón a sus propios potenciales, sean estos innatos o adquiridos. Sin embargo, desarrollar personas no es únicamente proporcionarles información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas; es brindarles información básica para que aprendan nuevas actitudes, generen ideas y conceptos modificando hábitos y comportamientos que sean más eficientes en lo que hacen. Es decir, que la capacitación desarrolla personas y, por ende, desarrolla la organización.

Es el proceso de desarrollar cualidades en las personas, preparándolos para que sean más productivos y contribuyan al logro de los objetivos de la organización. El propósito de capacitar es influir en los comportamientos de los individuos para incrementar su desempeño y productividad.

## **2.2.2. EDUCACIÓN NO FORMAL**

### **2.2.2.1. Perfil del Facilitador**

La palabra facilitador viene del latín *fácil*, que significa “*hacerlo fácil*“. El trabajo de un facilitador es hacer fácil el trabajo de los participantes de un curso. En la mayoría de los casos un facilitador se enfoca en dinámicas de grupo o procesos más que en la entrega del contenido. Usualmente, alguien más diseña los objetivos de aprendizaje y contenido y el facilitador hace que el grupo trabaje sobre ellos.

Por este motivo el facilitador se apoya mucho en hacer preguntas para ayudar a los miembros de su grupo a discutir sus dificultades, articular sus dudas y a alcanzar acuerdos con los demás compañeros o generar soluciones a problemas que se presentan dentro del curso.

De igual modo, el facilitador tiene el compromiso de formar adultos, ya que es un proceso compensatorio que orienta a quienes no completaron la educación en su proceso formal y están dispuestos a continuar formándose para poder adaptarse a las nuevas condiciones laborales o para su desarrollo profesional permanente, y de esta manera adquirir habilidades de formación como parte de su desarrollo profesional.

Por consiguiente, el facilitador debe tener competencias que le permitan desarrollar su función para enfrentar la difícil labor de instruir o entrenar a otros. Es por

ello que existen competencias claves que deben de formar parte del perfil de un facilitador.

Ahora bien, si el facilitador establece relaciones interpersonales, estas le permitirán establecer nexos y redes con quienes interactúa: participantes, colegas y con todas aquellas personas que pudieran fungir como pieza clave para llevar a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje. Por tanto, el facilitador debe ser accesible a las diferentes opiniones e ideas que los participantes pueden aportar al curso en el cual están participando. De esta manera, esto tiene que ver con ese don o capacidad para relacionarse con los semejantes, y así alcanzar un fin común que es el de desarrollar un ambiente agradable para la ejecución de una formación.

Además, el facilitador debe tener capacidad de solución de problemas, ya que esta competencia es entendida como la capacidad para discriminar y comprender aspectos esenciales de la información a transmitir, así como los planteamientos expuestos por los aprendices. Por consiguiente, una labor educativa integral debe traducirse en la capacidad para sintetizar el conjunto de conocimientos que como avalancha nos bombardean desde distintos ángulos, ya sean medios masivos, electrónicos e inquietudes y necesidades particulares de aprendizaje expuestas por cada participante en un proceso de formación.

Por lo tanto, el liderazgo (influencia, procesos y persuasión) del facilitador tiene como fin conducir al grupo hacia los propósitos tendientes que hagan posible que incorporen a su comportamiento los nuevos procedimientos y estrategias. Un líder es, entre otras cosas, alguien capaz de llevar a otros de un punto promedio de rendimiento a uno superior. Como facilitadores deben ir más allá y lograr que las personas excedan sus propias expectativas al hacer convenientes los conocimientos recién adquiridos.

Resulta claro que el facilitador debe innovarse, mantenerse a la vanguardia y tener la capacidad de renovar los procesos educativos con miras a la actualización y la mejora continua. Aquí, el asunto es muy claro, si los métodos de instrucción aplicados hacen dormir a quienes los escuchan, algo grave ocurre. Los procesos didácticos deben despertar en las personas el ánimo por aprender. Asimismo, hay que aprovechar la amplia oferta de los avances tecnológicos del momento y emplearlos en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

De modo que el facilitador debe mostrar flexibilidad para realizar las modificaciones que surjan durante el proceso de instrucción, y de esta manera transformar los contenidos y dinámicas que optimicen los talleres, dado que cada aprendiz o grupo en proceso de formación es distinto y tiene requerimientos específicos. A fin de que, si se muestra inflexible al cambio, el resultado será sucumbir; por ello es más eficaz modificar contenidos y ejercicios con base en las necesidades detectadas. (Williams Couttolenc, 2008)

#### **2.2.2.2.Capacitación Laboral**

El objetivo principal de la capacitación laboral es el ordenamiento de los recursos, técnicas y procedimientos, con el propósito de dirigir el aprendizaje del personal de las instituciones. El método de enseñanza es el medio que se pone en marcha para la orientación de los diferentes procesos de enseñanza-aprendizaje que los capacitadores ejecutan con el personal que labora en la institución. De esta manera, la capacitación como todo proceso educativo cumple una función eminente; la formación y actualización de los recursos humanos reditúa en el individuo como progreso personal y en beneficio de sus relaciones con el medio social. Es por ello que, actualmente, la capacitación es considerada como una forma extraescolar de aprendizaje, necesaria para



el desarrollo de cuadros de personal calificado, e indispensable para responder a los requerimientos del avance tecnológico y elevar la productividad en cualquier organización. Por lo tanto, una entidad que lleva a cabo acciones de capacitación con base a situaciones reales orientadas hacia la renovación de los conocimientos, habilidades y actitudes del trabajador no solamente va a mejorar el ambiente laboral, sino que además obtendrá un capital humano más competente.

Por ende, uno de los objetivos principales de la capacitación laboral es de fomentar el desarrollo integral de los individuos y en consecuencia el de la empresa, así como también proporcionar conocimientos orientados al mejor desempeño en la ocupación laboral y contribuir al mejoramiento de la productividad, calidad y competitividad de las empresas. Esto, a fin de que la capacitación prepare y forme a las personas con el objeto de incorporarlas al mercado laboral.

Por otra parte, la capacitación en el trabajo se entiende como la formación y actualización permanente que proporcionan las empresas a sus trabajadores con base a los requerimientos detectados por nivel de ocupación. Es necesario desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes en el personal para mejorar su desempeño en la organización. En todo caso, el aprendizaje lo lleva a cabo un facilitador y los resultados obtenidos se valoran con respecto al desempeño del trabajador en su actividad laboral, así como en la productividad y calidad de la empresa.

Ahora bien, la integración de la personalidad es parte fundamental en el desarrollo de la capacitación laboral, ya que son las actividades organizadas, o eventos que mejoran las actitudes del personal hacia sí mismos y sus grupos de trabajo. Así como las actividades recreativas y culturales son actitudes de esparcimiento necesario, que favorecen la integración del trabajador con el grupo laboral y su familia, y de esta

manera le desarrollan la sensibilidad y la creación intelectual y artística de los empleados.

Por eso su función es mejorar el presente con miras a construir un futuro haciendo eje en la superación laboral, esto beneficia a las personas y por supuesto a las empresas, porque les permite hacer frente a requerimientos cada vez más complejos de la tecnología y a mayores responsabilidades dentro del ámbito laboral. De esta manera la empresa cuenta con el personal idóneo en el puesto correspondiente, con el beneficio de un alto rendimiento productivo.

Es por lo anterior que se vuelve importante la planificación apropiada del componente humano, reforzada con una política de capacitación permanente del personal. Y en este sentido se torna fundamental que sean los jefes los primeros interesados en capacitarse y capacitar a sus subordinados. De este modo se estimula y motiva a los colaboradores para que estén a la altura de los cambios constantes, por su propia autoestima y la de la empresa. (<https://www.masquenegocio.com/2017/03/29/capacitacion-laboral/>, s.f.)

En otro punto, si bien la productividad es una condición necesaria pero no suficiente para el éxito económico de una organización, es claro que entre mayor sea la productividad de la organización mayor será la probabilidad de que ésta sobreviva y prospere económicamente en el tiempo. Es por ello que de manera tradicional la forma de medir y evaluar la productividad está referida al punto de vista de la administración de operaciones, ya que procuran evaluar la productividad de las organizaciones a través de esquemas de indicadores que reflejen cuantitativamente el grado de cumplimiento de las metas, enfoque que no toma en consideración aspectos tan trascendentes dentro de las organizaciones como lo son los conocimientos técnicos y las

dimensiones sociales, así como las actitudes del factor humano hacia el trabajo y la organización, donde estas dimensiones proponen verdaderos retos para evaluar la productividad organizacional teniendo en cuenta la naturaleza, condiciones y cultura a través de las cuales se desarrolla cada organización. Sin embargo, en los estudios realizados para la Fuerza Área de los Estados Unidos por Robert Pritchard et.al. (1987), la medición de la productividad organizacional evolucionó gracias a que logró establecer las relaciones funcionales existentes entre diferentes grupos de indicadores del desempeño del factor humano y su contribución a la productividad organizacional.

Tal como se expuso anteriormente, a una organización se le considera productiva cuando alcanza sus metas debido a que logró transformar sus insumos en productos optimizando la aplicación de sus recursos de manera que le signifique el menor costo posible. No obstante, el concepto de productividad puede diferir dependiendo del área de conocimiento desde la cual se pretenda abordar.

(<https://www.econlink.com.ar/productividad>).

### **2.2.2.3.Métodos de enseñanza.**

Contrario a los niños y jóvenes que inclinan su visión hacia el futuro, el adulto busca la aplicación inmediata de nuevos conocimientos, sin intención de almacenar informaciones para una eventual o posterior utilidad. Es por ello que su aprendizaje está centrado en el "problema" y no en el "contenido". Siendo así, en la educación de los adultos se torna necesaria la aplicación de una metodología específica, apropiada para romper las barreras naturales que bloquean su aprendizaje. Para que este proceso suceda se crea un ambiente de amistad, confianza, respeto y colaboración entre los participantes, donde se aprovecha el excelente repertorio de experiencias de cada uno a través del intercambio de conocimientos, dudas, habilidades, informaciones y

sentimientos del grupo. En estos cursos, la metodología utilizada proporciona una situación de alegría y satisfacción entre los participantes, con el objetivo de facilitar el proceso de aprendizaje en los aspectos técnicos y comportamentales, provocando cambios paradigmáticos.

Los adultos suelen aprender con mayor facilidad en lugares tranquilos y de espacios grandes e iluminados, ya que de esta forma no se sienten tan presionados para realizarlo, un espacio donde se les permite demostrar y experimentar todas sus capacidades. De igual forma, el estarles informando sobre su avance es un proceso muy motivador, ya que sienten que están alcanzando sus metas y propósitos trazados. Entendemos que el aprendizaje es algo individual en cierta parte ya que no todos están dispuestos a aprender de la misma manera, pero la interacción con las demás personas hace que este proceso sea más ameno y satisfactorio porque se desencadenan conocimientos no solo por una parte teórica, si no por una parte basada desde la experiencia.

Por otro lado, una de las metodologías activas utilizadas para el desarrollo de una capacitación laboral es “El Aprendizaje Cooperativo”, que es un término genérico usado para referirse a un grupo de procedimientos de enseñanza que parten de la organización de una formación en pequeños grupos mixtos y heterogéneos donde los participantes trabajan de forma coordinada entre sí para resolver problemas y profundizar en su propio aprendizaje. Además, dos autores de referencia, los hermanos David y Roger Jonhson, ambos psicólogos sociales, lo han definido como *“aquella situación de aprendizaje en las que los objetivos de los participantes se hallan estrechamente vinculados, de tal manera que cada uno de ellos ‘sólo puede alcanzar sus objetivos si y sólo si los demás consiguen alcanzar los suyos’”*. (Rue, 1994)

Por consiguiente, las ventajas del aprendizaje cooperativo tanto las evidencias de la práctica como la validación de los estudios que se han hecho, informan de que el aprendizaje cooperativo es una metodología que aporta una mejora significativa del aprendizaje de todos los participantes que se implican en él.

Otro punto de los métodos de enseñanza es la metodología ABP (o de aprendizaje basado en proyectos), la cual no solo se basa en el aprendizaje de conocimientos, sino también en la importancia de adquirir habilidades y actitudes que permitan al participante ser el protagonista de su propio aprendizaje. Así mismo, esta metodología surge como respuesta a la necesidad de mejora de la enseñanza de acuerdo a los cambios de hoy en día, tanto social como tecnológica, buscando una participación activa. De esta forma, los participantes pueden desarrollar un proyecto a partir de un pensamiento científico y democrático (colaboración), en coordinación con facilitadores y otras personas involucradas. Entre otros beneficios, aumenta la motivación y la satisfacción durante el proceso de aprendizaje y aumenta la autoestima del alumno. Además, esta metodología trabaja muy de la mano de la tecnología, ya que debe partir siempre desde un planteamiento actualizado. La Formación Profesional es, por tanto, un escenario perfecto para la aplicación de esta metodología, ya que trata siempre de motivar a los participantes y hacerle ver el que su trabajo tiene valor.

Otra metodología de enseñanza que utilizan los facilitadores en sus formaciones es 'El estudio de casos', que consiste en un método o técnica de investigación, habitualmente utilizado en las ciencias de la salud y sociales, el cual se caracteriza por depender de un proceso de búsqueda e indagación, así como el análisis sistemático de uno o varios casos. Para ser más exactos, por *caso* entendemos todas aquellas

circunstancias, situaciones o fenómenos únicos de los que se requiere más información o merecen algún tipo de interés dentro del mundo de la investigación.

No obstante, el estudio de casos puede llevarse a cabo tanto con una sola persona como objeto de investigación, como con varios sujetos que poseen unas características determinadas. Para ello, la persona o personas que llevan a cabo el estudio de caso recurren a técnicas como la observación o la administración de cuestionarios o pruebas psicológicas. Sin embargo, estos procedimientos van a variar según la disciplina a la que pertenezca la investigación.

(<https://psicologiamente.com/psicologia/estudio-de-caso>, s.f.).

Los medios audiovisuales desarrollan un papel preponderante para alcanzar un aprendizaje significativo. El facilitador debe tener una especialización para el manejo y utilización adecuada de estos medios e integrarlos en un determinado momento en el desarrollo de la sesión de enseñanza aprendizaje. Con la incorporación de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) con la variedad de posibilidades es amplio, dado que éstas ofrecen novedosos recursos que facilitan la construcción de nuevos conocimientos; sin embargo, la selección que realice el docente de determinados recursos y materiales educativos deberá estar centrada en las características propias de sus alumnos, además de ser significativos y cercanos a los contextos de los mismos, y a su vez responder a los objetivos educacionales planteados dentro del plan de estudios donde se implementan.

Una de las características del audiovisual es que facilita que el espectador se reconozca así mismo como protagonista en las situaciones que observa y se involucre en ellas, propiciando la problematización de los contenidos y abriendo espacios para la reflexión, fortaleciendo los conocimientos previos y favoreciendo los aprendizajes

significativos al ser un recurso que permite introducir, ahondar y ampliar una temática específica.

Con la accesibilidad actual de las TIC, es fácil encontrar una gran variedad de recursos audiovisuales que pueden ser aprovechados en los diversos contextos educativos. Lo interesante aquí y que es lo que se busca, sería que el docente se aventure en la compleja y enriquecedora tarea de elaborar sus propios materiales audiovisuales, que tendrían el “plus” de ser diseñados de acuerdo con las necesidades reales de él y de sus alumnos. Y un reto mayor, por qué no, sería hacer partícipes a los alumnos de la fase de elaboración del mismo, propiciando que pongan en juego no solo sus aprendizajes previos y capacidades cognoscitivas, sino también sus potencialidades creativas e innovadoras, garantizando la adquisición de nuevos conocimientos a través un proceso significativo, no a base del resultado de un producto final. De esta forma se considera al alumno como centro de la enseñanza y como sujeto mentalmente activo, al tiempo que se toma como objeto prioritario el potenciar sus capacidades de pensamiento y de aprendizaje. Así mismo, posibilita una mejor integración cognoscitiva de la información al conectarse esta con la experiencia del alumno, y al fortalecerse por la propia elaboración que implica el proceso de construcción, lo cual genera una motivación intrínseca por el saber, en el placer de sentirse autor y en la satisfacción de encontrar soluciones a los problemas planteados, además de propiciar mayor efectividad en el aprendizaje. Bajo este modelo de aprendizaje significativo, es el docente quien guiará al alumno en el proceso de construcción del conocimiento, convirtiéndose en un guía o mediador cuyo papel será fundamental para construir significados adecuados en torno a los contenidos que configuran el currículum escolar.

Al diseñar un material audiovisual, además de considerar los factores estéticos, de lenguaje audiovisual y técnicos que lo configuran, no se debe perder de vista el modelo de aprendizaje que se favorece ni las características cognitivas del alumno que lo convertirán en lo que se define como “una identidad informativa digital desarrollada para la generación de conocimientos, habilidades y actitudes que tienen sentido en función de las necesidades del alumno y que corresponde a una realidad concreta”, facilitando tanto la comprensión del contenido como la transferencia de los aprendizajes, entendiendo que este último se alcanza a través de un conjunto de procesos y habilidades cognitivas que orientan el desarrollo del pensamiento humano.

Para lograrlo, el docente tiene el compromiso de capacitarse en el dominio del lenguaje audiovisual y producción del video, dado que debe garantizarse la armonía entre el texto y la imagen con la aplicación adecuada de los colores a partir de los objetivos, contenidos y procesos cognitivos que se quieren desarrollar en los alumnos, por lo que el diseño tendría que estar sustentado en un modelo de aprendizaje que respalde la forma de adquisición del conocimiento que se quiere favorecer y tener claro el o los procesos cognitivos que pueden potencializarse en los sujetos, que pueden ser memorizar, ordenar, secuenciar, jerarquizar, comprender e identificar los diferentes estímulos y símbolos visuales y sonoros que les permitirán emitir juicios, desarrollar capacidades críticas, promover la reflexión y establecer conclusiones sobre el contenido tratado en el recurso.

Pero el solo recurso no es suficiente o actúa por sí solo, como se ha hecho hincapié, la viabilidad del audiovisual como recurso educativo depende del conjunto de estrategias que el docente diseñe para aplicarlo en diferentes momentos del proceso de enseñanza-aprendizaje, por lo que tiene que considerar actividades a realizar antes, que



permitan a los alumnos contextualizarse sobre el tema a tratar y movilizar su aprendizajes.

Finalmente, hay que señalar que el audiovisual, en su creación y utilización, cumple con una función integradora, pues permite no sólo considerar los procesos cognitivos del alumno en el diseño de éste, sino que además potencializa y da posibilidades de realizar un nuevo planteamiento de trabajo orientado a la creación de entornos significativos de aprendizaje donde alumno y docente se asumen responsables de sus propios aprendizajes.

#### **2.2.2.4. Juego de Roles**

Esta técnica es útil para manejar aspectos o temas difíciles en los que es necesario tomar diferentes posiciones para su mejor comprensión. Consiste en la representación espontánea de una situación real o hipotética para mostrar un problema o información relevante a los contenidos del curso. Cada alumno representa un papel pero también pueden intercambiar los roles que interpretan. De este modo pueden abordar la problemática desde diferentes perspectivas y comprender las diversas interpretaciones de una misma realidad. La participación de los alumnos no tiene que seguir un guion específico, pero es importante una delimitación y una planeación previa a la puesta en práctica del ejercicio.

Por otra parte, se deben tomar en cuenta diferentes sugerencias tales como: Asegúrese de que los estudiantes definen una situación que es relevante e importante para ellos y así obtenga los detalles tales como la escena y el número de personas involucradas, defina el escenario preparando los muebles, señalando dónde estarán ubicadas las puertas, prepare a la audiencia haciéndoles preguntas específicas para ser

hechas y contestadas al terminar el juego de roles, por ejemplo: ¿Aplicaría esta situación en la vida real? ¿Cómo habrías manejado la situación?

Existen muchas maneras de elegir a los participantes, también de esta manera se discuten ideas. se inicie el juego de roles, deteniéndolo si es poco real, si no conduce a ningún lado o se aleja del objetivo luego pida preguntas de los participantes y de la audiencia, vuelva a iniciar el juego de roles si es necesario, usando una variación de la situación, nuevos participantes, utilizando la retroalimentación para mejorar una habilidad.

#### **2.2.2.5.Desarrollo del talento humano**

#### **2.2.2.6.Desarrollo de Competencias y Liderazgo**

El desarrollo de competencias hace referencia a la capacidad que tienen las instituciones de mantener formados a sus empleados para dar el máximo rendimiento y conseguir así los objetivos institucionales propuestos por la organización, ya que el personal bien motivado hace que la institución aumente la productividad laboral dado así una mayor eficiencia. Capacidad, habilidad y competencia. Habilidad: del latín “*habilitas*”, hace referencia a la maña, la facilidad, aptitud y rapidez para llevar a cabo cualquier tarea o actividad. Por lo tanto una persona hábil, es aquella que obtiene éxito gracias a su destreza.

La competencia laboral es la capacidad para responder exitosamente una demanda compleja o llevar a cabo una actividad o tarea, según criterios de desempeño definidos por la empresa o sector productivo.

Por lo tanto, podemos decir que la Capacitación Laboral es la ordenación de los recursos, técnicas y procedimientos con el propósito de dirigir el aprendizaje del personal de las instituciones. El método de enseñanza, es el medio que se pone en

marcha para la orientación de los diferentes procesos de enseñanza-aprendizaje que los capacitadores ejecutan con el personal que labora en la institución. La capacitación, como todo proceso educativo, cumple una función eminente: la formación y actualización de los recursos humanos, lo cual reditúa al individuo como progreso personal y en beneficio de sus relaciones con el medio social.

Así mismo, en la sociedad actual la capacitación es considerada como una forma extraescolar de aprendizaje, necesaria para el desarrollo de cuadros de personal calificado e indispensable para responder a los requerimientos del avance tecnológico y elevar la productividad en cualquier organización. Una empresa que lleva a cabo acciones de capacitación con base en situaciones reales orientadas hacia la renovación de los conocimientos, habilidades y actitudes del trabajador, no solamente va a mejorar el ambiente laboral, sino que además obtendrá un capital humano más competente.

La capacitación es un proceso a través del cual se adquieren, actualizan y desarrollan conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño de una función laboral o conjunto de ellas. Esto se atribuye a los objetivos de la investigación, los cuales pueden ser fomentar el desarrollo integral de los individuos, y en consecuencia el de la empresa, proporcionar conocimientos orientados al mejor desempeño en la ocupación laboral, disminuir los riesgos de trabajo, contribuir al mejoramiento de la productividad, calidad y competitividad de las empresas, de los cuales hay tipos de capacitación la capacitación para su análisis.

El aprendizaje lo lleva a cabo un instructor, o en su caso el supervisor del propio centro de trabajo, y los resultados obtenidos se valoran con respecto al desempeño del trabajador en su actividad laboral, así como en la productividad y calidad de la empresa. Ahora bien, existen otras variables que impactan en el desarrollo de los centros de

trabajo y corresponden a las acciones que realizan las empresas para contribuir a la formación integral del individuo.

Entre las que se pueden referir están: Educación Formal para Adultos, que es el esfuerzo llevado a cabo para apoyar al personal en su desarrollo, orientado hacia la educación escolarizada; integración de la personalidad, son las actividades organizadas, o eventos que mejoran las actitudes del personal hacia sí mismos y sus grupos de trabajo; actividades recreativas y culturales, son actitudes de esparcimiento necesario que favorecen la integración del trabajador con el grupo laboral y su familia, así mismo le desarrollan la sensibilidad y la creación intelectual y artística.

#### **2.2.2.7.Desempeño laboral**

El rendimiento laboral es el producto del trabajo de un empleado o de un grupo de empleados. Las organizaciones suelen plantear para el producto de ese trabajo unas expectativas mínimas de cantidad y calidad, que los empleados deben cumplir o superar. Para ello, las organizaciones plantean incentivos con los que fomentan dicho rendimiento laboral el concepto del desempeño estima la manera en que se cumplen las tareas y funciones encomendadas.

La evaluación del rendimiento en ocasiones es insuficiente para considerar el mérito de un empleado. Cómo se gestiona la información, la actitud de colaboración que se adopta con los compañeros, el uso de la cortesía y amabilidad con los clientes,... son difíciles de incorporar en una evaluación del rendimiento, pero se podrían evaluar con sistemas complementarios de evaluación del desempeño. Para evaluar el rendimiento de un operario de fábrica bastaría con medir las piezas elaboradas y el porcentaje de piezas defectuosas sobre el total de ese rendimiento. Para evaluar su desempeño se estimarían

aspectos y comportamientos como su rapidez de trabajo, su habilidad, su ahorro de soldadura. (Werther y Davis, 1993).

Los estándares de rendimiento permiten que las mediciones sean más objetivas. Estos guardan relación con los resultados que se desean para cada puesto, mientras que los estándares de desempeño no se fijan tan fácilmente. Se desprenden del análisis de puestos y de los comportamientos que se consideran adecuados en el desempeño de los mismos. Basándose en las funciones y responsabilidades asignadas al puesto, se puede establecer qué elementos son esenciales y deben ser valorados en el desempeño de dicho puesto. Se fijan así los estándares de desempeño que se tratan de evaluar después a través de las mediciones de los sistemas de evaluación.

El sistema de evaluación individual de una organización puede combinar evaluación del rendimiento y del desempeño los sistemas de medición del rendimiento individual se podrían implementar simplemente con datos de rendimiento obtenidos de los sistemas de información organizativos los sistemas de recogida de información del desempeño individual, los cuales se implementan a través de sistemas directos (observación directa) o indirectos (entrevistas de evaluación, información de los supervisores).

Las evaluaciones del rendimiento se suelen calificar como objetivas, pues son fácilmente verificables por cualquier otra persona; las evaluaciones del desempeño son más subjetivas, pues con frecuencia podrían generarse diferencias de apreciación según la persona que realiza la evaluación, los prejuicios del evaluador, el deseo de minimizar el conflicto (dándose para ello puntuaciones generosas que no resalten demasiadas deficiencias), el efecto memoria (considerándose más los recuerdos más recientes que el conjunto del desempeño durante un período), el efecto halo (dando mayor relevancia a

algunos aspectos que además generan un efecto arrastre sobre los demás aspectos) distorsionan la objetividad de la evaluación.

El concepto de alto rendimiento es uno de los más destacados dentro del campo de los recursos humanos en los últimos años, la *performance* se considera un concepto con múltiples facetas, donde la cantidad de trabajo producido es una de ellas, pero también la calidad del trabajo. El alto rendimiento se conforma con cantidad pero también con calidad. Para medir dicha calidad se incorporan conceptos como excelencia, aportación de valor, expectativas de los clientes.

Y en este sentido incorpora también el desempeño comprometido del empleado, ayudando a los compañeros, apoyando de manera activa a la organización, respetando las reglas. Aparecen en este punto tres determinantes clave en el alto rendimiento individual (Harris, 2000).

Así se puede ver que las competencias son entendidas como los conocimientos, habilidades, experiencias y otras actitudes necesarias para un rendimiento de éxito en el puesto de trabajo, entre las cuales destacan la motivación a esforzarse para la obtención del rendimiento y las restricciones del contexto que inciden en el rendimiento, tales como la falta de herramientas o equipos adecuados, e información deficiente. Los problemas de rendimiento se abordan según las causas que los provocan.

La gestión adecuada requiere evaluar la situación en cada caso para determinar cuál es el determinante clave sobre los problemas de rendimiento y tratar de intervenir en consecuencia, si el problema de rendimiento tiene su origen en carencias en competencias, hay que abordarlo desde la capacitación, si es un tema de motivación

debería tratarse mediante incentivos, si es un tema de condicionantes adversas habría que actuar para eliminarlas o mitigarlas mediante actuaciones organizativas.

El segundo aspecto corresponde a las actividades que realizan las empresas para la formación integral del personal que desempeña un trabajo en la organización, por lo que se le denomina capacitación en el trabajo, modalidades que se detallan a continuación. Capacitación para el trabajo.- es la dirigida por un profesor, a jóvenes en formación académica, impartida por instituciones educativas públicas o privadas, con el propósito de que los alumnos acumulen conocimientos teóricos impartidos con base en programas. El resultado de la formación se mide en función del contenido del aprendizaje, así como por el resultado de los exámenes que presenta el educando, lo que le permite obtener una calificación y grado académico, capacitación en el trabajo.- es la formación y actualización permanente que proporcionan las empresas a sus trabajadores con base en los requerimientos detectados por nivel de ocupación. La finalidad es la de desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes en el personal para mejorar su desempeño en la organización educacionales de carácter general.

#### **2.2.2.8. Competencias Transversales**

Es la capacidad que el personal tiene para desarrollar e integrar conocimientos, habilidades, experiencias y actitudes que se pueden mostrar al aplicar lo aprendido en un contexto dado, éstos además deben de servir para la vida. Las competencias transversales son aquellas características que el trabajador posee y que le permiten desenvolverse en un entorno organizativo, más allá de los conocimientos técnicos.

En pocas palabras, las competencias transversales son aquellas que explican la diferencia entre un gran trabajador y un trabajador excelente cuando ambos cuentan con formación técnica idéntica, pero ¿cuáles son las competencias transversales? *Aprender*

*a aprender* es la habilidad de formarse a lo largo de los años y de hacerlo de modo autónomo, *Adaptación* es la capacidad para desenvolverse en diferentes ámbitos laborales, de desarrollar todas las capacidades en diversos entornos (empresas, sectores o países). *Trabajo en equipo* es saber adoptar un rol positivo que permite poner el conocimiento y las capacidades personales al servicio de una labor en la que se implica a varios trabajadores y en la que se generan sinergias, no necesariamente implica ser el líder del grupo, pero sí saber resolver conflictos y tener capacidad negociadora; *Resolución*, la cual consiste en aplicar la lógica y tomar decisiones en diferentes contextos, evaluar las decisiones y ser capaz de solucionar errores. Incluye la gestión de proyectos con colaboradores.

Actualmente la educación se ha encontrado con una revolución de prácticas sociales, a las cuales ha tenido que adaptarse y crear técnicas que preparen a los alumnos para los retos de la vida laboral, relacionadas con la formación del estudiante universitario se encuentran las competencias transversales, estas serán las principales aliadas al momento de perseguir el éxito en el mundo globalizado y multidisciplinario.

Presentadas como las herramientas necesarias para facilitar y maximizar el desempeño laboral, son de utilidad para todas las profesiones pues se encuentran dentro de un marco general y trabajan en conjunto con aptitudes, personalidad, conocimientos y valores previamente adquiridos por el estudiante, las cuales se clasificación de las competencias transversales se encuentra dividida en tres:

1. Instrumentales: usadas para el aprendizaje y la formación. Algunas de ellas son: técnicas aprendizaje autónomo, análisis y síntesis, organización y planificación, resolución de problemas y toma de decisiones.



2. Interpersonales: permiten mantener una buena relación social. Entre las cuales se encuentran: compromiso ético, negociación, reconocimiento de la diversidad y multiculturalidad y razonamiento crítico.
3. Sistemáticas: relacionadas con la gestión de la totalidad de la actuación. Pueden ser: creatividad, liderazgo, adaptación a nuevas situaciones, gestión de proyectos por objetivos, iniciativa y espíritu emprendedor.

De esta manera se llega a la conclusión de la importancia que hoy en día representa brindar de estas competencias transversales a los estudiantes que pronto encabezarán el mundo empresarial, con ideas innovadoras y de alto impacto en la sociedad.

Los futuros profesionistas, al trabajar a lo largo de su formación estas habilidades, siempre ofrecerán un trabajo de calidad en su vida laboral. (García, s.f.)

#### **2.2.2.9. Definición de términos básicos**

**Competencias:** Las competencias son aquellas habilidades, capacidades y conocimientos que una persona tiene para cumplir eficientemente determinada tarea. Las competencias son características que capacitan a alguien en un determinado campo.

**Habilidades:** El concepto habilidad proviene del término latino *habilitas* y hace referencia a la destreza o facilidad para desarrollar algunas actividades o tareas. Habilidad intelectual, toda habilidad que tenga que ver con las capacidades cognitivas del sujeto.

**Educación No Formal:** la educación no formal engloba toda actividad educativa realizada fuera de la estructura del sistema formal con el objeto de impartir cierto tipo de aprendizaje a algunos subgrupos de la población, ya sean adultos o niños.

**Competencias Transversales:** las competencias transversales son aquellas características que el trabajador posee y que le permiten desenvolverse en un entorno organizativo, más allá de los conocimientos técnicos.

**Metodología:** hace referencia al conjunto de procedimientos racionales utilizados para alcanzar el objetivo o la gama de objetivos que rige una investigación científica, una exposición doctrinal o tareas que requieran habilidades, conocimientos o cuidados específicos.

**Referencias:** Con origen en el latín *referens*, el concepto de referencia refiere al acto y consecuencia de señalar o referirse hacia algo o alguien. Por referencia, por lo tanto, se entiende una narración, información, dato o noticia que señala algo o al vínculo, relación, dependencia o semejanza de una cosa respecto a otra.

**Reformas:** Una reforma es aquello que se propone, proyecta o ejecuta con el objetivo de mejorar, enmendar, actualizar o innovar algo.

La reforma no se presenta como un cambio radical y acelerado (como es el caso de la revolución), sino como una transformación gradual de un sistema, estructura, institución, etc. Las reformas se plantean como solución para modificar algo que se considera que debe ser corregido, bien porque no funciona o está errado, bien porque resulta insatisfactorio o no se adapta a las nuevas realidades.

Las reformas pueden ser de distintos tipos: políticas, económicas, sociales, constitucionales, educativas, agrarias, fiscales, electorales, laborales, religiosas, entre muchas otras.

**Orientación:** La orientación educativa es un proceso de asesoramiento que parte hacia las visiones del futuro, tanto profesional, académico y personal a lo largo de

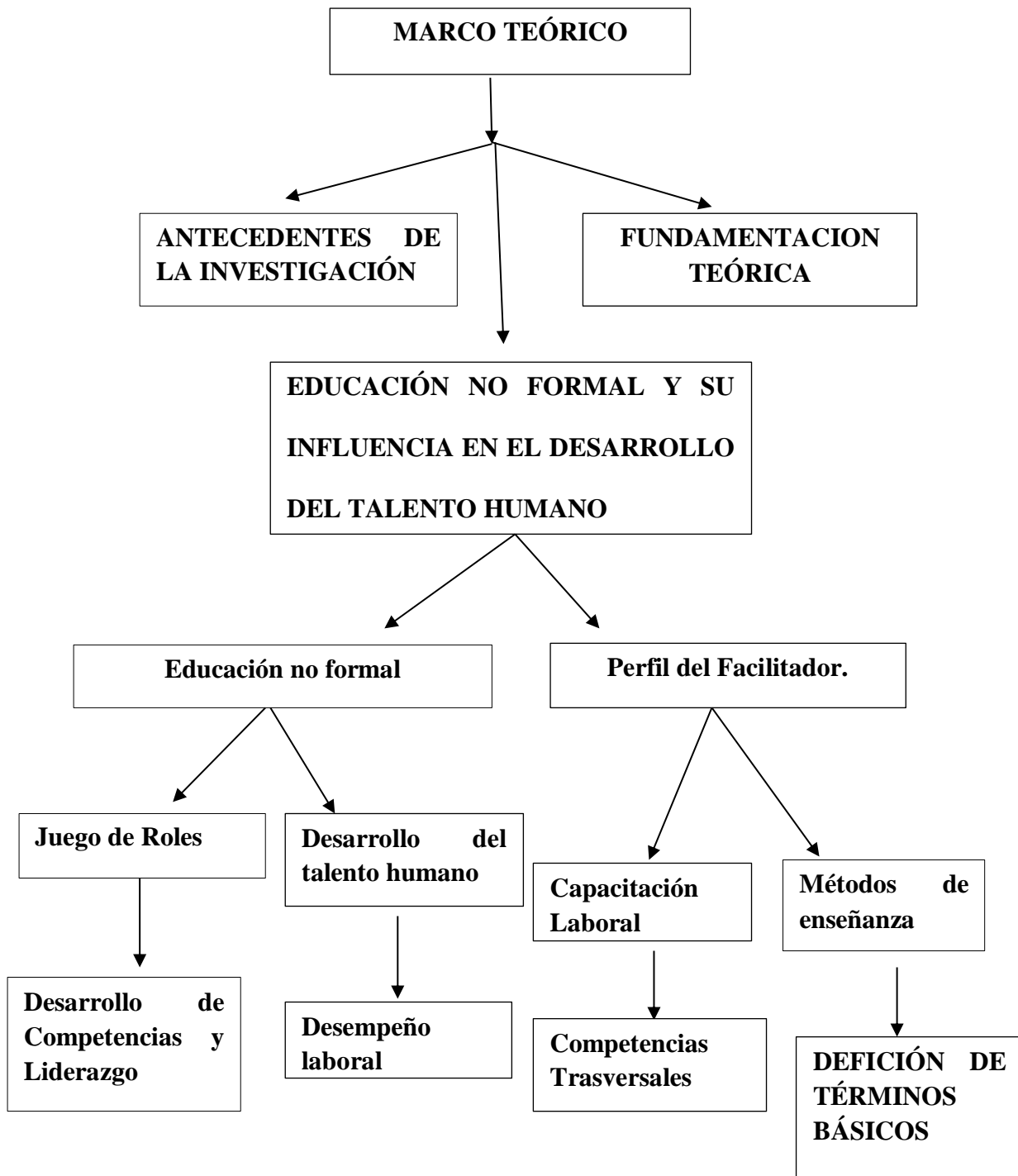
nuestra vida, enfocándose así a la toma de decisiones para un bienestar satisfactorio con principios éticos y morales.

**Líder:** Del inglés *leader*, es una persona que actúa como guía o jefe de un grupo. Para que su liderazgo sea efectivo, el resto de los integrantes debe reconocer sus capacidades. Su conducta o sus palabras logran incentivar a los miembros de un grupo para que trabajen en conjunto por un objetivo común.

**Facilitador:** Un facilitador es la persona que ayuda a un grupo a entender los objetivos comunes y contribuye a crear un plan para alcanzarlos sin tomar partido, utilizando herramientas que permitan al grupo alcanzar un consenso en los desacuerdos preexistentes o que surjan en el transcurso del mismo.

**Gestión:** La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las instituciones, lo cual ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales.

## MAPA CONCEPTUAL DEL CAPÍTULO II



## CAPÍTULO III

### METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 2.3. Tipo de investigación.

La investigación se enfocó en la influencia que tiene la educación no formal en el desarrollo del talento humano de los/as servidores/as públicos capacitados por la unidad de Recursos Humanos y Bienestar Laboral del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial, en los Departamentos de San Salvador, Santa Ana y La Libertad.

Esta investigación es de tipo descriptiva, ya que implica observar y describir el comportamiento de un sujeto sin influir sobre el de ninguna manera, haciendo énfasis en aquello que es de relevancia para la investigación, tomando en cuenta la información recabada tal y como ha sucedido en ese momento para obtener mejores resultados confiables a la hora de compartirlo con las personas cercanas al contexto estudiado. Como menciona Sampieri *“los estudios descriptivos permiten detallar situaciones y eventos, es decir cómo es y cómo se manifiesta determinado fenómeno y busca especificar propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis”*. (Sampieri, pág. 94) Debido a que por medio de este se puede medir diversos aspectos relacionados a la influencia de la educación no formal en el rendimiento laboral de los/as servidores/as públicos capacitados por la Unidad de Recursos Humanos y bienestar Laboral del ministerio a través del departamento de Capacitación Laboral.

Por otra parte, “comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o proceso de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre grupo de personas, grupo o cosas, se conduce o

funciona en presente”. (Tamayo, pág. 46). De esta forma se pueden obtener las notas que caracterizan a los sujetos implicados en la investigación.

Al mismo tiempo fue de tipo correlacional porque “En este tipo de investigación se persigue fundamentalmente determinar el grado en el cual las variaciones en uno o varios factores, son concomitantes con la variación en uno u otros factores” (Tamayo T. y., 2002) Precisamente se buscaba determinar y medir el grado de relación entre la variable Educación no formal y desarrollo del talento humano.

### 2.3.1. Población.

Para la delimitación de la población objeto de estudio fue necesario consultar la base de datos administrada por el Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial, para lo que ha sido necesario realizar solicitudes dirigidas a la oficina de Acceso a la Información (OIR) de dicho ministerio, de los tres departamentos correspondientes en esta investigación. Para la realización de la investigación se ha elegido como conglomerados a los/as servidores/as públicos de los departamentos de Santa Ana, La Libertad y San Salvador. La población total de los/as servidores/as de los departamentos antes mencionados era de 407. (Ver tabla 1)

Tabla 1: Población total. Cantidad de empleados por género

NÓMINAS (se incluye personal destacado de las dependencias en MIGOBDT)	GENERO		TOTAL
	F	M	
TORRE MIGOBDT (SAN SALVADOR)	173	213	386
GOBERNACION DE SANTA ANA	5	6	11
GOBERNACION DE LA LIBERTAD	4	6	10
<b>TOTAL EN GENERAL</b>	<b>182</b>	<b>225</b>	<b>407</b>

Fuente: Ministerio de Gobernación y Desarrollo territorial, Dirección de Recursos Humanos y Bienestar Laboral, 2019.

## **2.3.2. Método de muestreo y definición del tamaño de la Muestra**

### **2.3.2.1. Método de Muestreo**

El muestreo es un instrumento de beneficio para la investigación, es el medio a través del cual el investigador selecciona el conglomerado representativo para obtener los datos que permitirán obtener información acerca de la población a investigar. De esta manera, el tipo de muestreo que se implementó en la investigación es de carácter probabilístico, específicamente el Muestreo Aleatorio Simple, que se define como: “El elemento más común para obtener una muestra representativa; aquí cualquier individuo de una población puede ser elegido al igual que otro de su población”. (Gómez Bastar, 2012). Es decir que todos los sujetos del universo poblacional tienen la misma oportunidad de ser elegidos, para posteriormente administrarle una guía de entrevista ya sea oral o escrita.

Así mismo, basados en el autor Sampieri, quien dice que *“En las muestras probabilísticas todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra, y por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de análisis”*. (Sampieri R. H., 2010)

Con base en lo anterior, quienes representan la unidad de análisis han tenido las mismas condiciones para ser seleccionadas respondiendo a ciertas características tales como: Laborar para al ministerio de Gobernación y desarrollo Territorial, y haber sido capacitados en más de una ocasión por la unidad de Recursos Humanos y Bienestar Laboral, a través del departamento de Capacitación Laboral.

### 2.3.2.2. Tamaño de la Muestra.

En el departamento de Santa Ana la población es de 11 servidores/as, y en La Libertad 10; por ser una población sumamente baja se toma en cuenta la totalidad de ellas en ambos departamentos, haciendo un total de 21 servidores/as, sumados a la muestra extraída de los/as servidores/as del Departamento de San Salvador.

La fórmula que se manejó para calcular la muestra poblacional del departamento de San Salvador, fue la siguiente:

$$n = \frac{(z^2)(P)(Q)(N)}{(N)(E^2) + Z^2(P)(Q)}$$

Donde el significado de cada variable es el siguiente:

n = Tamaño de la muestra.

N = Tamaño de la población.

Z = Coeficiente de confianza o valor crítico de confianza es igual al 95% = 1.96

P = Probabilidad de éxito de la investigación que es igual a 0.5.

Q = Probabilidad de fracaso de la investigación que es igual a 0.5

E = Error maestro que es igual a 5% = 0.05

**Sustituyendo la fórmula se obtuvo para el conglomerado masculino:**

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 213}{(213 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{3.84 \times 0.5 \times 0.5 \times 213}{212 \times 0.0025 + 3.84 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{204.48}{0.53 + 0.96}$$

$$n = \frac{204.48}{1.49}$$

$$n = 137.23$$

$$n = 137$$



Sustituyendo la fórmula se obtuvo para el conglomerado femenino:

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 173}{(173 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{3.84 \times 0.5 \times 0.5 \times 173}{172 \times 0.0025 + 3.84 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{166.08}{0.43 + 0.96}$$

$$n = \frac{166.08}{1.39}$$

$$n = 119.48$$

$$n = 120$$

Con base al procesamiento de la fórmula, se obtiene que la muestra total de la investigación fue de 278 personas, a los cuales se les administraron los instrumentos de la investigación.

## 2.4.Método, técnicas e instrumentos

### 2.4.1. Método

Esta investigación tiene su base principal en el **Método Hipotético deductivo**, el cual consiste en establecer hipótesis. En relación a ello, el autor Popper Karl expresa:

*“El procedimiento o camino que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica. El método hipotético-deductivo tiene varios pasos esenciales: observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia”* (Popper, 1994)

Es decir, ideas supuestas como explicación acerca de una problemática en específico, para lo cual se realiza un cuestionamiento sobre los factores que pueden estar interviniendo y de esta manera se logra identificar las verdaderas causas y posibles alternativas de solución a dicho problema.

#### **2.4.2. Técnicas**

En esta investigación se emplearon técnicas que facilitan la recolección de información relevante de la población en estudio. Las técnicas utilizadas para la recolección de información son: la entrevista, encuesta y la observación. A continuación, se detallan cada una de ellas.

##### **2.4.2.1.Observación**

Se comprende la observación como: *“El uso sistemático de nuestros sentidos en la búsqueda de los datos que necesitamos para resolver un problema de investigación”* (Sabino, 1992)

Se utilizó la observación porque permitirá la recolección de datos e información por medio de los sentidos para contemplar hechos y la realidad del desarrollo de las capacitaciones de los/as servidores/as públicos del MINGOB y establecer una relación concreta e intensiva entre el investigador y el hecho social o los actores sociales.

##### **2.4.2.2. Entrevista**

*“La entrevista consiste en la obtención de información oral por parte del entrevistado recabada por el entrevistador de forma directa... como técnica de recopilación va desde la interrogación estandarizada, hasta la conversación libre: en los dos casos se emplea una guía que puede ser un formulario, un bosquejo de cuestionario para orientar la conversación”.* (Campos, 2004)

La técnica de la entrevista se empleó en la presente investigación para obtener información cualitativa que posibilitara abordar los fenómenos por medio de preguntas y proporcionara datos acerca opiniones, actitudes y expectativas de los/as servidores/as en relación con el tema de investigación. De esta manera, “La entrevista más que un simple interrogatorio es una técnica basada en un dialogo o conversación ‘cara a cara’ entre el entrevistador y el entrevistado acerca de un tema previamente determinado, de tal manera que el entrevistador puede tener la información requerida” (Fidias, 2012)

#### **2.4.2.3. Encuesta.**

Para recolectar la información y probar las hipótesis se destinó la encuesta, *“El diseño de encuesta es exclusivo de las ciencias sociales y parte de la premisa de que, si queremos conocer algo sobre el comportamiento de las personas, lo mejor, lo más directo y simple, es preguntárselo directamente a ellas. Se trata por tanto de requerir información a un grupo socialmente significativo de personas acerca de los problemas en estudio para luego, mediante un análisis de tipo cuantitativo, sacar las conclusiones que se correspondan con los datos recogidos”* (Sabino, 1992).

La encuesta permite obtener información directa y veraz de parte del objeto de estudio. Esta técnica consiste en formular una serie de preguntas claras y sencillas dirigidas a la población para conocer su opinión respecto al problema y sus variables, las respuestas a dichas preguntas serán indispensables para comprobar y/o rechazar hipótesis. De esta forma mediante la encuesta se midió la influencia que tiene la educación no formal en el desarrollo del talento humano de los/as servidores/as públicos capacitados por la unidad de Recursos Humanos y Bienestar laboral del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial.

### **2.4.3. Instrumentos.**

En esta investigación se tomó en cuenta el uso de instrumentos que permitieron recolectar información acerca de la problemática en estudio. Los instrumentos elaborados para la recolección de los datos corresponden a las técnicas que se emplean para recolectar datos necesarios, tales instrumentos son: Guía de Observación, la cual permite describir criterios observables de manera concisa y directa; Guía de Entrevista, esta permitió ampliar la información recogida mediante preguntas; y finalmente, el Cuestionario, el cual fue elaborado mediante preguntas cerradas; cada uno de estos instrumentos tuvo el objetivo de facilitar la recolección de datos para el proceso de investigación.

#### **2.4.3.1. Guía de Observación.**

Es un instrumento de la técnica de observación y su estructura concuerda con la sistematicidad de los aspectos que se prevé registrar acerca del sujeto de estudio. *“Este instrumento permite registrar los datos con un orden cronológico, practico y concreto para derivar de ellos el análisis de una situación o problema determinado”* (Jacqueline, 2008). De esta forma la guía de observación se creó con base en un conjunto de preguntas sistemáticas elaboradas a partir de ciertos objetivos e hipótesis formuladas correctamente con el fin de orientar de manera sencilla la observación. (Ver anexo A)

#### **2.4.3.2. Guía de Entrevista**

La guía de entrevistas es una herramienta de recolección de datos muy útil para la investigación. De tal forma que “La guía de entrevista proporciona un modo de asegurar que todos los investigadores exploren con los informantes las mismas áreas generales.

El entrevistador debe crear un clima en el cual las personas se sientan cómodas para hablar libremente sobre sí mismas” (Taylor, S.J. Bogdan, R. 1992) (ver anexo B)

#### **2.4.3.3. Guía de Cuestionario.**

El cuestionario fue de gran utilidad en la investigación porque constituye una forma concreta de la técnica de observación, logrando que el investigador fije su atención en ciertos aspectos y se sujeten a determinadas condiciones. El cuestionario contiene los aspectos del fenómeno que se consideran esenciales; permite, además, aislar ciertos problemas que nos interesan principalmente; reduce la realidad a cierto número de datos. (Ver anexo C)

#### **2.4.4. Procedimiento de la Investigación.**

Después de haber planteado las bases teóricas del método, se procedió a su aplicación, se comenzó a explicar los pasos en cada una de las fases, cómo se trabajaría y qué instrumentos de medición se aplicarían.

En relación a dicho proceso de validación de instrumentos se realizaron tres procedimientos:

Primeramente, el docente asesor del seminario de graduación hizo una revisión de los instrumentos y a la vez forjar una serie de observaciones y correcciones, y de esta manera pasar al siguiente procedimiento.

En segundo lugar se aplicó una *prueba de concordancia* de instrumentos, esta se realizó bajo el método de *Agregados Individuales*, donde se solicita una revisión y puntos de vista de parte de 5 especialistas en el área educativa. En referencia a lo anterior, dicha validación se aplicó para los instrumentos de: *Cuestionario, Guía de entrevista y guía de observación*. Los expertos participantes en esta investigación pertenecen a diferentes entidades como: docentes de Centros Escolares públicos y

privados, consultores educativos, Jefa del departamento de Alfabetización del MINED, quienes evaluaron cada uno de los ítems. En la prueba de concordancia se establecen cuatro criterios, donde realizaron valoraciones sobre cada instrumento.

Como resultados de la validación realizada por parte de los profesionales se obtuvieron los siguientes resultados: (Índice de Bellack)

### VALIDEZ: PRUEBA CONCORDANCIA

1. Prueba de concordancia para **guía de entrevista** dirigido a la unidad de recursos humanos y bienestar laboral del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial de los departamentos de San Salvador, Santa Ana y La Libertad.

CRITERIOS	JUECES					VALOR DE P
	J1	J2	J3	J4	J5	
1	1	1	0	1	1	4
2	1	1	0	1	1	4
3	1	1	0	1	1	4
4	1	1	0	1	1	4
<b>TOTAL</b>	4	4	0	4	4	16

1: De acuerdo

0: Desacuerdo

**Procesamiento:**

$$P = \frac{T_a}{T_a + T_d} \times 100$$

$$P = \frac{16}{16 + 4} \times 100$$

$$P = \frac{16}{20} \times 100$$

$$P = 0.8 \times 100$$

$$P = 0.80\%$$

**Se tiene que:**

ACEPTABLE: 0.70 BUENO: 0.70-0.80 EXCELENTE POR ENCIMA DE: 0.90.

El resultado de la prueba de concordancia para este instrumento fue del valor de 0.80, lo que indica que los jueces aceptan el instrumento para ser respondido por los/as servidores/as del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial de los departamentos de San Salvador, Santa Ana y La Libertad.

2. Prueba de concordancia para **Cuestionarios** dirigidos a servidores/as públicos del ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial de los Departamentos de San Salvador, Santa Ana y La Libertad.

CRITERIOS	JUECES					VALOR DE P
	J1	J2	J3	J4	J5	
1	1	1	0	1	1	4
2	1	1	0	1	1	4
3	1	1	0	1	1	4
4	1	1	0	1	1	4
<b>TOTAL</b>	4	4	0	4	4	16

1: De acuerdo

0: Desacuerdo

**Procesamiento:**

$$P = \frac{Ta}{Ta + Td} \times 100$$

$$P = \frac{16}{16 + 4} \times 100$$

$$P = \frac{16}{20} \times 100$$

$$P = 0.8 \times 100$$

$$P = 0.80\%$$

**Se tiene que:**

ACEPTABLE: 0.70 BUENO: 0.70-0.80 EXCELENTE POR ENCIMA DE: 0.90

El resultado de la prueba de concordancia para este instrumento fue del valor de 0.80, lo que indica que los jueces aceptan el instrumento para ser respondido por los/as servidores/as del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial de los Departamentos San Salvador, Santa Ana y La Libertad.

3. Prueba de concordancia para **guía de observación** aplicable en jornadas de capacitación brindadas a los/as servidores/as públicas de las diferentes direcciones y gobernaciones políticas del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial en los departamentos de San Salvador, Santa Ana y La Libertad.

CRITERIOS	JUECES					VALOR DE P
	J1	J2	J3	J4	J5	
1	1	1	0	1	1	4
2	1	1	0	1	1	4
3	1	1	0	1	1	4
4	1	1	0	1	1	4
<b>TOTAL</b>	4	4	0	4	4	16

1: De acuerdo

0: Desacuerdo



**Procesamiento:**

$$P = \frac{Ta}{Ta + Td} \times 100$$

$$P = \frac{16}{16 + 4} \times 100$$

$$P = \frac{16}{20} \times 100$$

$$P = 0.8 \times 100$$

$$P = 0.80\%$$

ACEPTABLE: 0.70 BUENO: 0.70-0.80 EXCELENTE POR ENCIMA DE: 0.90

El resultado de la prueba de concordancia para este instrumento fue del valor de 0.80, lo cual refleja que los tres instrumentos fueron aprobados por los jueces para ser aplicados por las encargadas de la presente investigación desarrollada en el Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial de los Departamentos de San Salvador, Santa Ana y La Libertad.

Basados en lo anterior, luego de realizar la prueba de concordancia, se obtuvieron parámetros e indicaciones para mejorar el diseño y estructura de los instrumentos, dando paso a un *tercer procedimiento* de recolección de información real sobre la temática que trata sobre la influencia de la Educación No Formal y el Desarrollo del Talento Humano, conocida también como la realización de *prueba piloto*.

La aplicación de la prueba piloto se realizó mediante la administración del cuestionario al 10% de la muestra, esto a 30 servidores/as, las cuales se eligieron en la torre del MINGOB de San Salvador.

Luego de suministrar la prueba piloto se dio paso a comprobar la fiabilidad de los instrumentos y precisión de los mismos, esta se realizó por medio de la aplicación del Alfa de Cronbach, el cual consiste en:

El **coeficiente Alfa de Cronbach** es un modelo de consistencia interna, basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems. Entre las ventajas de esta medida se encuentra la posibilidad de evaluar cuánto mejoraría (o empeoraría) la fiabilidad de la prueba si se excluyera un determinado ítem. (J p. 1., 2010)

El instrumento se creó con base en la Escala de tipo Ordinal, ya que esta clasifica el nivel de medición y se obtiene mayor información sobre las variables en estudio.

Para efectuar dicho procedimiento se creó una base de datos con los resultados obtenidos utilizando el programa estadístico SPSS, el cual es una herramienta tecnológica que facilita el procesamiento de la información. Es necesario confirmar que la validez de un instrumento se refiere al grado en que el instrumento mide aquello que pretende medir.

La fiabilidad está referida a la consistencia interna del instrumento y, como ya se mencionó, puede estimarse con el alfa de Cronbach:

<b>Muy Baja</b>	<b>Baja</b>	<b>Moderada</b>	<b>Buena</b>	<b>Alta</b>	
<b>0</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>10</b>

Lo anterior quiere decir que se tiene un parámetro de 0 a 1, por lo que cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa al número 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados.

La fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra concreta de investigación. El resultado de este procedimiento fue el siguiente:

**RESULTADOS DE PRUEBA DE ALFA DE CRONBACH OBTENIDO DE CUESTIONARIO DIRIGIDO A SERVIDORES/AS PÚBLICOS.**

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>0.92</b>	30

Luego de realizar los anteriores procesos descritos y realizar las modificaciones pertinentes a los instrumentos se dio paso a la implementación de la prueba real en la torre administrativa del MINGOB y las gobernaciones políticas de Santa Ana y La Libertad.

**2.4.5. Modelo Estadístico**

Para hacer posible el procesamiento y análisis de la información en este proceso investigativo se ha empleado el modelo estadístico denominado: *Correlación de Spearman*, esto debido a que este estudio es descriptivo y se ha utilizado una escala de medición de variables de tipo *ordinal*.

Este estadístico *“es una prueba no paramétrica, mide el grado de correlación entre las calificaciones de dos variables expresadas en rango lo cual permite ver la relación entre las variables X e Y.”* (Bonilla, 2000, pág. 236) Es decir, se establece una lógica de asociación entre variables.

Mediante este modelo estadístico se constituye el procedimiento de *comprobación de hipótesis*, ya que se logra obtener con base a los resultados, si se favorecen o se rechazan las hipótesis de trabajo.

La correlación de Spearman se expresa en la siguiente fórmula:

$$r_s = 1 - \frac{6 * \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde:

D= diferencia entre las variables

N= número de casos

6= Constante

Los parámetros a considerar, se establecen de la siguiente manera:

Rangos de Correlación R de Spearman.

<b>RANGO</b>	<b>RELACION</b>
-0.91 A -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

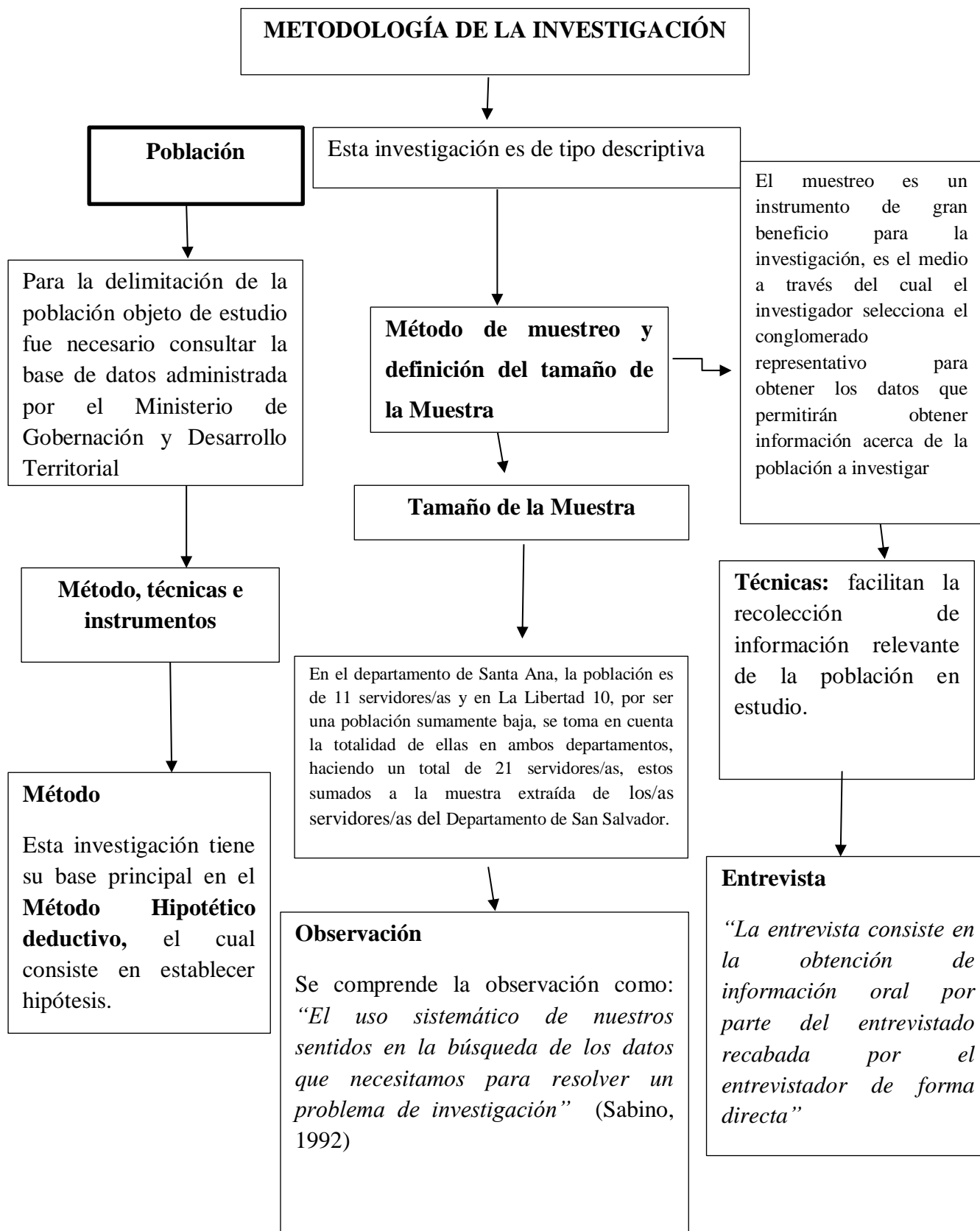
Para la utilización del modelo estadístico descrito anteriormente ha sido necesaria la elaboración de una base de datos obtenida de la aplicación de los instrumentos respectivos de recolección de información, la cual fue dirigida a los/as servidores/as públicos del MINGOB y representa el insumo principal para hacer posible el análisis de resultados de forma verídica y real de este estudio.

Así mismo, se utilizó la **regla de tres simple**, de la cual la aritmética de Baldor expresa lo siguiente:

*“La regla de tres simple es un procedimiento empleado para resolver situaciones de proporcionalidad entre dos magnitudes. Consiste en hallar el valor de una magnitud a partir de tres valores conocidos, dos de ellos de la misma magnitud”*. Cuerpos son magnitudes inversamente proporcionales, porque mientras mayor sea la masa de un cuerpo, menor será la aceleración que alcanzará el cuerpo. (Baldor, Aritmetica de Baldor, pag. 522). Cuya formula es la siguiente:

$$X = \frac{X}{N} \times 100$$

### MAPA CONCEPTUAL DEL CAPÍTULO III



## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En este apartado se procede a presentar la información recopilada con la aplicación del cuestionario dirigido a: servidores/as públicos del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial y gobernaciones políticas de Santa Ana y La Libertad.

#### 4.1 Del Cuestionario dirigido a servidores/as públicos/as del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial San Salvador.

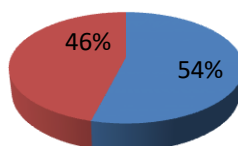
##### 4.1.1. Variables Socio – Demográficas de los departamentos de San Salvador, Santa Ana y La Libertad.

Estas variables describen características importantes que se han tomado en cuenta en la recolección de información durante esta investigación.

GENERO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MASCULINO	149	54%
FEMENINO	129	46%

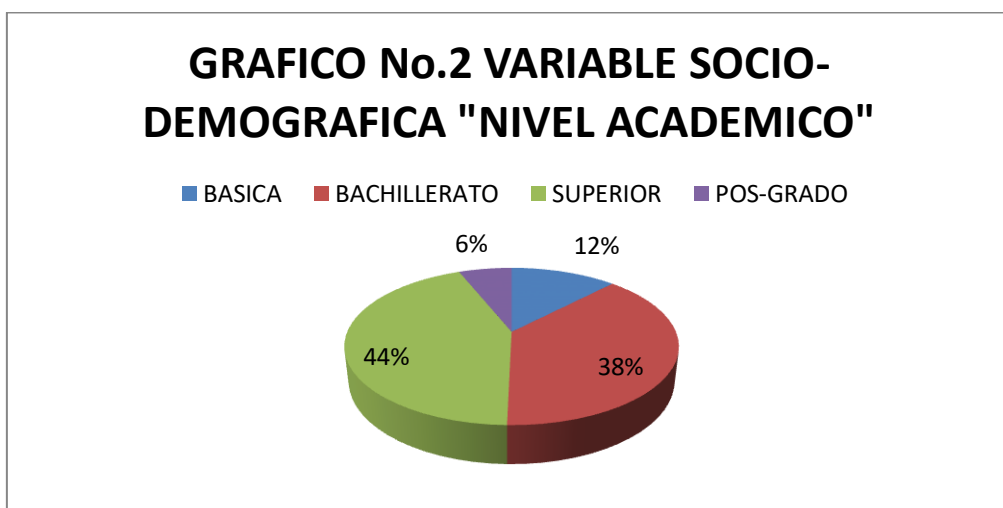
#### CUADRO No.1 VARIABLE SOCIO- DEMOGRAFICA "GÉNERO"

■ MASCULINO ■ FEMENINO ■ ■



**Interpretación:** En la presente grafica se puede apreciar que de una muestra de 278 servidores/as, un 54% pertenecen al género masculino y un 46% pertenece al genero femenino.

NIVEL ACADEMICO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BASICA	34	12%
BACHILLERATO	106	38%
SUPERIOR	121	44%
POS-GRADO	17	6%
<b>TOTAL</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>



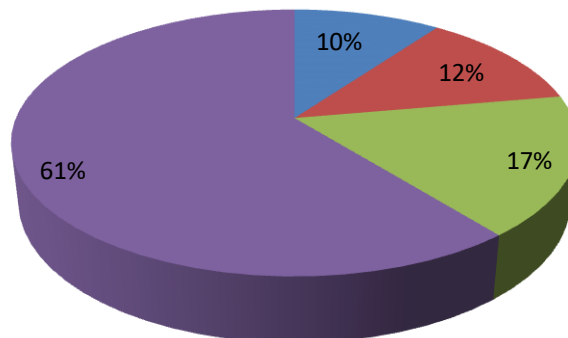
**Interpretacion;** En el grafico anterior se aprecia que de los/as servidores/as encuestados, un 44% tiene un nivel académico superior, un 38% tiene un nivel académico de educación media (bachillerato), un 12% tiene un nivel académico en básica y un 6% tiene el nivel académico de pos-grado.



TIEMPO DE LABORAR EN EL MINISTERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
DE 1 A 3 AÑOS	55	10%
DE 3 A 5 AÑOS	67	12%
DE 5 A 10 AÑOS	93	17%
DE 10 EN ADELANTE	63	61%
<b>TOTAL</b>	<b>178</b>	<b>100%</b>

### CUADRO No.3 VARIABLE SOCIO-DEMOGRAFICA "TIEMPO DE LABORAR EN EL MINISTERIO"

■ DE 1 A 3 AÑOS ■ DE 3 A 5 AÑOS ■ DE 5 A 10 AÑOS ■ DE 10 EN ADELANTE



**Interpretación:** Los datos arrojados en esta grafica corresponden a que un 61% de los/as servidores/as encuestados tiene de 10 años en adelante de laborar en el ministerio, un 17% tiene de 5 a 10 años de laborar, un 12% tiene de 3 a 5 años de laborar y un 10% tiene de 1 a 3 años de laborar para la institución.

Cabe recalcar que tal como se presentó en el capítulo III, se trabajó con una escala de Likert, la cual está conformada por criterios numerados, donde 1 represento la

valoración más alta y 5 la valoración más baja en la siguiente organización de los datos se muestran sus resultados:

1. Totalmente de acuerdo.
2. De acuerdo.
3. Ni de acuerdo/ni en desacuerdo.
4. En desacuerdo.
5. Totalmente en desacuerdo.

## **PRUEBA DE HIPÓTESIS**

En el siguiente apartado se presenta el proceso de comprobación de los planteamientos medulares en esta investigación, es decir, se dan a conocer las hipótesis de trabajo, que si en esta comprobación resultan aceptables de acuerdo a las pruebas realizadas, se entenderá que sí existe una relación alta, por lo cual tendrá una repercusión en el fenómeno principal de este estudio; a la vez, se presentan las hipótesis nulas, que si en dado caso sean favorables significará que no tendrá ningún efecto o valor para el fenómeno en estudio.

### **Hipótesis de investigación**

La Educación No formal influye en el Desarrollo del Talento Humano de los/las servidores públicos capacitados por la Unidad de Recursos Humanos y Bienestar Laboral del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial en los departamentos de San Salvador, Santa Ana y La Libertad.

### **Hipótesis estadística no.1**

He1. El **perfil del facilitador** contribuye al **desarrollo de competencias de liderazgo** en la educación no formal de las/los servidores públicos capacitados en la Unidad de Recursos Humanos y Bienestar Laboral del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial durante el año 2019.

**H1:  $C X e Y \neq 0$**

Ho. El **perfil del facilitador** no contribuye al **desarrollo de competencias de liderazgo** en la educación no formal de las/los servidores públicos capacitados en la Unidad de Recursos Humanos y Bienestar Laboral del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial durante el año 2019.

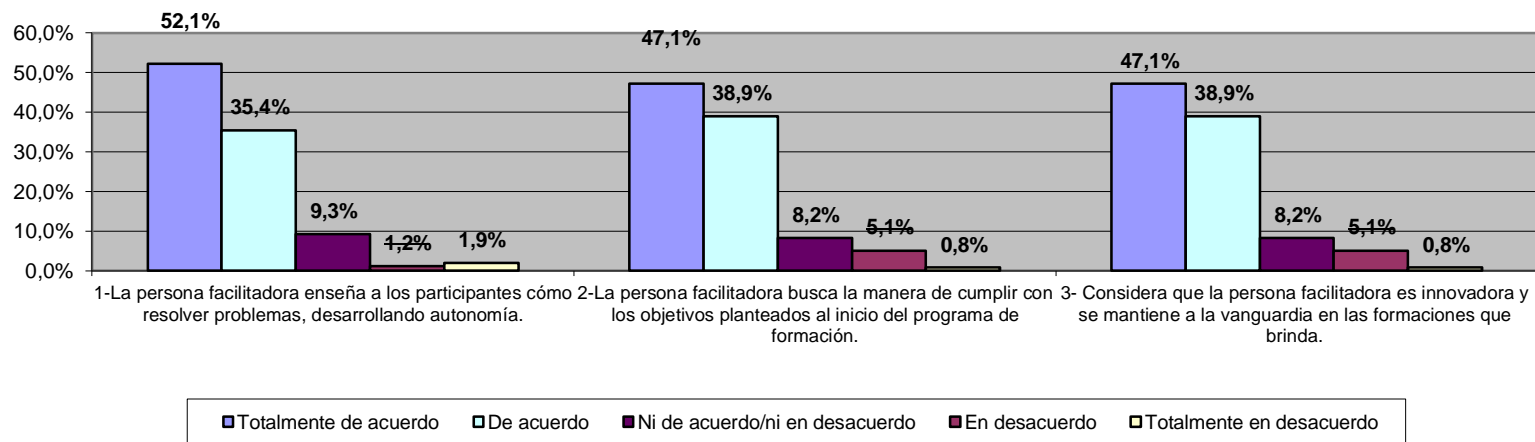
**HO:  $C x e y = 0$**

## ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE INDICADORES CORRESPONDIENTE A LA VARIABLE INDEPENDIENTE DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 1

Indicador	Pregunta	Escala										Análisis del cuestionario dirigido a servidores públicos en San Salvador	Análisis de la guía de observación dirigida a las jornadas de capacitación a los servidores públicos en San Salvador
		1		2		3		4		5			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
<b>Perfil del facilitador</b>	1-La persona facilitadora enseña a los participantes cómo resolver problemas, desarrollando autonomía.	134	52.1%	91	35.4%	24	9.3%	3	1.2%	5	1.9%	De la totalidad de servidores/as encuestados, un 52.1% manifestó que está totalmente de acuerdo en que la persona facilitadora enseña a los participantes de las capacitaciones a cómo resolver problemas desarrollándoles autonomía.	Al aplicar la guía de observación a las tres jornadas de capacitación desarrolladas en el mes de Agosto del presente año, impartidas por el departamento de Capacitación Laboral del MINGOB en el Departamento de San Salvador, se obtuvieron los resultados presentados en el gráfico anterior, donde se realiza un análisis a cada pregunta de lo que se expresa lo siguiente: se pudo corroborar al 100% que la persona facilitadora saluda o da la bienvenida a los/as participantes.  En los resultados de que si inicia el desarrollo del tema con una experiencia práctica se obtuvo un 100% que si lo desarrolla.  De igual modo, se observa al 100% que al final de la jornada de
	2-La persona facilitadora busca la manera de cumplir con los objetivos planteados al inicio del programa de formación.	121	47.1%	100	38.9%	21	8.2%	13	5.1%	2	0.8%	Según los resultados reflejados, se evidencia que un 47.1% de los/as servidores/as manifiesta que está totalmente de acuerdo en que la persona facilitadora sí busca la manera de cumplir con los objetivos planteados al iniciar un programa de formación.	
	3-Considera que la persona facilitadora es innovadora y se mantiene a la vanguardia en las	121	47.1%	100	38.9%	21	8.2%	13	5.1%	2	0.8%	El mayor porcentaje obtenido en relación a que si considera a la persona facilitadora innovadora y se mantiene a la vanguardia en las formaciones que imparte es del	

	formaciones que brinda											47.1%, manifestando que están totalmente de acuerdo.	capacitación la persona facilitadora cumplió con las metas establecidas; a la vez, se presenta al 100% que la persona facilitadora, al inicio de la jornada, verifica conocimientos previos para la comprensión de la temática a impartir.
--	------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**VARIABLE INDEPENDIENTE DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA No.1**



**ANÁLISIS:** En cuanto a esta primera hipótesis, sobre si la persona facilitadora enseña a los participantes cómo resolver problemas desarrollando la autonomía se encontró que: 52.1% expresan que se visualiza un alto rendimiento del desarrollo de la autonomía en cuanto a resolución de problemas, dadas las orientaciones por el facilitador, teniendo una respuesta favorable **un Totalmente de acuerdo**. En el siguiente orden se encuentra la capacidad de los/as servidores/as públicos, a lo cual se obtuvo la respuesta **De acuerdo**, manifestado en un 35.4%, lo que significa que en su mayoría concuerdan en que el facilitador es capaz de desarrollar autonomía en los/as servidores públicos del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial. También se evidencia que en un 47.5% están **totalmente de acuerdo** en que la persona que facilita busca la manera de cumplir con los objetivos que se plantean al inicio de los programas de formación; a la misma vez, un 38.9% de los servidores/as encuestados se mostró **de acuerdo** a lo anterior descrito. Para concluir con el análisis de esta consulta realizada a los sujetos en estudio, se les preguntó si consideraban que la persona facilitadora es innovadora y se mantiene a la vanguardia en las formaciones que brinda, a lo cual un 47.1% dijo estar **totalmente de acuerdo** y un 38.9% dijo estar **de acuerdo**.

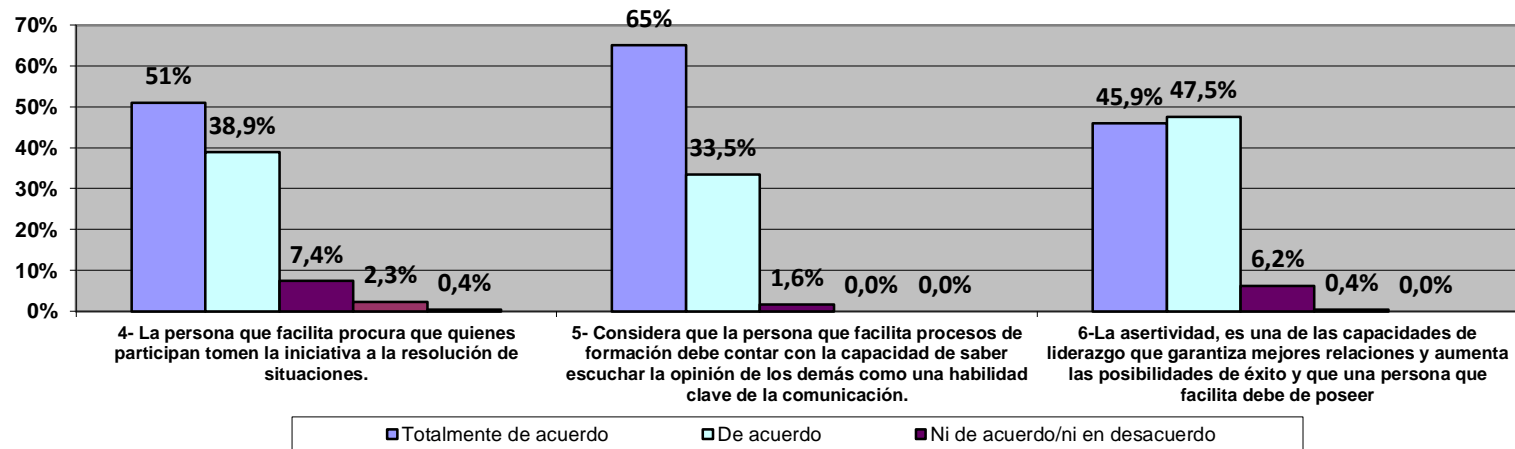
**ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE INDICADORES CORRESPONDIENTE A LA VARIABLE DEPENDIENTE DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 1**

Indicador	Pregunta	Escala										Análisis del cuestionario dirigido a servidores públicos en San Salvador	Análisis de la guía de observación dirigida a las jornadas de capacitación a los servidores públicos en San Salvador
		1		2		3		4		5			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
<b>Desarrollo de Competencias de Liderazgo</b>	4- La persona que facilita procura que quienes participan tomen la iniciativa a la resolución de situaciones.	131	51%	100	38.9%	19	7.4%	6	2.3%	1	0.4%	De la totalidad de servidores/as encuestados, un 51% está totalmente de acuerdo en que la persona que facilita procura que los participantes tomen la iniciativa en la resolución de situaciones.	De acuerdo a lo observado, se afirma que al 100% se desarrollan actividades para la aplicación de los conceptos o conocimientos de acuerdo a la función que desempeñan los participantes.
	5- Considera que la persona que facilita procesos de formación debe contar con la capacidad de saber escuchar la opinión de los demás como una habilidad clave de la comunicación.	167	65%	86	33.5%	4	1.6%	0	0%	0	0%	Según los resultados reflejados se evidencia que un 65% de los/as servidores/as están totalmente de acuerdo en que la persona que facilita los procesos de formación debe tener la capacidad de escuchar la opinión de los demás, esto como una habilidad clave de la comunicación.	
	6-La asertividad es una de las capacidades de	118	45.9	122	47.59	16	6.2%	1	0.4%	0	0%	Según los resultados reflejados se evidencia que un 47.59% de	

	liderazgo que garantiza mejores relaciones y aumenta las posibilidades de éxito y que una persona que facilita debe de poseer.		%		%							los/as servidores/as están De Acuerdo en que la asertividad es una de las capacidades de liderazgo que la persona facilitadora debe poseer para garantizar mejores relaciones interpersonales y posibilidades de éxito.	
--	--	--	---	--	---	--	--	--	--	--	--	---	--



## VARIABLE DEPENDIENTE DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA No.1



**ANÁLISIS:** En el gráfico se representa una tendencia positiva en relación a si la persona que facilita procura que quienes participan tomen la iniciativa a la resolución de situaciones, se muestra que en cada uno de los ítems que se proporcionaron se obtuvo la respuesta de **totalmente de acuerdo** con un 51%. Seguidamente, un 65% de los/as servidores/as encuestados consideran que la persona que facilita procesos de formación debe contar con la capacidad de escuchar a los demás, esto como una habilidad clave de la comunicación. Para finalizar, se representa una tendencia positiva en cuanto a la interrogante tres, donde sumando los porcentajes de **totalmente de acuerdo y de acuerdo** hacen un total de 93.4%, lo que significa que los/as servidores públicos de Ministerio de Gobernación confirman que estos aspectos influyen el proceso formativo, y por tanto en la Calidad de los servicios.

**Prueba de hipótesis 1:**

Nivel de significación = 0.05

No Sujetos	Sx	Sy	X	Y	di	di <sup>2</sup>
	Perfil del facilitador	Desarrollo de Competencias de Liderazgo			(x-y)	(x-y) <sup>2</sup>
1	3	3	42.5	33.5	9.0	81.0
2	3	3	42.5	33.5	9.0	81.0
3	3	3	42.5	33.5	9.0	81.0
4	3	3	42.5	33.5	9.0	81.0
5	3	3	42.5	33.5	9.0	81.0
91	4	4	99.5	99.5	-14.5	209.6
92	4	4	99.5	99.5	-14.5	209.6
93	4	4	99.5	99.5	-14.5	209.6
94	4	4	99.5	99.5	-14.5	209.6
95	4	4	99.5	99.5	-14.5	209.6
181	6	5	197.5	163.0	34.5	1190.3
182	6	5	197.5	163.0	34.5	1190.3
183	6	5	197.5	163.0	34.5	1190.3
184	6	5	197.5	163.0	34.5	1190.3
185	6	5	197.5	163.0	34.5	1190.3
255	12	8	253.0	255.0	-2.0	4.0
256	14	8	256.0	255.0	1.0	1.0
257	15	9	257.0	257.0	0.0	0.0
<b>TOTAL</b>						<b>113421,0</b>

**Fórmula:**

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{6(113,421)}{257(257^2 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{680,526}{257(66,049 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{680,526}{257(66,048)}$$

$$\rho = 1 - \frac{680,526}{16,974,336}$$

$$\rho = 1 - 0.040$$

$$\rho = 0.96$$

**Interpretación:** Como resultado de la prueba de correlación de Spearman, aplicado al cuestionario dirigido a servidores/as públicos, se encontró un resultado de 0.96 para la hipótesis n° 1. De lo anterior se puede deducir que el perfil del facilitador contribuye en alto grado al desarrollo de competencias de liderazgo en la educación no formal de las/los servidores públicos capacitados en la Unidad de Recursos Humanos y Bienestar Laboral del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial. Por lo tanto, se enuncia la aprobación para la hipótesis No. 1, y se rechaza la hipótesis nula.

### **Hipótesis estadística no.2**

**La capacitación laboral** fortalece el **desempeño laboral** de los/las servidores públicos capacitados por la unidad de Recursos Humanos y Bienestar Laboral del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial durante el año 2019.

**H2: C X e Y  $\neq$  0**

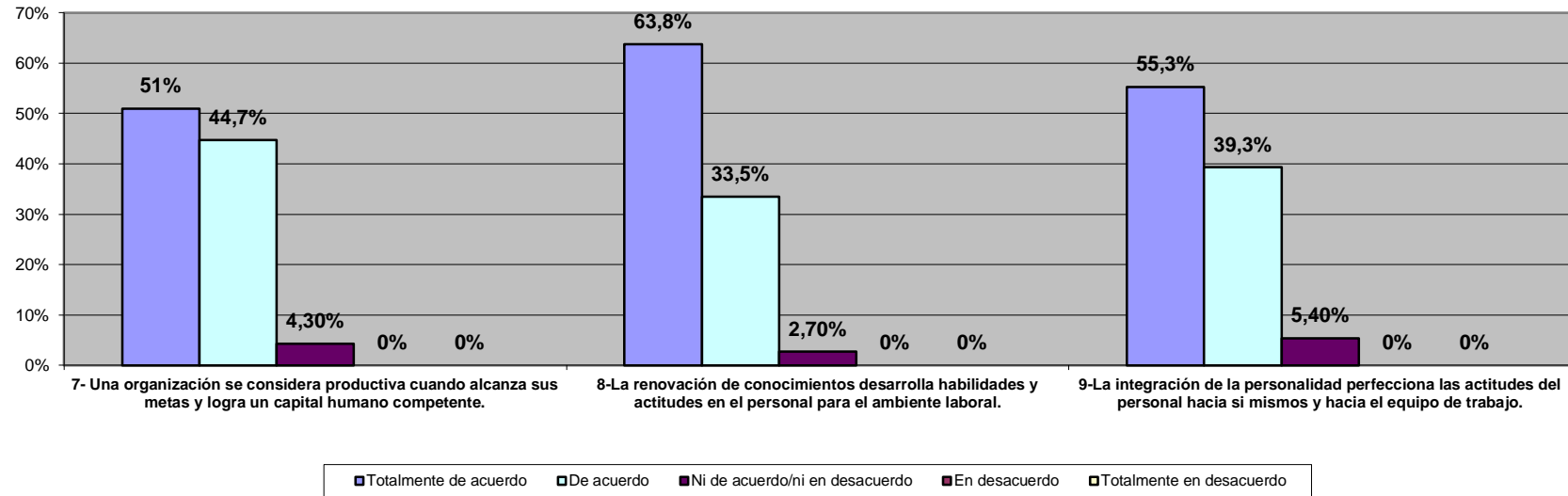
Ho. **La capacitación laboral** no fortalece el **desempeño laboral** de los/las servidores públicos capacitados por la unidad de Recursos Humanos y Bienestar Laboral del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial durante el año 2019.

**HO: C x e y = 0**

**ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE INDICADORES CORRESPONDIENTE A LA VARIABLE INDEPENDIENTE DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 2**

Indicador	Pregunta	Escala										Análisis
		1		2		3		4		5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
<b>Capacitación Laboral.</b>	7-Una organización se considera productiva cuando alcanza sus metas y logra un capital humano competente.	131	51%	115	44.79%	11	4.3%	0	0%	0	0%	De la totalidad de servidores/as encuestados, un 51% está totalmente de acuerdo en que una organización es productiva cuando alcanza metas y obtiene un capital humano competente.
	8-La renovación de conocimientos desarrolla habilidades y actitudes en el personal para el ambiente laboral.	164	63.8%	86	33.5%	7	2.7%	0	0%	0	0%	Según los resultados reflejados, se evidencia que un 63.8% de los/as servidores/as están totalmente de acuerdo en que al renovar conocimientos se desarrollan habilidades y actitudes en el personal y de esta manera se optimiza el ambiente laboral.
	9-La integración de la personalidad perfecciona las actitudes del personal hacia sí mismos y equipo de trabajo.	142	55.3%	101	39.3%	14	5.4%	0	0%	0	0%	Según los resultados reflejados, se evidencia que un 47.59% de los/as servidores/as están De Acuerdo en que la asertividad es una de las capacidades de liderazgo que la persona facilitadora debe poseer para garantizar mejores relaciones interpersonales y posibilidades de éxito.

## VARIABLE INDEPENDIENTE DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA No.2

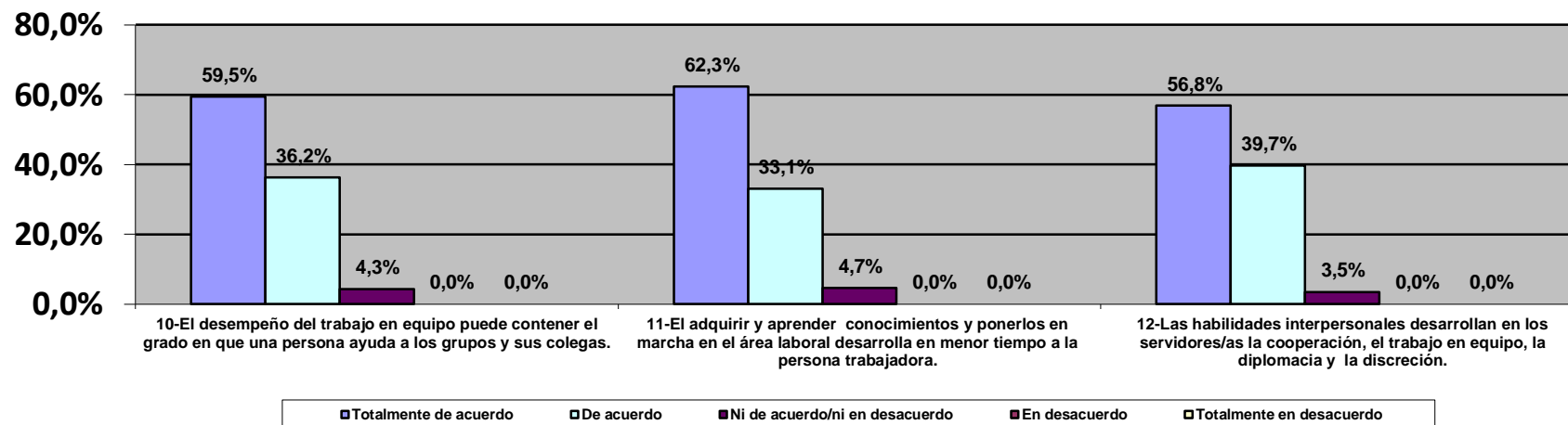


**ANALISIS:** Al observar, se nota que el 51% de los encuestados estuvo **totalmente de acuerdo**, y un 44.7% estuvo **de acuerdo** en el desarrollo de sus competencias mediante una organización productiva, alcanzando así un capital humano competente. Mientras tanto que en la renovación de conocimientos encontramos un 63.8% que está **totalmente de acuerdo**, ya que esta permite a los/as servidores públicos desarrollar sus habilidades, tomando en cuenta que un 55.3% está **totalmente de acuerdo** con la integración de la personalidad y que esta conlleva a tener una mejor perfección personal y hacia el trabajo en equipo.

**ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE INDICADORES CORRESPONDIENTE A LA VARIABLE DEPENDIENTE DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 2**

Indicador	Pregunta	Escala										Análisis
		1		2		3		4		5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Desempeño Laboral.	10-El desempeño del trabajo en equipo puede contener el grado en que una persona ayuda a los grupos y sus colegas.	153	59.5%	93	36.2%	11	4.3%	0	0%	0	0%	De la totalidad de servidores/as encuestados, un 59.5% considera que el desempeño del trabajo en equipo desarrolla un estado de empatía, y de esta forma ayuda a los grupos y colegas.
	11-El adquirir y aprender conocimientos y ponerlos en marcha en el área laboral desarrolla en menor tiempo a la persona trabajadora.	160	62.3%	85	33.1%	12	4.7%	0	0%	0	0%	Según los resultados reflejados, se evidencia que un 62.3% de los servidores están totalmente de acuerdo en que el adquirir y aprender nuevos conocimientos y ponerlos en práctica ayuda en menor tiempo a las personas a realizar sus trabajos.
	12-Las habilidades interpersonales desarrollan en los servidores/as la cooperación, el trabajo en equipo, la diplomacia y la discreción	146	56.8%	102	39.7%	9	3.5%	0	0%	0	0%	Según los resultados reflejados, se evidencia que un 56.8% opina que las habilidades interpersonales desarrollan el trabajo en equipo, la cooperación y la discreción en cada uno de los y las servidores.

## VARIABLE DEPENDIENTE DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA No.2



**ANÁLISIS:** Se observa que un 59.5% de los/as servidores públicos están **totalmente de acuerdo** en que el desempeño del trabajo en equipo puede lograr obtener un grado de ayuda en los demás servidores/as; en cuanto a adquirir y aprender nuevos conocimientos encontramos que un 62.3% está de acuerdo, ya que la mayor parte opina que es mejor continuar con los conocimientos adquiridos con anterioridad a obtener nuevos conocimientos que implicarían nuevos retos para ellos. En las habilidades interpersonales encontramos que un 56.8% de los encuestados respondieron que están totalmente de acuerdo en desarrollarlas, ya que están permiten una mejora en el trabajo en equipo, la formación de la diplomacia y la discreción en cada uno de los implicados.

## Hipótesis 2

Nivel de significación = 0.05 y las servidoras/as del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial.

No Sujetos	Sx	Sy	X	Y	di	di <sup>2</sup>
	Capacitación Laboral	Desempeño Laboral			(x-y)	(x-y) <sup>2</sup>
1	3	3	45.5	43.5	2.0	4.0
2	3	3	45.5	43.5	2.0	4.0
3	3	3	45.5	43.5	2.0	4.0
4	3	3	45.5	43.5	2.0	4.0
5	3	3	45.5	43.5	2.0	4.0
91	4	4	45.5	123.5	-8.0	64.0
92	4	4	45.5	123.5	-8.0	64.0
93	4	4	115.5	123.5	-8.0	64.0
94	4	4	115.5	123.5	-8.0	64.0
95	4	4	115.5	123.5	-8.0	64.0
181	6	5	167.4	182.5	-15.1	228.8
182	6	5	167.4	182.5	-15.1	228.8
183	6	5	167.4	182.5	-15.1	228.8
184	6	5	167.4	182.5	-15.1	228.8
185	6	5	167.4	182.5	-15.1	228.8
255	12	8	256.0	253.7	2.3	5.4
256	14	8	256.0	253.7	2.3	5.4
257	15	9	256.0	257	-1.0	1.0
<b>TOTAL</b>						<b>83,509,0</b>

Fórmula:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{6(83,509)}{257(257^2 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{501,054}{257(66,049 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{501,054}{257(66,048)}$$

$$\rho = 1 - \frac{501,054}{16,974,336}$$



$$\rho = 1 - 0.029$$

$$\rho = 0.97$$

**Interpretación:** Como resultado de la prueba de correlación de Spearman aplicado al cuestionario dirigido a servidores/as públicos, se encontró un resultado de 0.97 para la hipótesis n° 2. De lo anterior se puede deducir que la capacitación laboral fortalece en alto grado el desempeño laboral de las/los servidores públicos capacitados en la Unidad de Recursos Humanos y Bienestar Laboral del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial.

Por lo cual, se enuncia la aprobación para la hipótesis No. 2, y se rechaza la hipótesis nula.

### **Hipótesis estadística no.3**

**Los métodos de enseñanza** desarrollan **competencias transversales** en la educación No Formal de las/los servidores públicos capacitados por la Unidad de Recursos Humanos y Bienestar Laboral del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial durante el año 2019.

**H3: C X e Y  $\neq$  0**

Ho. **Los métodos de enseñanza** no desarrollan **competencias transversales** en la educación No Formal de las/los servidores públicos capacitados por la Unidad de Recursos Humanos y Bienestar Laboral del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial durante el año 2019.

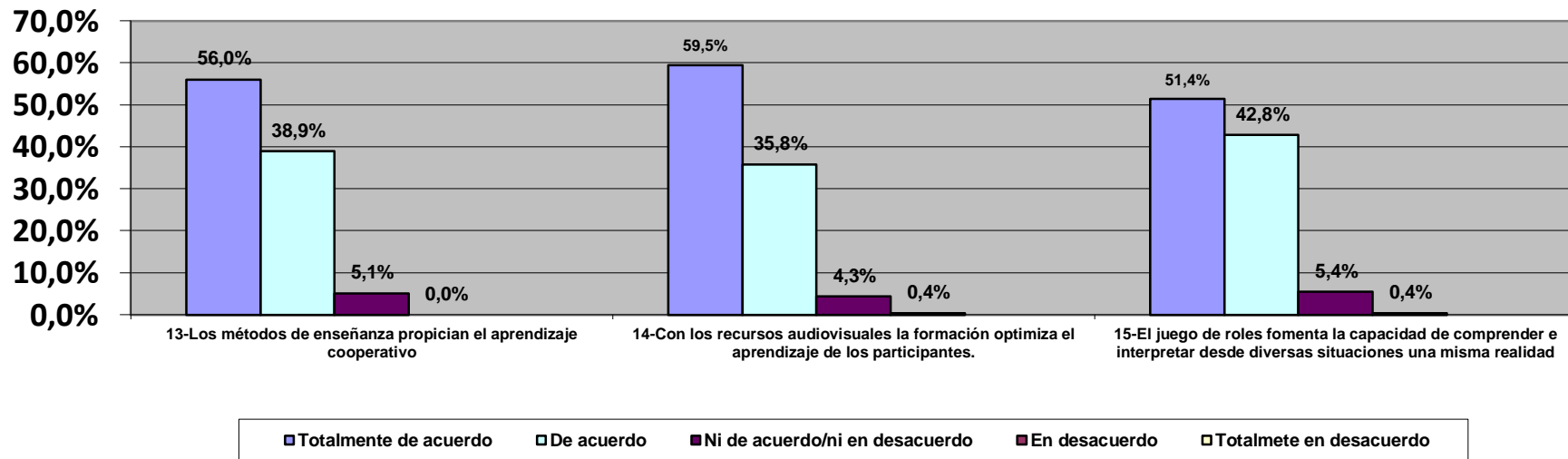
**HO: C x e y = 0**

**ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE INDICADORES CORRESPONDIENTE A LA VARIABLE INDEPENDIENTE DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 3**

Indicador	Pregunta	Escala										Análisis del cuestionario dirigido a servidores públicos en San Salvador	Análisis de la guía de observación dirigida a las jornadas de capacitación a los servidores públicos en San Salvador
		1		2		3		4		5			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
<b>Métodos de Enseñanza.</b>	13-Los métodos de enseñanza propician el aprendizaje cooperativo.	144	56%	100	38.9%	13	5.1%	0	0%	0	0%	De la totalidad de servidores/as encuestados, un 56% está totalmente de acuerdo en que los métodos de enseñanza aprendizaje proporcionan un aprendizaje cooperativo entre iguales.	En cuanto a que si relaciona o presenta los objetivos a desarrollar al inicio de la formación, este se cumple al 100%; en cuanto a que los contenidos corresponden a los objetivos planteados, se observó que los cumple en un 100% la persona facilitadora, de acuerdo a su planificación logra cumplir los objetivos.
	14-Con los recursos audiovisuales la formación optimiza el aprendizaje de los participantes	153	59.5%	92	35.8%	11	4.3%	1	0.4%	0	0%	Según los resultados reflejados, se evidencia que un 59.5% de los servidores está totalmente de acuerdo en que los recursos audiovisuales optimizan el aprendizaje.	De acuerdo a los resultados obtenidos, en un 100% se dice que durante la jornada de capacitación se desarrollaron actividades para la aplicación de los conceptos o conocimientos de acuerdo a la función que desempeñan los participantes; además, se obtuvo el resultado
	15-El juego de roles fomenta la capacidad de comprender e interpretar desde diversas situaciones	132	51.4%	110	42.8%	14	5.4%	1	0.4%	0	0%	Según los resultados reflejados, se evidencia que el 51.4% de los encuestados está totalmente de acuerdo en que los juegos de roles fomentan las capacidades	

	una misma realidad.											de comprender e interpretar diversas situaciones de la realidad'.	<p>de 100% en cuanto a que de acuerdo a su planificación logra cumplir los objetivos al final de la jornada de capacitación. Aunado a lo anterior, se observó al 100% que durante la capacitación se realizaron actividades dinámicas grupales, esto con el fin de mantener activos a los participantes.</p> <p>Conforme a los resultados, se evidenció al 100% que se explican los objetivos de la actividad de grupo y los resultados de la misma.</p>
--	---------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--

### VARIABLE INDEPENDIENTE DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA No.3

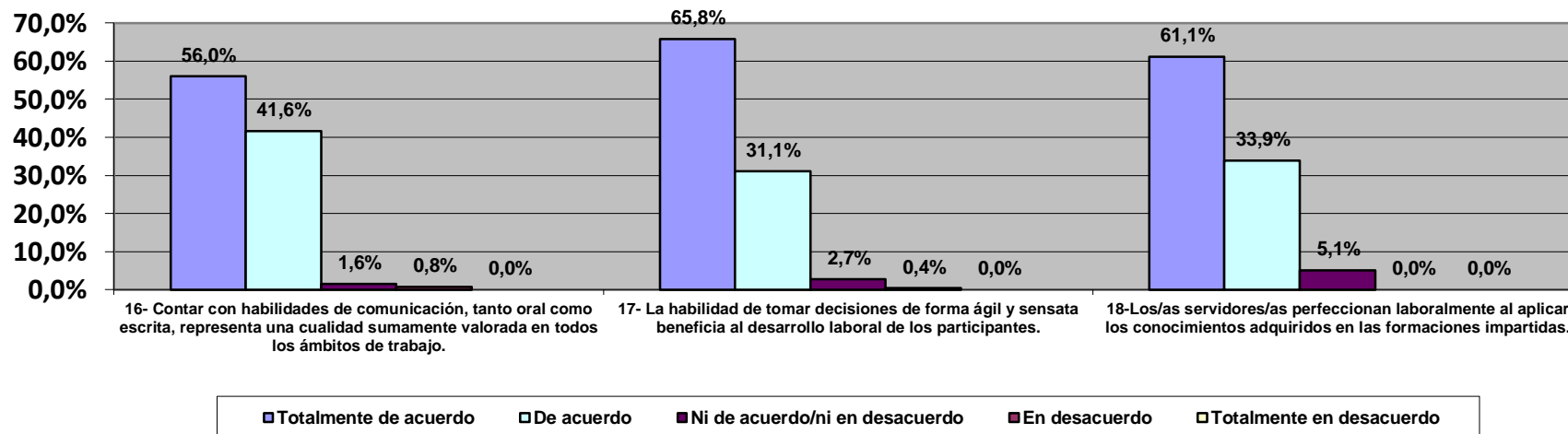


**ANÁLISIS:** En la gráfica anterior podemos encontrar que en 56,0% de los encuestados está **totalmente de acuerdo** en que los métodos de enseñanza impartidos por los facilitadores proporcionan un aprendizaje cooperativo; a la vez, un 59,9% confirman que los recursos audiovisuales optimizan el aprendizaje de los participantes. Y para finalizar, un 51,4% está **totalmente de acuerdo** con respecto a que cada uno de ellos juega un papel muy importante, delegándoles así un rol que les permita desarrollar su máximo potencial.

**ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE INDICADORES CORRESPONDIENTE A LA VARIABLE DEPENDIENTE DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 3**

Indicador	Pregunta	Escala										Análisis
		1		2		3		4		5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Competencias Transversales.	16- Contar con habilidades de comunicación, tanto oral como escrita, representa una cualidad sumamente valorada en todos los ámbitos de trabajo.	144	56%	107	41.6%	4	1.6%	2	0.8%	0	0%	De la totalidad de servidores/as encuestados, un 56% está totalmente de acuerdo en que contar con habilidades de comunicación, ya sea de forma oral o escrita, ayuda o es de suma importancia y valorada en los ámbitos de trabajo de cada uno de ellos.
	17- La habilidad de tomar decisiones de forma ágil y sensata beneficia al desarrollo laboral de los participantes.	169	65.8%	80	31.1%	7	2.7%	1	0.4%	0	0%	Según los resultados reflejados, se evidencia que un 65.8% de los encuestados desarrolla sus habilidades para tomar decisiones de forma ágil y sensata favoreciendo así el desarrollo laboral de cada uno de los participantes.
	18-Los/as servidores/as se perfeccionan laboralmente al aplicar los conocimientos adquiridos en las formaciones impartidas.	157	61.1%	87	33.9%	13	5.1%	0	0%	0	0%	Según los resultados reflejados, se evidencia que un 61.1% está totalmente de acuerdo en que los servidores se perfeccionan laboralmente al aplicar los conocimientos adquiridos en las diferentes formaciones impartidas.

### VARIABLE DEPENDIENTE DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA No.3



**ANÁLISIS:** En la gráfica anterior podemos observar que un 56% de los/as servidores públicos están **totalmente de acuerdo** en que cada uno de ellos puede contar con habilidades de comunicación que les permiten desarrollarse con mejor ventaja en cuando los términos orales y escritos dentro del ámbito de trabajo en que se desenvuelve cada uno de ellos; además, un 65.8% responde que está **totalmente de acuerdo** en cuanto a que las habilidades son sumamente importantes para tomar decisiones de forma ágil y segura y de esta manea beneficiar el desarrollo laboral de los participantes. Y finalmente, un 61.1% confirma que está **totalmente de acuerdo** en que los/as servidores/as se perfeccionan laboralmente cuando aplican los conocimientos adquiridos en las formaciones impartidas.

**Prueba de hipótesis 3:**

Nivel de significación = 0.05

No Sujetos	Sx	Sy	X	Y	di	di <sup>2</sup>
	Métodos de enseñanza	Competencias transversales			(x-y)	(x-y) <sup>2</sup>
1	3	3	41.5	50.0	-8.5	72.3
2	3	3	41.5	50.0	-8.5	72.3
3	3	3	41.5	50.0	-8.5	72.3
4	3	3	41.5	50.0	-8.5	72.3
5	3	3	41.5	50.0	-8.5	72.3
91	4	3	115.5	50.0	65.5	4290.3
92	4	3	115.5	50.0	65.5	4290.3
93	4	3	115.5	50.0	65.5	4290.3
94	4	3	115.5	50.0	65.5	4290.3
95	4	3	115.5	50.0	65.5	4290.3
181	5	5	170.5	182.0	-11.5	132.3
182	5	5	170.5	182.0	-11.5	132.3
183	5	5	170.5	182.0	-11.5	132.3
184	5	5	170.5	182.0	-11.5	132.3
185	5	5	170.5	182.0	-11.5	132.3
255	9	9	255.5	255.0	0.5	0.3
256	9	10	255.5	256.5	-1.0	1.0
257	10	10	257	256.5	0.5	0.3
<b>TOTAL</b>						<b>132,59 6,5</b>

**Fórmula:**

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{6(132,596.5)}{257(257^2 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{795,579}{257(66,049 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{795,579}{257(66,048)}$$

$$\rho = 1 - \frac{795,579}{16,974,336}$$

$$\rho = 1 - 0.046$$

$$\rho = 0.95$$

**Interpretación:** Como resultado de la prueba de correlación de Spearman, aplicado al cuestionario dirigido a servidores/as públicos, se encontró un resultado de 0.95 para la hipótesis n° 3. De lo que se puede deducir que los métodos de enseñanza desarrollan en alto grado las competencias transversales de las/los servidores públicos capacitados en la Unidad de Recursos Humanos y Bienestar Laboral del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial.

Por lo cual, se enuncia la aprobación para la hipótesis No. 3, y se rechaza la hipótesis nula.

#### **4.2 Del cuestionario dirigido a servidores/as públicos del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial Santa Ana.**

##### **Hipótesis estadística no.1**

He1. El **perfil del facilitador** contribuye al **desarrollo de competencias de liderazgo** en la Educación No Formal de las/los servidores públicos capacitados en la Unidad de Recursos Humanos y Bienestar Laboral del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial durante el año 2019.

$$H1: C X e Y \neq 0$$

Ho. El **perfil del facilitador** no contribuye al **desarrollo de competencias de liderazgo** en la educación no formal de las/los servidores públicos capacitados en la Unidad de Recursos Humanos y Bienestar Laboral del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial durante el año 2019.

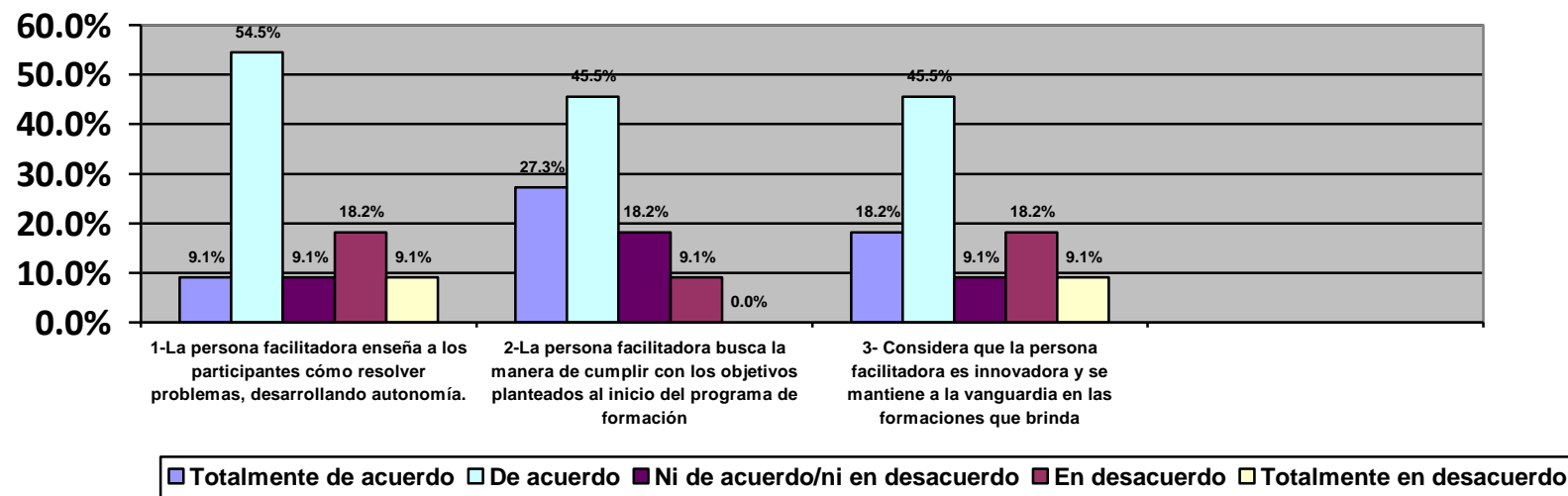
$$HO: C x e y = 0$$



**ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE INDICADORES CORRESPONDIENTE A LA VARIABLE INDEPENDIENTE DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 1**

Indicador	Pregunta	Escala										Análisis
		1		2		3		4		5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Perfil del facilitador	1-La persona facilitadora enseña a los participantes cómo resolver problemas, desarrollando autonomía.	1	9.1%	6	54.5%	1	9.1%	2	18.2%	1	9.1%	De la totalidad de servidores/as encuestados, un 9.1% está totalmente de acuerdo en que la persona facilitadora enseña a los participantes a resolver problemas, desarrollando su autonomía.
	2-La persona facilitadora busca la manera de cumplir con los objetivos planteados al inicio del programa de formación.	3	27.3%	5	45.5%	2	18.2%	1	9.1%	0	0%	Según los resultados reflejados, se evidencia que un 27.3% de los servidores/as confirman que la persona facilitadora busca la manera de cumplir con los objetivos planteados al inicio de una capacitación.
	3- Considera que la persona facilitadora es innovadora y se mantiene a la vanguardia en las formaciones que brinda	2	18.21%	5	45.5%	1	9.1%	2	18.2%	1	9.1%	El mayor porcentaje obtenido, 18.21%, considera que la persona facilitadora es innovadora y mantiene a la vanguardia en las formaciones que brinda al personal del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial.

## VARIABLE INDEPENDIENTE DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA No.1



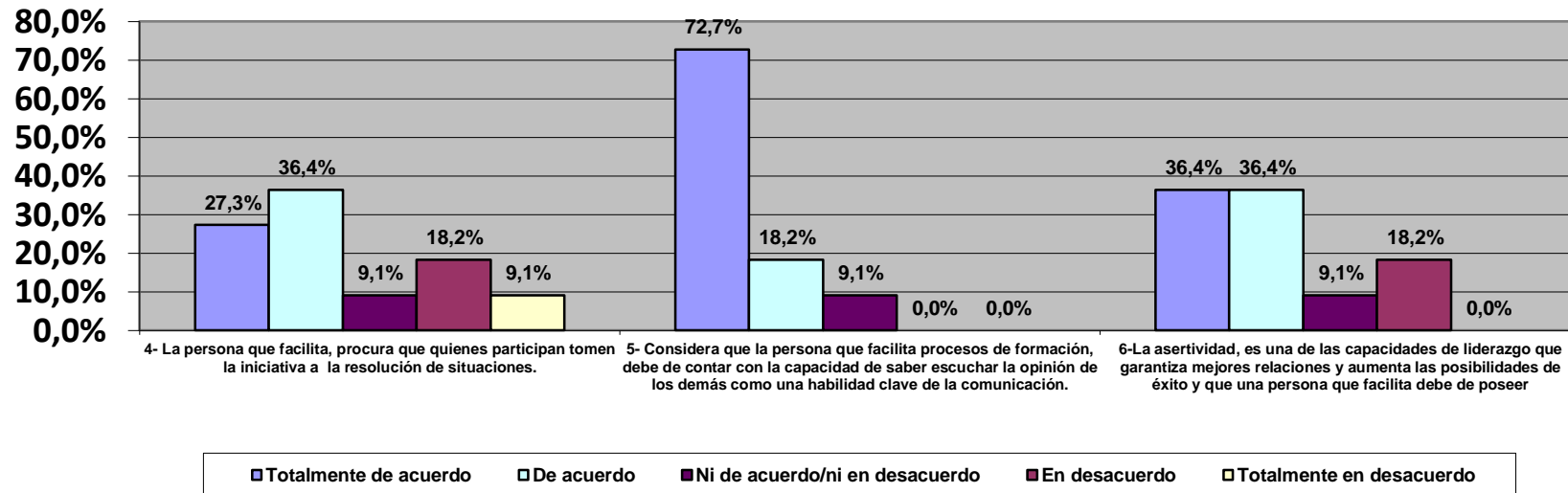
**ANÁLISIS:** Se evidencia una tendencia de **totalmente de acuerdo** en la gráfica anterior, teniendo que un porcentaje de 63.6% de los encuestados afirma que la persona facilitadora enseña a los participantes cómo resolver problemas, desarrollando la autonomía en los y las servidores/as públicos; seguidamente, un 72.8% afirma en que la persona facilitadora busca la manera de cumplir con los objetivos planteados en la formación; y finalmente, un 63.7% considera positivamente en que la persona facilitadora debe mantenerse a la vanguardia en las formaciones que brinda.

**ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE INDICADORES CORRESPONDIENTE A LA VARIABLE DEPENDIENTE DE LA HIPÓTESIS**

**ESPECÍFICA N° 1**

Indicador	Pregunta	Escala										Análisis
		1		2		3		4		5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Desarrollo de Competencias de Liderazgo	4- La persona que facilita procura que quienes participan tomen la iniciativa en la resolución de situaciones.	3	27.3%	4	36.4%	1	9.1%	2	18.2%	1	9.1%	De la totalidad de servidores/as encuestados, un 63.7% está totalmente de acuerdo en que la persona facilitadora procura que los participantes tomen la iniciativa de resolución de problemas.
	5- Considera que la persona que facilita procesos de formación debe contar con la capacidad de saber escuchar la opinión de los demás como una habilidad clave de la comunicación.	8	72.7%	2	18.2%	1	9.1%	0	0%	0	0%	Según los resultados reflejados, se evidencia que un 90.9% de los/as servidores/as está totalmente de acuerdo en que la persona que facilita los procesos de formación debe tener la capacidad de escuchar la opinión de los demás, esta como una habilidad clave de la comunicación.
	6-La asertividad, es una de las capacidades de liderazgo que garantiza mejores relaciones y aumenta las posibilidades de éxito y que una persona que facilita debe de poseer.	4	36.4%	4	36.4%	1	9.1%	2	18.2%	0	0%	Según los resultados reflejados, se evidencia que un 72.8% de los/as servidores/as están De Acuerdo en que la asertividad es una de las capacidades de liderazgo que la persona facilitadora debe poseer para garantizar mejores relaciones interpersonales y posibilidades de éxito.

## VARIABLE DEPENDIENTE DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA No1



**ANÁLISIS:** En la gráfica anterior se evidencia que, en su totalidad, los resultados son positivos en cuanto a la relevancia que la persona facilitadora procura que los que participan tomen la iniciativa a la resolución de las situaciones, haciendo un porcentaje del 63.7%; a la vez, consideran positivamente en un 90.9% que la persona que facilita la formación debe contar con la capacidad de escuchar la opinión de los demás. Finalmente, un 72.8% afirma positivamente que la asertividad es una competencia de liderazgo que garantiza mejores relaciones y que una persona que facilita debe poseer.

### Prueba de hipótesis 1:

Nivel de significación = 0.05

No Sujetos	Sx	Sy	X	Y	di	di <sup>2</sup>
	Perfil del facilitador	Desarrollo de Competencias de Liderazgo			(x-y)	(x-y) <sup>2</sup>
1	3	3	1,0	1,5	-0,5	0,3
2	4	3	2,0	1,5	0,5	0,3
3	5	4	3,0	3,5	-0,5	0,3
4	6	4	5,0	3,5	1,5	2,3
5	6	5	5,0	5,5	-0,5	0,3
6	6	5	5,0	5,5	-0,5	0,3
7	7	6	7,5	7,0	0,5	0,3
8	7	7	7,5	8,0	-0,5	0,3
9	12	8	9,5	9,0	0,5	0,3
10	12	9	9,5	10,0	-0,5	0,3
11	15	12	11,0	11,0	0,0	0,0
<b>TOTAL</b>						<b>4.5</b>

Fórmula:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{6(4.50)}{11(11^2 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{27}{11(121 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{27}{11(120)}$$

$$\rho = 1 - \frac{27}{1320},$$

$$\rho = 1 - 0.02$$

$$\rho = 0.98$$

**Interpretación:** Como resultado de la prueba de correlación de Spearman, aplicado al cuestionario dirigido a servidores/as públicos, se encontró un resultado de 0.98 para la hipótesis n° 1. De lo anterior se puede deducir que el perfil del facilitador contribuye en alto grado al desarrollo de competencias de liderazgo de las/los servidores públicos capacitados en la Unidad de Recursos Humanos y Bienestar Laboral del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial.

Por lo que, se enuncia la aprobación para la hipótesis No. 1, y se rechaza la hipótesis nula.

### **Hipótesis estadística no.2**

He2. **La capacitación laboral** fortalece el **desempeño laboral** de los/las servidores/as públicos capacitados por la unidad de Recursos Humanos y Bienestar Laboral del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial durante el año 2019.

**H1:  $C X e Y \neq 0$**

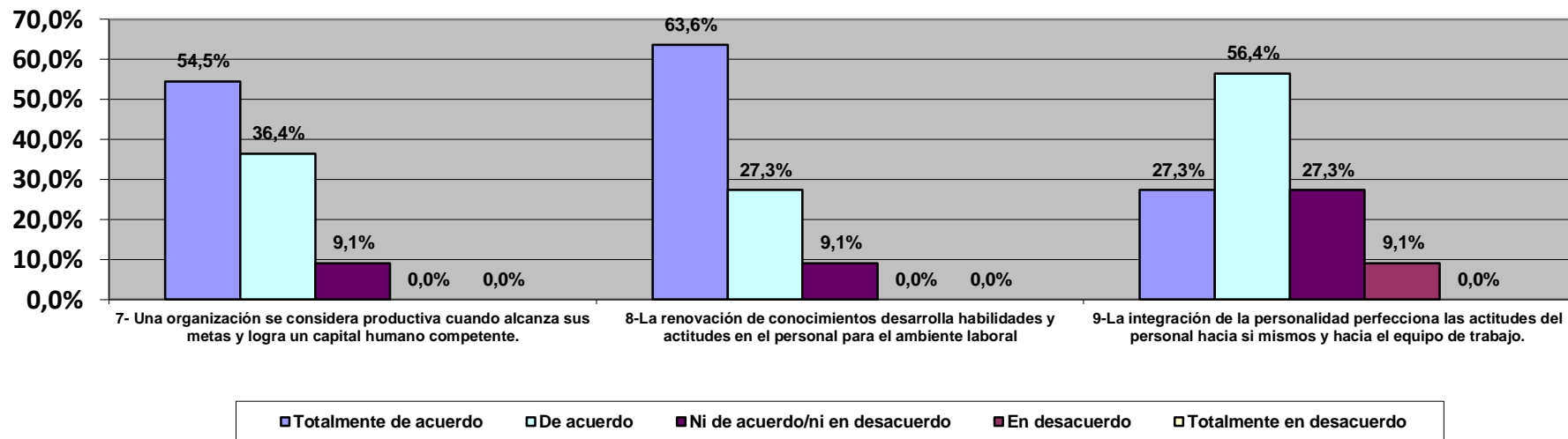
Ho. **La capacitación laboral** no fortalece el **desempeño laboral** de las/los servidores públicos capacitados en la Unidad de Recursos Humanos y Bienestar Laboral del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial durante el año 2019.

**HO:  $C x e y = 0$**

**ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE INDICADORES CORRESPONDIENTE A LA VARIABLE INDEPENDIENTE DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 2**

Indicador	Pregunta	Escala										Análisis
		1		2		3		4		5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Capacitación Laboral.	7-Una organización se considera productiva cuando alcanza sus metas y logra un capital humano competente.	6	54.5%	4	36.4%	1	9.1%	0	0%	0	0%	De la totalidad de servidores/as encuestados, un 90.9 % de los servidores/as se organiza y considera que la productividad alcanza sus metas y logra un capital humano competente.
	8-La renovación de conocimientos desarrolla habilidades y actitudes en el personal para el ambiente laboral.	7	63.6%	3	27.3%	1	9.1%	0	0%	0	0%	Según los resultados reflejados, se evidencia que un 90.9% considera que la renovación de los conocimientos desarrolla las habilidades y actitudes en el personal para el ambiente laboral.
	9-La integración de la personalidad perfecciona las actitudes del personal hacia sí mismos y hacia el equipo de trabajo.	3	27.3%	4	56.4%	3	27.3%	1	9.1%	0	0%	Según los resultados reflejados, se evidencia que un 54.6% está <b>totalmente de acuerdo</b> y <b>de acuerdo</b> en que la integración de la personalidad perfecciona las actitudes del personal hacia sí mismos y al equipo de trabajo.

## VARIABLE INDEPENDIENTE DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA No2



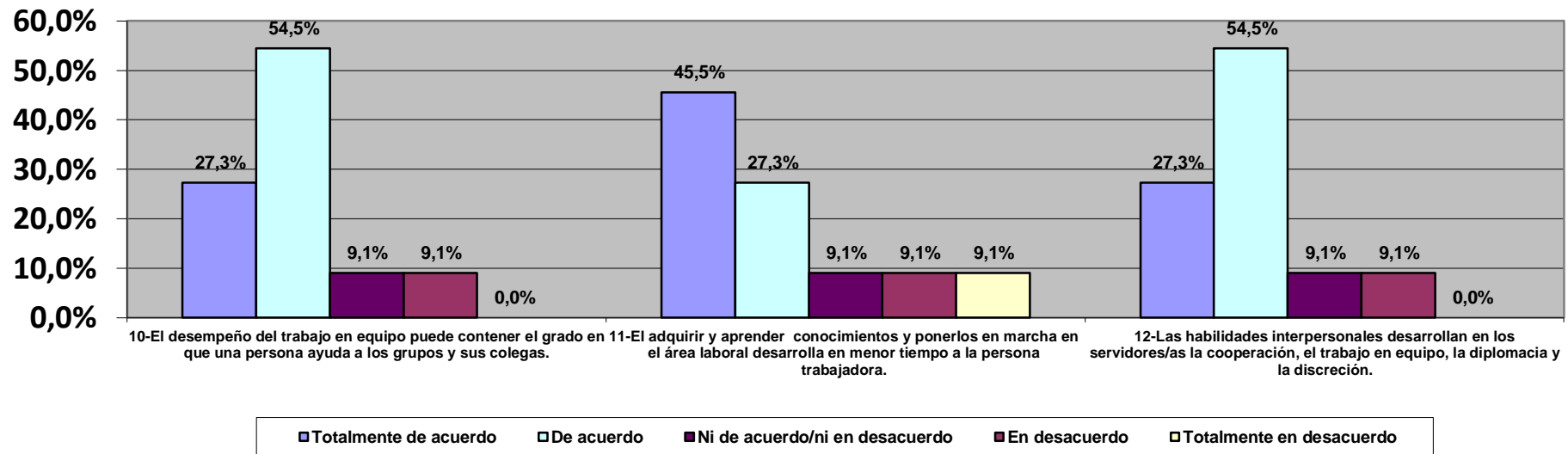
**ANÁLISIS:** Según los resultados reflejados, se evidencia que un 90.9% considera que una organización es productiva cuando logra las metas y capital humano competente; seguidamente, los encuestados afirman en un 90.9% que la renovación de los conocimientos desarrolla las habilidades y actitudes en el personal para el ambiente laboral. Por otra parte, según los resultados reflejados, se evidencia que un 90.9% considera que la renovación de los conocimientos desarrolla las habilidades y actitudes en el personal para el ambiente laboral. Por último, los resultados reflejados evidencian que un 83.7% está entre **totalmente de acuerdo** y **de acuerdo** en que la integración de la personalidad perfecciona las actitudes del personal hacia sí mismos y al equipo de trabajo.



**ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE INDICADORES CORRESPONDIENTE A LA VARIABLE DEPENDIENTE DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 2**

Indicador	Pregunta	Escala										Análisis
		1		2		3		4		5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Desempeño Laboral.	10-El desempeño del trabajo en equipo puede contener el grado en que una persona ayuda a los grupos y sus colegas.	3	27.3%	6	54.5%	1	9.1%	1	9.1%	0	0%	De la totalidad de servidores/as encuestados, un.81.1% está entre <b>totalmente de acuerdo y de acuerdo</b> en que el desempeño del trabajo en equipo puede contener el grado en que una persona ayuda a los grupos y sus colegas.
	11-El adquirir y aprender conocimientos y ponerlos en marcha en el área laboral desarrolla en menor tiempo a la persona trabajadora.	5	45.5%	3	27.3%	1	9.1%	1	9.1%	1	9.1%	Según los resultados reflejados, se evidencia que un 72.8% adquiere y aprende conocimientos y los pone en marcha en el área laboral, desarrollando en menor tiempo a la persona trabajadora.
	12-Las habilidades interpersonales desarrollan en los servidores/as la cooperación, el trabajo en equipo, la diplomacia y la discreción	3	27.3%	6	54.5%	1	9.1%	1	9.1%	0	0%	Según los resultados reflejados, se evidencia que un 81.8% está totalmente de acuerdo en que las habilidades interpersonales desarrollan en los servidores/as la cooperación, el trabajo en equipo, la diplomacia y la discreción.

## VARIABLE DEPENDIENTE DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA No.2



**ANÁLISIS:** En la gráfica se puede observar que un 81.8% está entre **totalmente de acuerdo** y **de acuerdo** en que el desempeño del trabajo en equipo puede contener un grado en que una persona ayuda a sus colegas; a la vez, se evidencia en un 72.8% que el adquirir y aprender conocimientos y ponerlos en práctica en el área laboral desarrolla a la persona trabajadora; y finalmente, los encuestados afirman en un 81.8% en que las habilidades interpersonales desarrollan en los/as servidores/as la cooperación, trabajo en equipo, diplomacia y discreción.

**Prueba de hipótesis 2:**

Nivel de significación = 0.05

No Sujetos	Sx	Sy	X	Y	di	di <sup>2</sup>
	Capacitación Laboral	Desempeño Laboral			(x-y)	(x-y) <sup>2</sup>
1	3	3	2.0	1.5	0.5	0.3
2	3	3	2.0	1.5	0.5	0.3
3	3	4	2.0	3.0	-1.0	1.0
4	4	5	4.0	4.5	-0.5	0.3
5	5	5	6.5	4.5	2.5	4.0
6	5	6	6.5	7.0	-0.5	0.3
7	5	6	6.5	7.0	-0.5	0.3
8	5	6	6.5	7.0	-0.5	0.3
9	7	7	9.5	9.0	0.5	0.3
10	7	10	9.5	10.0	-0.5	0.3
11	12	12	11.0	11.0	0.0	0.0
<b>TOTAL</b>						<b>7.0</b>

**Fórmula:**

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{6(7.0)}{11(11^2 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{42}{11(121 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{42}{11(120)}$$

$$\rho = 1 - \frac{42}{1320},$$

$$\rho = 1 - 0.03$$

$$\rho = 0.96$$

**Interpretación:** Como resultado de la prueba de correlación de Spearman, aplicado al cuestionario dirigido a servidores/as públicos, se encontró un resultado de 0.96 para la hipótesis n° 2. De lo anterior se puede deducir que la capacitación laboral fortalece en alto grado el desempeño laboral de las/los servidores públicos capacitados en la Unidad de Recursos Humanos y Bienestar Laboral del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial.

Por lo cual, se enuncia la aprobación para la hipótesis No. 2, y se rechaza la hipótesis nula.

### **Hipótesis estadística no.3**

He3. **Los métodos de enseñanza** desarrollan **competencias trasversales** en la educación No Formal de las/los servidores públicos capacitados por la Unidad de Recursos Humanos y Bienestar Laboral del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial durante el año 2019.

**H1:  $C \text{ X e } Y \neq 0$**

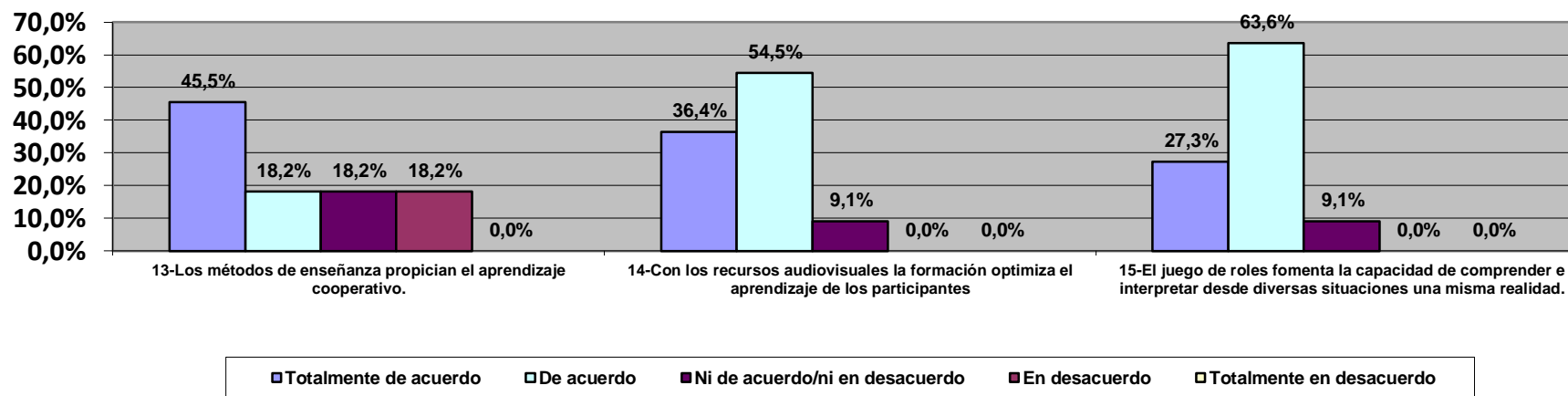
Ho. **Los métodos de enseñanza** no desarrollan **competencias trasversales** en la educación No Formal de las/los servidores públicos capacitados por la Unidad de Recursos Humanos y Bienestar Laboral del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial durante el año 2019.

**HO:  $C \text{ x e } y = 0$**

**ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE INDICADORES CORRESPONDIENTE A LA VARIABLE INDEPENDIENTE DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 3**

Indicador	Pregunta	Escala										Análisis
		1		2		3		4		5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Métodos de Enseñanza.	13-Los métodos de enseñanza propician el aprendizaje cooperativo.	5	45.5%	2	18.2%	2	18.2%	2	18.2%	0	0%	De la totalidad de servidores/as encuestados, un 63.7% de los encuestados está entre <b>totalmente de acuerdo</b> y <b>de acuerdo</b> en que los métodos de enseñanza propician el aprendizaje cooperativo.
	14-Con los recursos audiovisuales la formación optimiza el aprendizaje de los participantes	4	36.4%	6	54.5%	1	9.1%	0	0%	0	0%	Según los resultados reflejados, se evidencia que un 90.9% de los servidores/as públicos que los recursos audiovisuales ayudan a que la formación optimiza el aprendizaje de los participantes.
	15-El juego de roles fomenta la capacidad de comprender e interpretar desde diversas situaciones una misma realidad.	3	27.3%	7	63.6%	1	9.1%	0	0%	0	0%	Según los resultados reflejados, se evidencia que un 90.9% de los servidores públicos es parte importante en el juego de roles y que este fomenta la capacidad de comprender e interpretar diversas situaciones en una misma realidad.

### VARIABLE INDEPENDIENTE DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA No.3

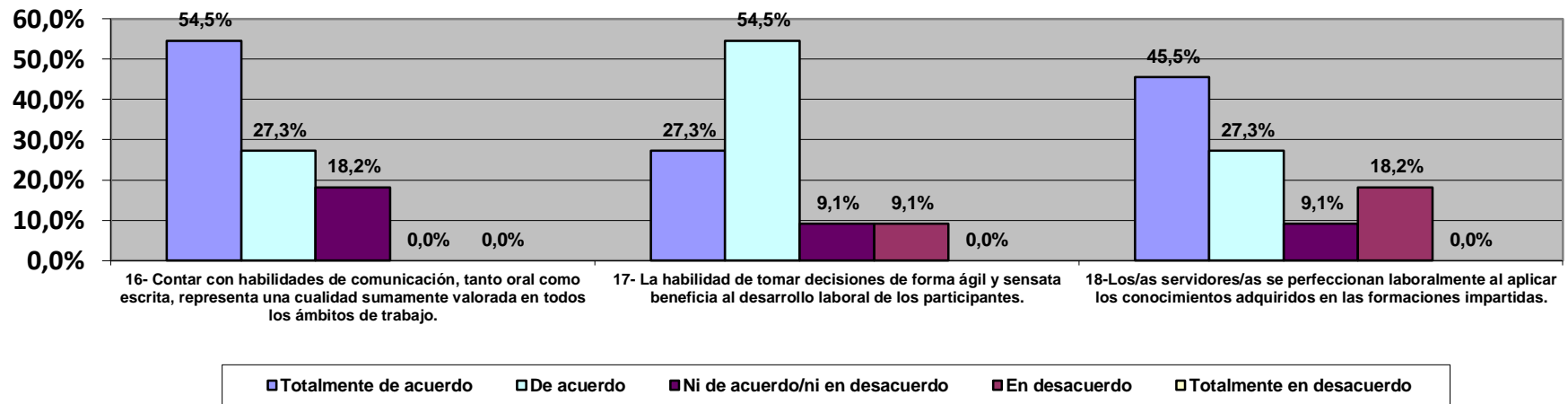


**ANÁLISIS:** De la totalidad de servidores/as encuestados, un 63.7% está entre **totalmente de acuerdo** y **de acuerdo** en que los métodos de enseñanza propician el aprendizaje cooperativo. Así mismo, según los resultados se evidencia que un 90.9% de los servidores/as públicos afirman que los recursos audiovisuales ayudan a la formación y optimiza el aprendizaje de los participantes. Y finalmente, según los resultados se evidencia positivamente que un 90.9% de los servidores públicos es parte importante en el juego de roles y que este fomenta la capacidad de comprender e interpretar diversas situaciones en una misma realidad.

**ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE INDICADORES CORRESPONDIENTE A LA VARIABLE DEPENDIENTE DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 3**

Indicador	Pregunta	Escala										Análisis
		1		2		3		4		5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Competencias Transversales.	16- Contar con habilidades de comunicación, tanto oral como escrita, representa una cualidad sumamente valorada en todos los ámbitos de trabajo.	6	54.5%	3	27.3%	2	18.2%	0	0%	0	0%	De la totalidad de servidores/as encuestados, un 81.8% entre <b>totalmente de acuerdo</b> y <b>de acuerdo</b> dicen que contar con habilidades de comunicación, tanto oral como escrita, sí representa una cualidad sumamente valorada en todos los ámbitos de trabajo.
	17- La habilidad de tomar decisiones de forma ágil y sensata beneficia al desarrollo laboral de los participantes.	3	27.3%	6	54.5%	1	9.1%	1	9.1%	0	0%	Según los resultados reflejados, se evidencia que un 81.8% considera que la habilidad de tomar decisiones de forma ágil y sensata beneficia al desarrollo laboral de los participantes.
	18-Los/as servidores/as se perfeccionan laboralmente al aplicar los conocimientos adquiridos en las formaciones impartidas.	5	45.5%	3	27.3%	1	9.1%	2	18.2%	0	0%	Según los resultados reflejados, se evidencia que un 72.8% de los/as servidores/as se perfecciona laboralmente al aplicar los conocimientos adquiridos en las formaciones impartidas.

### VARIABLE DEPENDIENTE DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA No.3



**ANÁLISIS:** De la totalidad de servidores/as encuestados, un 81.8% entre **totalmente de acuerdo** y **de acuerdo** dicen que contar con habilidades de comunicación, tanto oral como escrita, sí representa una cualidad sumamente valorada en todos los ámbitos de trabajo. A la vez, según los resultados reflejados, se evidencia que un 81.8% considera que la habilidad de tomar decisiones de forma ágil y sensata beneficia al desarrollo laboral de los participantes. Finalmente, según los resultados reflejados se evidencia positivamente que un 72.8% de los/as servidores/as perfeccionan laboralmente al aplicar los conocimientos adquiridos en las formaciones impartidas.



### Prueba de hipótesis 3

Nivel de significación = 0.05

No Sujetos	Sx	Sy	X	Y	di	di <sup>2</sup>
	Métodos de enseñanza	Competencias transversales			(x-y)	(x-y) <sup>2</sup>
1	3	3	2,0	2,0	0	0,0
2	3	3	2,0	2,0	0	0,0
3	3	3	2,0	2,0	0	0,0
4	4	4	4,0	4,5	-1	0,3
5	5	4	5,0	4,5	1	0,3
6	6	6	6,5	9,0	1	1,0
7	6	8	6,5	6,0	1	0,3
8	7	8	8,5	7,0	-1	0,3
9	7	8	8,5	9,0	-1	0,3
10	8	5	10,0	9,0	-1	0,3
11	12	12	11,0	11,0	0	0,0
<b>TOTAL</b>						<b>2,5</b>

Fórmula:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{6(2.5)}{11(11^2 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{15}{11(121 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{15}{11(120)}$$

$$\rho = 1 - \frac{15}{1320},$$

$$\rho = 1 - 0.011$$

$$\rho = 0.98$$

**Interpretación:** Como resultado de la prueba de correlación de Spearman, aplicado al cuestionario dirigido a servidores/as públicos, se encontró un resultado de 0.98 para la hipótesis n° 3. De lo anterior se puede deducir que Los métodos de enseñanza desarrollan competencias transversales en la educación no formal de las/los servidores públicos capacitados por la Unidad de Recursos Humanos y Bienestar Laboral del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial.

Por lo cual, se enuncia la aprobación para la hipótesis No. 3, y se rechaza la hipótesis nula.

#### **4.3 Del cuestionario dirigido a servidores/as públicos/as del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial de La Libertad.**

##### **Hipótesis estadística no.1**

He1. El **perfil del facilitador** contribuye al **desarrollo de competencias de liderazgo** en la Educación No Formal de las/los servidores públicos capacitados en la Unidad de Recursos Humanos y Bienestar Laboral del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial durante el año 2019.

**H1:  $C X e Y \neq 0$**

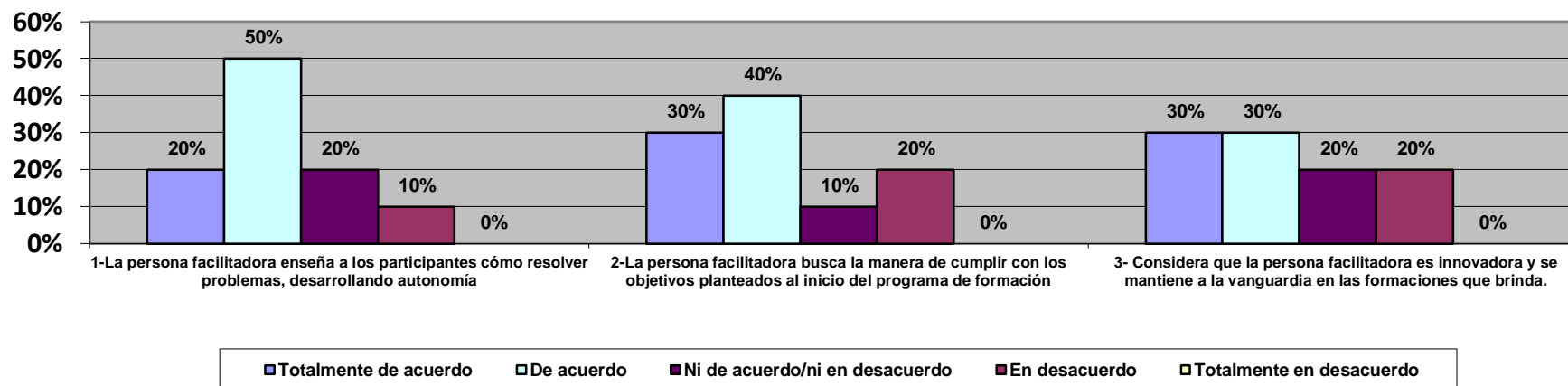
Ho. El **perfil del facilitador** no contribuye al **desarrollo de competencias de liderazgo** en la Educación No Formal de las/los servidores públicos capacitados en la Unidad de Recursos Humanos y Bienestar Laboral del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial durante el año 2019.

**HO:  $C x e y = 0$**

**ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE INDICADORES CORRESPONDIENTE LA VARIABLE INDEPENDIENTE DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 1**

Indicador	Pregunta	Escala										Análisis
		1		2		3		4		5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Perfil del facilitador	1-La persona facilitadora enseña a los participantes cómo resolver problemas, desarrollando autonomía.	2	20%	5	50%	2	20%	1	1%	0	0%	De la totalidad de servidores/as encuestados, un 70% está totalmente de acuerdo en que la persona facilitadora enseña a los participantes cómo resolver problemas, desarrollando autonomía.
	2-La persona facilitadora busca la manera de cumplir con los objetivos planteados al inicio del programa de formación.	3	30%	4	40%	1	10%	2	20%	0	0%	Según los resultados reflejados, se evidencia que un 70% es positivo, lo que indica que las personas encuestadas están totalmente de acuerdo, la persona facilitadora busca la manera de cumplir con los objetivos planteados al inicio del programa de formación.
	3- Considera que la persona facilitadora es innovadora y se mantiene a la vanguardia en las formaciones que brinda	3	30%	3	30%	2	20%	2	20%	0	0%	El mayor porcentaje obtenido es de 60%, quienes consideran que la persona facilitadora es innovadora y se mantiene a la vanguardia en las formaciones que brinda.

## VARIABLE INDEPENDIENTE DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA No.2

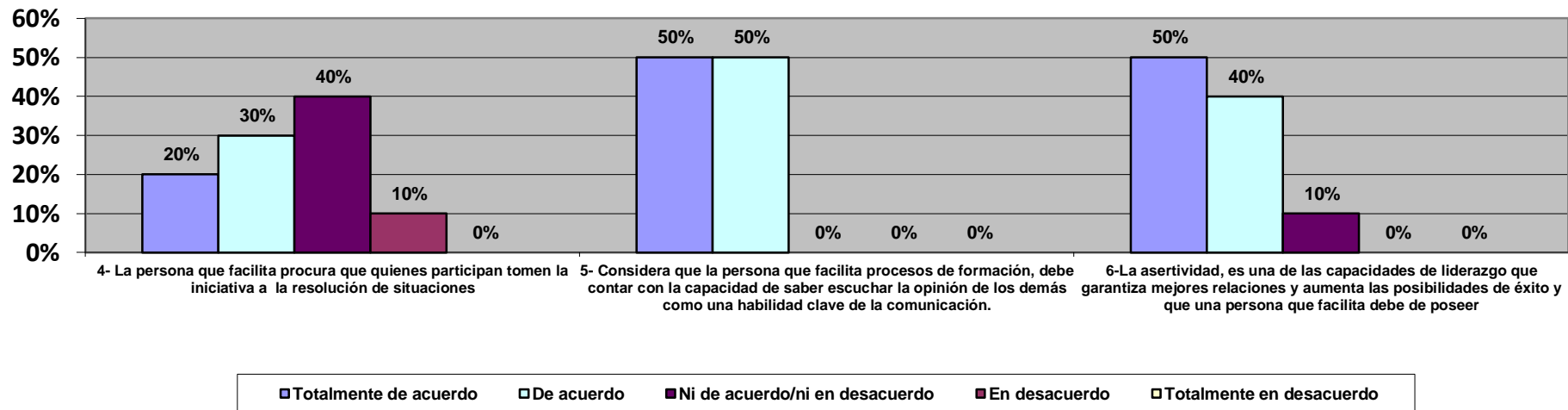


**ANÁLISIS:** De la totalidad de servidores/as encuestados, un 70% está totalmente de acuerdo en que la persona facilitadora enseña a los participantes cómo resolver problemas, desarrollando autonomía. Según los resultados reflejados, se evidencia que un 70% es positivo, lo que indica que las personas encuestadas están totalmente de acuerdo en que la persona facilitadora busca la manera de cumplir con los objetivos planteados al inicio del programa de formación. Y finalmente, el mayor porcentaje obtenido es de 60%, quienes consideran que la persona facilitadora es innovadora y se mantiene a la vanguardia en las formaciones que brinda.

**ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE INDICADORES CORRESPONDIENTE A LA VARIABLE DEPENDIENTE DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 1**

Indicador	Pregunta	Escala										Análisis
		1		2		3		4		5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Desarrollo de Competencias de Liderazgo	4- La persona que facilita procura que quienes participan tomen la iniciativa para la resolución de situaciones.	2	20%	3	30%	4	40%	1	10%	0	0%	De la totalidad de servidores/as encuestados, un 50% está totalmente de acuerdo en que la persona que facilita procura que quienes participan tomen la iniciativa para la resolución de las situaciones.
	5- Considera que la persona que facilita procesos de formación debe contar con la capacidad de saber escuchar la opinión de los demás como una habilidad clave de la comunicación.	5	50%	5	50%	0	0%	0	0%	0	0%	Según los resultados reflejados, se evidencia que un 100% de los/as servidores/as están totalmente de acuerdo en que la persona que facilita los procesos de formación debe tener la capacidad de escuchar la opinión de los demás como una habilidad clave de la comunicación.
	6-La asertividad es una de las capacidades de liderazgo que garantiza mejores relaciones y aumenta las posibilidades de éxito y que una persona que facilita debe de poseer.	5	50%	4	40%	1	10%	0	0%	0	0%	Según los resultados reflejados, se evidencia que un 90% de los/as servidores/as están De Acuerdo en que la asertividad es una de las capacidades de liderazgo que la persona facilitadora debe poseer para garantizar mejores relaciones interpersonales y posibilidades de éxito.

## VARIABLE DEPENDIENTE DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA No.1



**ANÁLISIS:** Se evidencia que los servidores/as están entre **totalmente de acuerdo** y **de acuerdo** en un 50% en decir que la persona facilitadora ayuda y procura que los participantes tomen la iniciativa para la resolución de situaciones, y consideran que facilita los procesos de formación, contra un 40% que considera que está **ni de acuerdo/ni en desacuerdo** con la anterior afirmación; seguidamente, el 100% afirma estar **totalmente de acuerdo** y **de acuerdo** en que la persona que facilita los procesos de formación debe contar con la capacidad de saber escuchar a los demás. Y finalmente, de esta manera se encuentra que un 90% afirma que la asertividad es una de las capacidades de liderazgo que garantizan mejores relaciones y aumentan las posibilidades de éxito que tiene una persona.

**Prueba de hipótesis 1:**

Nivel de significación = 0.05

No Sujetos	Sx	Sy	X	Y	di	di²
	Perfil del facilitador	Desarrollo de competencias de Liderazgo			(x-y)	(x-y)²
1	3	3	1,5	1,0	0,5	0,3
2	3	4	1,5	2,0	-0,5	0,3
3	5	5	2,5	3,5	-1,0	1,0
4	5	5	2,5	3,5	-1,0	1,0
5	6	6	5,0	6,5	-1,5	2,3
6	7	6	6,5	6,5	0,0	0,0
7	7	6	6,5	6,5	0,0	0,0
8	8	6	8,0	6,5	1,5	2,3
9	11	7	9,0	9,5	-0,5	0,3
10	12	7	10,0	9,5	0,5	0,3
<b>TOTAL</b>						<b>7,5</b>

**Fórmula:**

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{6(7.5)}{10(10^2 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{45}{10(100 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{45}{11(99)}$$

$$\rho = 1 - \frac{45}{990}$$

$$\rho = 1 - 0.045$$

$$\rho = 0.95$$

**Interpretación:** Como resultado de la prueba de correlación de Spearman, aplicado al cuestionario dirigido a servidores/as públicos, se encontró un resultado de 0.95 para la hipótesis n° 1. De lo anterior se puede deducir que El perfil del facilitador contribuye al desarrollo de competencias de liderazgo en la educación no formal de las/los servidores/as públicos capacitados en la Unidad de Recursos Humanos y Bienestar Laboral del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial,

Por lo cual, se enuncia la aprobación para la hipótesis No. 1, y se rechaza la hipótesis nula

### **Hipótesis estadística no.2**

He2. La capacitación laboral fortalece el desempeño laboral de los/las servidores/as públicos capacitados por la unidad de Recursos Humanos y Bienestar Laboral del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial, durante el año 2019.

**H1:  $C X e Y \neq 0$**

Ho. La capacitación laboral no fortalece el desempeño laboral de los/las servidores/as públicos capacitados por la unidad de Recursos Humanos y Bienestar Laboral del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial, durante el año 2019.

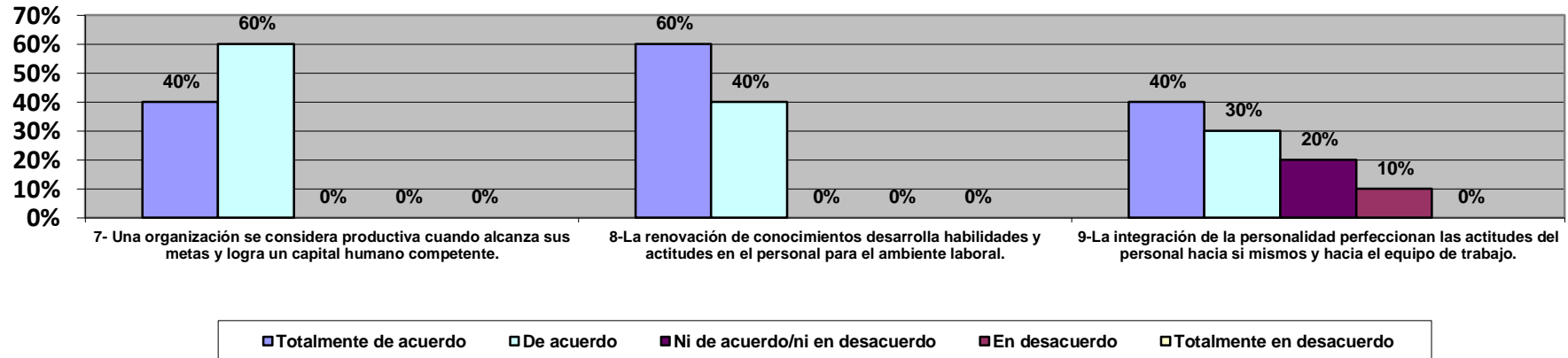
**HO:  $C x e y = 0$**



**ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE INDICADORES CORRESPONDIENTE A LA VARIABLE INDEPENDIENTE DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 2**

Indicador	Pregunta	Escala										Análisis
		1		2		3		4		5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Capacitación Laboral.	7-Una organización se considera productiva cuando alcanza sus metas y logra un capital humano competente.	4	40%	6	60%	0	0%	0	0%	0	0%	De la totalidad de servidores/as encuestados, el 100% está totalmente de acuerdo en que la organización se considera productiva cuando alcanza sus metas y logra un capital humano competente.
	8-La renovación de conocimientos desarrolla habilidades y actitudes en el personal para el ambiente laboral.	6	60%	4	40%	0	0%	0	0%	0	0%	Según los resultados reflejados, se evidencia que el 100% de los/as servidores está totalmente de acuerdo en que la renovación de los conocimientos desarrolla las habilidades y actitudes en el personal para el ambiente laboral.
	9-La integración de la personalidad perfecciona las actitudes del personal hacia sí mismos y hacia el equipo de trabajo.	4	40%	3	30%	2	20%	1	10%	0	0%	Según los resultados reflejados, se evidencia que un 70% de los/as encuestados está totalmente de acuerdo con que la integración de la personalidad perfecciona las actitudes del personal hacia sí mismos y al equipo de trabajo.

## VARIABLE INDEPENDIENTE DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA No.2

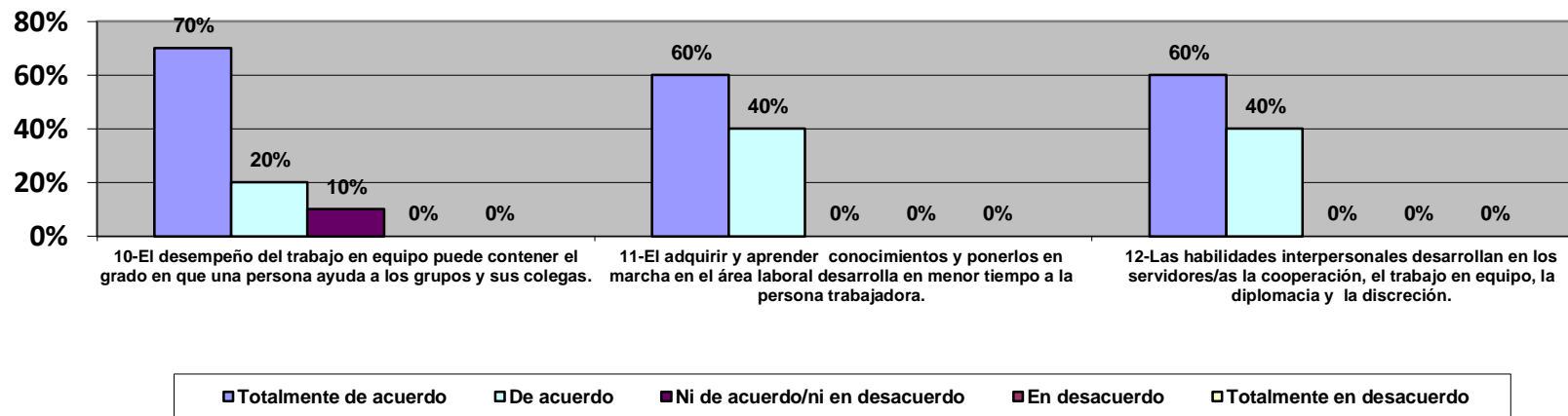


**ANÁLISIS:** De la totalidad de servidores/as encuestados, EL 100% está totalmente de acuerdo en que la organización se considera productiva cuando alcanza sus metas y logra un capital humano competente. Así mismo, según los resultados reflejados se evidencia que un 100% de los/as servidores están totalmente de acuerdo en que la renovación de los conocimientos desarrolla las habilidades y actitudes en el personal para el ambiente laboral. Y finalmente, en los resultados reflejados se evidencia que un 70% de los/as encuestados está totalmente de acuerdo con que la integración de la personalidad perfecciona las actitudes del personal hacia sí mismos y al equipo de trabajo.

**ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE INDICADORES CORRESPONDIENTE A LA VARIABLE DEPENDIENTE DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 2**

Indicador	Pregunta	Escala										Análisis
		1		2		3		4		5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Desempeño Laboral.	10-El desempeño del trabajo en equipo puede contener el grado en que una persona ayuda a los grupos y sus colegas.	3	27.3%	6	54.5%	1	9.1%	1	9.1%	0	0%	De la totalidad de servidores/as encuestados, un 27.3% está totalmente de acuerdo y un 54.5% de acuerdo en que el desempeño del trabajo en equipo puede contener el grado en que una persona ayuda a los grupos y sus colegas.
	11-El adquirir y aprender conocimientos y ponerlos en marcha en el área laboral desarrolla en menor tiempo a la persona trabajadora.	5	45.5%	3	27.3%	1	9.1%	1	9.1%	1	9.1%	Según los resultados reflejados, se evidencia que un 45.55 está totalmente de acuerdo y un 27.3% de acuerdo en que el adquirir y aprender conocimientos y ponerlos en marcha en el área laboral desarrolla en menor tiempo a la persona trabajadora.
	12-Las habilidades interpersonales desarrollan en los servidores/as la cooperación, el trabajo en equipo, la diplomacia y la discreción.	3	27.3%	6	54.5%	1	9.1%	1	9.1%	0	0%	Según los resultados reflejados, se evidencia que un 27.3% y un 54.5% está totalmente de acuerdo y de acuerdo en que las habilidades interpersonales desarrollan en los servidores/as la cooperación, el trabajo en equipo, la diplomacia y la discreción.

## VARIABLE DEPENDIENTE DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA No.2



**ANÁLISIS:** De la totalidad de servidores/as encuestados, un 90% está entre **totalmente de acuerdo** y **de acuerdo** en que el desempeño del trabajo en equipo puede contener el grado en que una persona ayuda a los grupos y sus colegas; a la vez, en los resultados reflejados se evidencia que el 100% está totalmente de acuerdo en que el adquirir y aprender conocimientos y ponerlos en marcha en el área laboral desarrolla en menor tiempo a la persona trabajadora. Y finalmente, en los resultados reflejados se evidencia que el 100% está **totalmente de acuerdo** y **de acuerdo** en que las habilidades interpersonales desarrollan en los servidores/as la cooperación, el trabajo en equipo, la diplomacia y la discreción.

## Prueba de hipótesis 2:

Nivel de significación = 0.05

No Sujetos	Sx	Sy	X	Y	di	di <sup>2</sup>
	Capacitación Laboral	Desempeño Laboral			(x-y)	(x-y) <sup>2</sup>
1	3	3	2,0	3,0	-1,0	1,0
2	3	3	2,0	3,0	-1,0	1,0
3	3	3	2,0	3,0	-1,0	1,0
4	4	3	4,0	3,0	1,0	1,0
5	5	3	5,5	3,0	2,5	6,3
6	5	4	5,5	6,0	-0,5	0,3
7	6	5	7,5	7,5	0,0	0,0
8	6	5	7,5	7,5	0,0	0,0
9	7	6	9,0	9,0	0,0	0,0
10	8	7	10,0	10,0	0,0	0,0
<b>TOTAL</b>						<b>10.5</b>

Fórmula:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{6(10.5)}{10(10^2 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{63}{10(100 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{63}{11(99)}$$

$$\rho = 1 - \frac{63}{990}$$

$$\rho = 1 - 0.063$$

$$\rho = 0.93$$

**Interpretación:** Como resultado de la prueba de correlación de Spearman, aplicado al cuestionario dirigido a servidores/as públicos, se encontró un resultado de 0.93 para la hipótesis n° 2. De lo anterior se puede deducir que la capacitación laboral fortalece el desempeño laboral de los/las servidores/as públicos capacitados por la unidad de Recursos Humanos y Bienestar Laboral del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial.

Por lo cual, se enuncia la aprobación para la hipótesis No. 2, y se rechaza la hipótesis nula

### **Hipótesis estadística no.3**

He3. Los métodos de enseñanza desarrollan competencias transversales en la educación No Formal de las/los servidores públicos capacitados por la Unidad de Recursos Humanos y Bienestar Laboral del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial, durante el año 2019.

**H1:  $C X e Y \neq 0$**

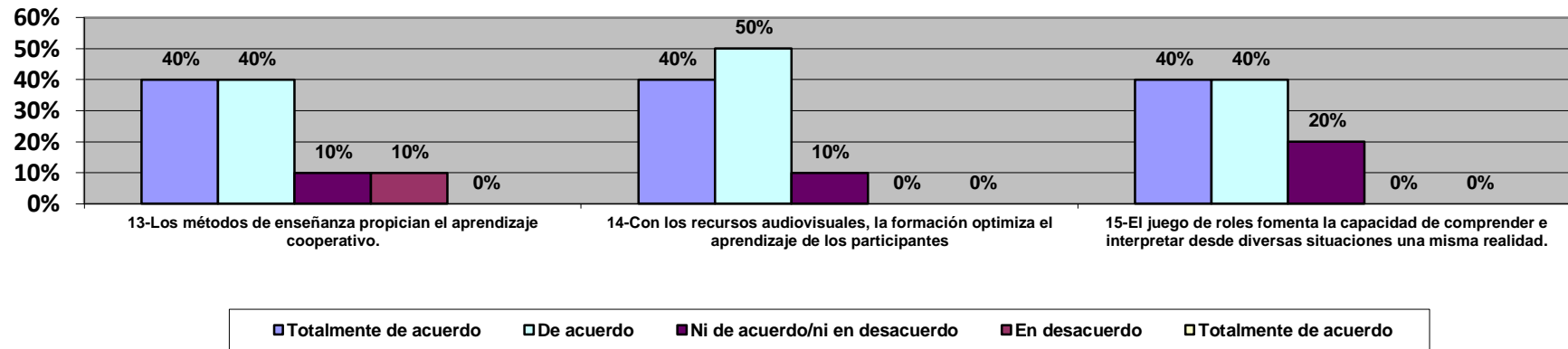
Ho. Los métodos de enseñanza no desarrollan competencias transversales en la educación No Formal de las/los servidores públicos capacitados por la Unidad de Recursos Humanos y Bienestar Laboral del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial, durante el año 2019.

**HO:  $C x e y = 0$**

**ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE INDICADORES CORRESPONDIENTE A LA VARIABLE INDEPENDIENTE DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 3**

Indicador	Pregunta	Escala										Análisis
		1		2		3		4		5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Métodos de Enseñanza	13-Los métodos de enseñanza propician el aprendizaje cooperativo.	4	40%	4	40%	1	10%	1	10%	0	0%	De la totalidad de servidores/as encuestados, un 80% de los servidores/as están totalmente de acuerdo en los métodos de enseñanza propician el aprendizaje cooperativo
	14-Con los recursos audiovisuales, la formación optimiza el aprendizaje de los participantes	4	40%	5	50%	1	10%	0	0%	0	0%	Según los resultados reflejados, se evidencia que un 90% de los servidores respondieron que están <b>totalmente de acuerdo y de acuerdo</b> con que los recursos audiovisuales contribuyen a que la formación optimice el aprendizaje de los participantes
	15-El juego de roles fomenta la capacidad de comprender e interpretar desde diversas situaciones una misma realidad.	4	40%	4	40%	2	20%	0	0%	0	0%	Según los resultados reflejados, se evidencia que un 80% está totalmente de acuerdo con el juego de roles que cada uno de ellos desempeña en su área laboral.

### VARIABLE INDEPENDIENTE DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA No.3



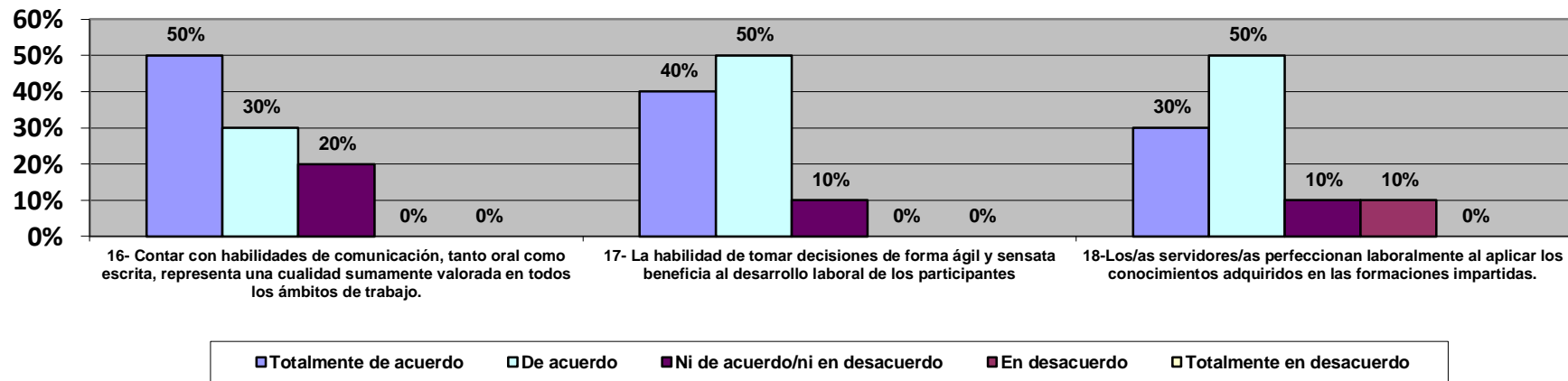
**ANÁLISIS:** De la totalidad de servidores/as encuestados, un 80% está totalmente de acuerdo en que los métodos de enseñanza propician el aprendizaje cooperativo; seguidamente, en los resultados reflejados se evidencia que un 90% de los servidores respondieron que están **totalmente de acuerdo** y **de acuerdo** con que los recursos audiovisuales contribuyen a que la formación optimice el aprendizaje de los participantes. Y finalmente, en los resultados reflejados se evidencia que un 80% está totalmente de acuerdo con el juego de roles que cada uno de ellos desempeña en su área laboral.



**ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE INDICADORES CORRESPONDIENTE A LA VARIABLE DEPENDIENTE DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 3**

Indicador	Pregunta	Escala										Análisis
		1		2		3		4		5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Competencias Transversales.	16- Contar con habilidades de comunicación, tanto oral como escrita, representa una cualidad sumamente valorada en todos los ámbitos de trabajo.	5	50%	3	30%	2	20%	0	0%	0	0%	De la totalidad de servidores/as encuestados, un 80% está totalmente de acuerdo que contar con habilidades de comunicación, tanto oral como escrita, representa una cualidad sumamente valorada en todos los ámbitos de trabajo.
	17- La habilidad de tomar decisiones de forma ágil y sensata beneficia al desarrollo laboral de los participantes.	4	40%	5	50%	1	10%	1	9.1%	0	0%	Según los resultados reflejados, se evidencia que un 90% de los encuestados piensa que la habilidad de tomar decisiones de forma ágil y sensata beneficia al desarrollo laboral de los participantes.
	18-Los/as servidores/as perfeccionan laboralmente al aplicar los conocimientos adquiridos en las formaciones impartidas.	3	30%	5	50%	1	10%	1	10%	0	0%	Según los resultados reflejados, se evidencia que un 80% de los servidores/as piensan que se perfeccionan laboralmente al aplicar los conocimientos adquiridos en la formación impartida.

### VARIABLE DEPENDIENTE DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA No.3



**ANÁLISIS:** De la totalidad de servidores/as encuestados, un 80% está totalmente de acuerdo que contar con habilidades de comunicación, tanto oral como escrita, representa una cualidad sumamente valorada en todos los ámbitos de trabajo; a la vez, en los resultados reflejados se evidencia que un 90% de los encuestados piensa que la habilidad de tomar decisiones de forma ágil y sensata beneficia al desarrollo laboral de los participantes, mientras que un 80% de los servidores/as piensan que se perfeccionan laboralmente al aplicar los conocimientos adquiridos en la formación impartida.

### Prueba de hipótesis 3:

Nivel de significación = 0.05

No Sujetos	Sx	Sy	X	Y	di	di <sup>2</sup>
	Métodos de enseñanza	Competencias transversales			(x-y)	(x-y) <sup>2</sup>
1	3	3	1,5	2,0	-0,5	0,3
2	3	3	1,5	2,0	-0,5	0,3
3	5	3	4,5	2,0	2,5	6,3
4	5	5	4,5	4,5	0,0	0,0
5	5	5	4,5	4,5	0,0	0,0
6	5	6	4,5	6,0	-1,5	2,3
7	6	6	7,5	7,5	0,0	0,0
8	6	7	7,5	7,5	0,0	0,0
9	8	7	9,5	9,0	0,5	0,3
10	8	10	9,5	10,0	-0,5	0,3
<b>TOTAL</b>						<b>9.5</b>

Fórmula:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{6(9.5)}{10(10^2 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{57}{10(100 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{57}{11(99)}$$

$$\rho = 1 - \frac{57}{990}$$

$$\rho = 1 - 0.057$$

$$\rho = 0.90$$

**Interpretación:** Como resultado de la prueba de correlación de Spearman, aplicado al cuestionario dirigido a servidores/as públicos, se encontró un resultado de 0.90 para la hipótesis n° 3. De lo anterior se puede deducir que los métodos de enseñanza desarrollan competencias transversales en la educación No Formal de las/los servidores públicos capacitados por la Unidad de Recursos Humanos y Bienestar Laboral del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial.

Por lo que, se enuncia la aprobación para la hipótesis No. 3, y se rechaza la hipótesis nula

#### **4.5 INTERPRETACIÓN GENERAL DE LA INFORMACIÓN.**

Partiendo de los resultados obtenidos en la aplicación de instrumentos a los/as servidores/as del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial de los Departamentos de San Salvador, Santa Ana y La Libertad, referente al tema sobre **la Educación No Formal y su incidencia en el desarrollo del talento humano**, se realiza un análisis profundo acerca de aquellas implicaciones que están inmersas dentro de la temática presentada. En esta investigación la unidad de análisis principal han sido los/as servidores/as ya mencionados.

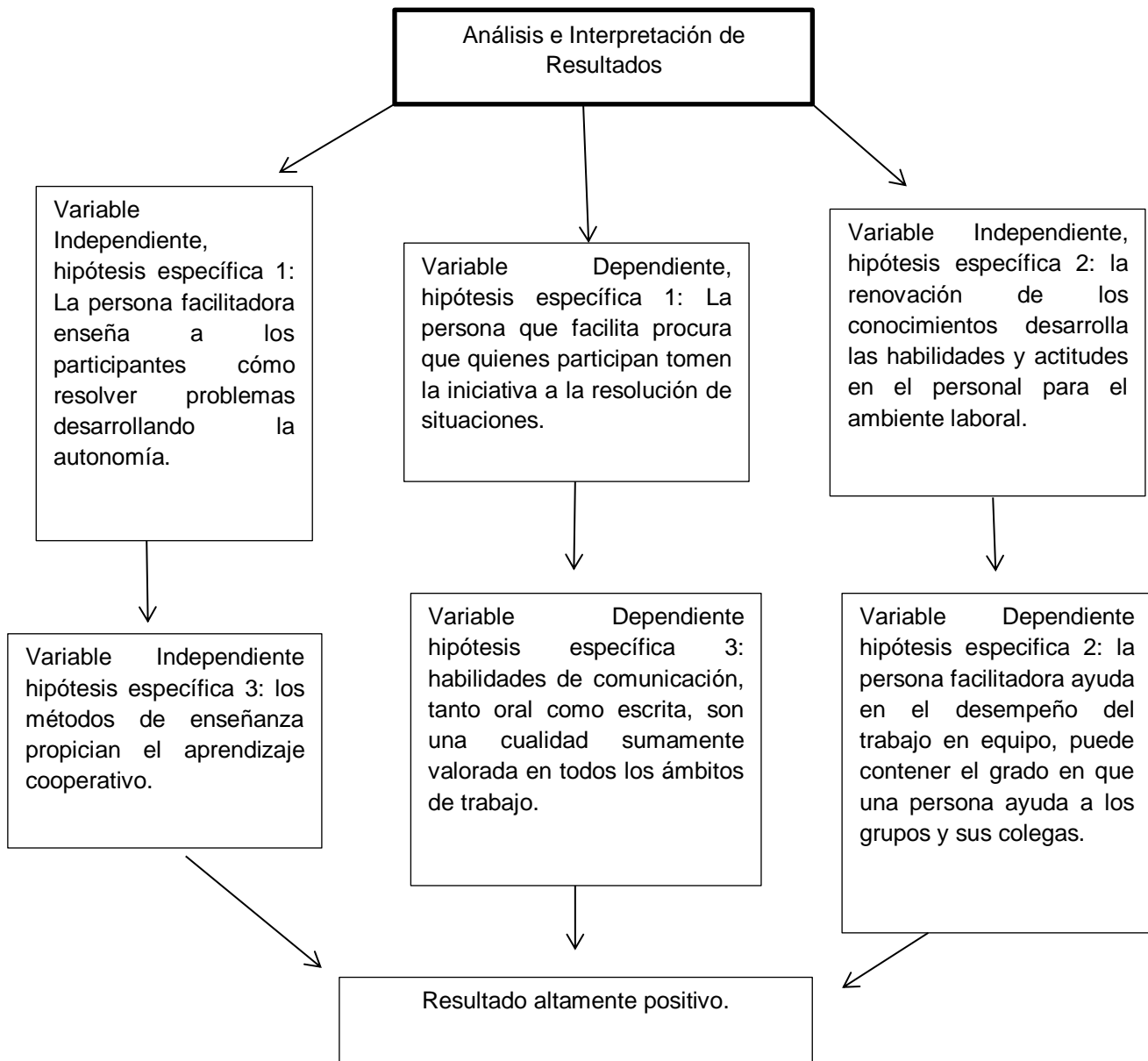
Por lo que, en referencia a la hipótesis específica uno, que trata sobre el ***perfil del facilitador***, se tomaron en cuenta aspectos como: las relaciones interpersonales, solución de problemas y liderazgo que emplean para llevar a cabo las jornadas de capacitación. Todo lo anterior con el fin de identificar si el perfil de la persona facilitadora contribuye al desarrollo de competencias de liderazgo en la educación no formal de los/as servidores/as públicos. Con base en lo anterior, se encontró que mediante las visitas y acercamientos que el equipo de investigación llevó a cabo mediante la guía de observación, se evidenció que las personas encargadas de

desarrollar las jornadas de capacitación (facilitadores) cumplen con los indicadores de dichas variables.

En línea con lo anterior, en cuanto a la hipótesis específica dos, se plantea la capacitación laboral, es decir, el ordenamiento de los recursos, técnicas y procedimientos con el propósito de dirigir el aprendizaje del personal de las instituciones. El método de enseñanza es el medio que se pone en marcha para la orientación de los diferentes procesos de enseñanza-aprendizaje que los capacitadores ejecutan con el personal que labora en la institución, donde se evidenció que estas jornadas fortalecen el desempeño laboral de los/as servidores/as, ya que se ponen en marcha los conocimientos adquiridos y de esta manera obtienen un rendimiento de calidad hacia sus servicios.

En la tercera hipótesis se planteó si los métodos de enseñanza que la persona facilitadora toma en cuenta para el desarrollo de las jornadas de capacitación desarrollan competencias transversales tales como: la integración de conocimientos, aplicación de conocimientos y organización del trabajo, los cuales los/as servidores/as afirmaron a través de la técnica de la encuesta que dichos métodos sí desarrollan esas competencias, y de esta manera el personal obtiene la capacidad de desarrollar e integrar estos conocimientos, habilidades, experiencias y actitudes que se pueden demostrar y aplicar lo aprendido en un contexto dado o alguna situación de la vida.

## MAPA CONCEPTUAL DEL CAPÍTULO IV



## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1 Conclusiones

En el desarrollo de esta investigación que trató sobre si La Educación No Formal influye en el Desarrollo del Talento Humano de los/as servidores/as públicos capacitados por la Unidad de Recursos Humanos y Bienestar Laboral del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial en los Departamentos de Santa Ana, San Salvador y La Libertad, durante el año 2019, se ha realizado todo un análisis tanto de forma estadística como de forma propia, lo cual, con base al procesamiento de la información y a la aplicación de instrumentos, hace concluir en lo siguiente:

1. La Educación No formal influye en el Desarrollo del Talento Humano de los/as servidores/as públicos del Ministerio de gobernación y Desarrollo Territorial y sus dependencias políticas de Santa Ana y la Libertad, favoreciéndose en su totalidad la hipótesis establecida, ya que se logró identificar por medio de los instrumentos que fueron aplicados, que en este primer planteamiento se ven implicados varios elementos que repercuten directamente en el proceso, debido a que dentro de la práctica de enseñanza aprendizaje se abarcan cuestiones importantes como lo son: metodologías de enseñanza, recursos, estrategias, entre otros, los cuales dan respuesta a las necesidades que cada uno de los/as servidores públicos presentan, a manera de favorecer la adquisición de sus conocimientos. En el transcurso de esta investigación se encontraron diferentes posturas sobre este planteamiento,

manifestando, a la vez, que el compromiso que cada uno adquiere en cuanto al aprendizaje relacionado en las capacitaciones es de gran ayuda.

2. En los resultados obtenidos al trabajar la hipótesis dos, llamada *La capacitación laboral fortalece el desempeño laboral de los/las servidores públicos capacitados por la unidad de Recursos Humanos y Bienestar Laboral del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial*, se obtuvo que se aprueba en su totalidad la hipótesis planteada, afirmando que el papel de los facilitadores es conducir el proceso de enseñanza aprendizaje de los/as servidores públicos, ello implica que el facilitador debe tener un contacto muy de cerca con los participantes para poder conocer sus dificultades y necesidades, ya que es él quien va al encuentro de éxitos y fracasos y estará presente para que los capacitados sobresalgan en su desempeño.
  
3. A partir de los resultados obtenidos en la hipótesis tres se obtuvo que los resultados afirman esta vinculación, partiendo desde la idea que las acciones que las instituciones realicen en pro de mejorar la calidad de los servicios ayudará a aumentar el desarrollo en todas las áreas tanto laborales como motivacionales, lo cual es posible mediante la formulación y ejecución de proyectos, como sujetos activos y prósperos, para este proceso es de vital importancia los recursos y posibilidades que se tienen y la gestión que cada institución realiza para contar con las condiciones necesarias y hacer posible el desarrollo de dichos proyectos.



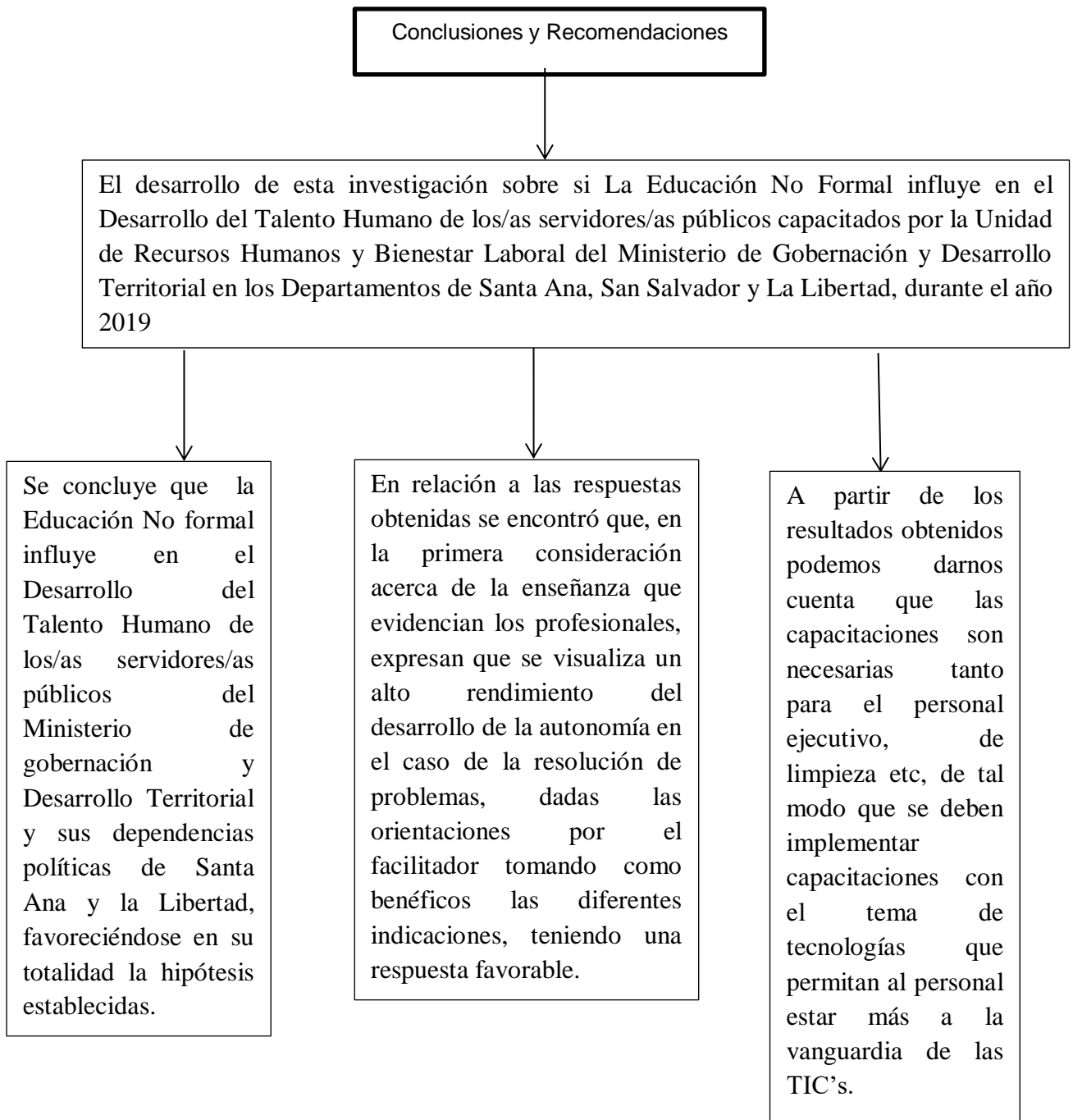
## . 5.2 Recomendaciones

1. En relación a las respuestas obtenidas, es necesario que, en cuanto a la primera hipótesis sobre si la persona facilitadora enseña a los participantes cómo resolver problemas desarrollando la autonomía, se encontró que en la primera consideración acerca de la enseñanza que evidencian los profesionales expresan que se visualiza un alto rendimiento del desarrollo de la autonomía en el caso de la resolución de problemas, dadas las orientaciones por el facilitador tomando como beneficios las diferentes indicaciones, teniendo una respuesta favorable de **un Totalmente de acuerdo**, esto implica descomponer aspectos inmersos dentro de ello a manera de realizar cambios verdaderos que respondan a las demandas y exigencias actuales del sistema laboral, lo cual le permitirá a los individuos poseer las capacidades para involucrarse en el funcionamiento de la sociedad.

2. En esta investigación se recomienda a los facilitadores del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial desempeñar sus labores con verdadera vocación y compromiso profesional, que se evidencien en los logros de los/as servidores públicos para favorecer una formación integral. Debido a que es el facilitador quien dirige el proceso y desarrollo de aprendizajes, es necesario que a pesar de que se encuentre con limitantes y obstáculos en diferentes factores trabajen de forma autónoma, esto implica no solo cumplir con los objetivos o cumplir con una planificación estandarizada, sino ser un compañero y apoyo para guiar y ayudarle a los demás integrantes de la Gobernación en diversas situaciones, que estas pueden ser dificultades o también logros, apropiándose profundamente de la idea que son ellos agentes de formación y transformación en la vida de los/as servidores públicos del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial.

3. Se recomienda al Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial enfocarse en una concepción de crecimiento y desarrollo institucional que beneficie a la comunidad, es decir a los y las servidores/as públicos que trabajan para la institución para generar satisfacción e interés de pertenecer al Ministerio, por lo que se retoma la necesidad de realizar gestiones que permitan desarrollar programas de capacitaciones para todo el personal en general, desde el personal de limpieza hasta el personal administrativo y ejecutivo, no solo con lo establecido por el sistema, sino para integrar proyectos adicionales que fomenten una participación activa para la consolidación de sus habilidades, enfocándose en formar individuos plenamente desarrollados en muchas áreas de la vida.

## MAPA CONCEPTUAL DEL CAPÍTULO V



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

(s.f.). En 2. (Sampieri.

(s.f.). En K. 1. (Popper.

<https://www.game-learn.com/competencias-de-liderazgo-indestructible/>. (s.f.).

<https://www.game-learn.com/competencias-de-liderazgo-indestructible/>. (s.f.).

(Werther y Davis, 1993). (s.f.).

Alvarado Reyes, G. C. (2002).

Alvarado Rodriguez, C. D. (2003). En C. D. Alvarado Rodriguez.

Baldor, A. (s.f.). Aritmetica de Baldor.

Baldor, A. (s.f.). *Aritmetica de Baldor*, pag. 522.

Caminos Choto, M. (2016).

Campos. (2004).

Campos. (2004).

(1999). *Consejo Federal de Cultura y Educación*.

Educación, C. F. (1999).

Fidias. (2012).

*file:///D:/Capacitaciones%20MIGOBBDT/Manual\_de\_Descripción\_de\_Puestos\_Funcionales\_Institucional\_DIC.\_2018.pdf pag. 1462-1464.* (s.f.).

<https://psicologiaymente.com/psicologia/estudio-de-caso>. (s.f.).

<https://www.econlink.com.ar/productividad>. (s.f.).

<https://www.game-learn.com/competencias-de-liderazgo-indestructible/>. (s.f.).

<https://www.masquenegocio.com/2017/03/29/capacitacion-laboral/>. (s.f.).

J. (2010).

J, 2. p. (s.f.).

J, p. 1. (2010).

Jacqueline, H. d. (2008).

MINGOB. (s.f.).

MINGOB. (2018). Manual de descripción de puestos funcionales institucional. San Salvador, El Salvador.

Popper, K. (1994).

*Portal de Transparencia de El Salvador*. (25 de Enero de 2019). Obtenido de Asignacion presupuestaria del MINGOB 2019:  
[www.transparencia.gob.sv/institutions/migobdt/documents/presupuesto-actual](http://www.transparencia.gob.sv/institutions/migobdt/documents/presupuesto-actual)

Rue, J. (1994). *Universitat Politècnica de Catalunya Barcelonatech*.

Ruiz, C. (2015).

Sabino. (1992).

Sampieri. (s.f.). Metodología de la Investigación.

Tamayo, M. T. (s.f.). El Proceso de la investigación científica.

Tamayo, T. y. (2002). El proceso de la investigación científica. En T. y. Tamayo, *El proceso de la investigación científica*.

<https://www.universidadviu.com>. (s.f.). <https://www.universidadviu.com>.

Williams Couttolenc, A. I. (17 de Junio de 2008). *El perfil del facilitador y Capacitador laboral*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/el-perfil-del-facilitador-y-capacitador-laboral/>

# ANEXOS

ANEXO A Instrumentos de recolección de información.

A.1

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACION



**GUÍA DE OBSERVACION DIRIGIDO A LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS Y BIENESTAR LABORAL DEL MINISTERIO DE GOBERNACIÓN Y DESARROLLO TERRITORIAL.**

**Objetivo:** Obtener información que permita analizar el alcance que tienen las capacitaciones en el desarrollo del talento humano de los servidores y servidoras públicas.

**GENERALIDADES:**

Observador: \_\_\_\_\_

Día: \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_

Lugar: \_\_\_\_\_

N	Aspectos a Observar	Si	No
1	Saluda o da la bienvenida a los participantes.		
2	Establece contacto con los participantes o se relaciona con los participantes.		
3	Usa recursos didácticos o audiovisuales.		
4	Inicia el desarrollo del tema con una experiencia práctica.		
5	Da relación a los objetivos. Relaciona o presenta los objetivos a desarrollar		
6	Los contenidos corresponden a los objetivos planteados		
7	Cumple con las metas establecidas.		
8	Verifica conocimientos previos para la comprensión		

9	Desarrolla actividades para la aplicación de los conceptos o conocimientos de acuerdo a la función que desempeñan los participantes		
10	De acuerdo a su planificación logra cumplir los objetivos		
11	Realizar actividades dinámicas grupales.		
12	Explica los objetivos de la actividad de grupo y los resultados.		
13	Distribuye roles y responsabilidades de participación		
14	Logra que los participantes se mantengan activos.		
15	Es flexible de acuerdo a las situaciones que se le presentan en el desarrollo de la jornada		
16	Concluye con ideas globales del tema.		

A.2.

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



**GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDO A LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS Y BIENESTAR LABORAL DEL MINISTERIO DE GOBERNACIÓN Y DESARROLLO TERRITORIAL.**

**INTRODUCCIÓN**

Nos es grato dirigirnos a ustedes con el propósito de solicitarle con todo respeto la aplicación de esta entrevista, y a la vez conocer sobre su opinión acerca de la temática "La Educación No Formal influye en el Desarrollo del Talento Humano de los/as servidores/as públicos capacitados por la Unidad de Recursos Humanos y Bienestar Laboral del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial.

**Objetivo:** Obtener información que permita analizar el alcance que tienen las capacitaciones en el desarrollo del talento humano de los servidores y servidoras públicas.



**GENERALIDADES:**

Fecha: \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_

Lugar \_\_\_\_\_ Departamento: \_\_\_\_\_

Entrevistador:

\_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_ Género: M: \_\_\_\_\_ F: \_\_\_\_\_

1. ¿A su criterio, qué conocimientos debe tener un capacitador?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2. ¿Qué habilidades debe poseer un facilitador?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3. ¿Qué tipo de adecuaciones curriculares puede establecer un facilitador en los planes de estudio?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

4. ¿Qué beneficios trae la integración de formación de procesos de competencias y liderazgo?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

5. ¿El rendimiento en los empleados varía de acuerdo a las competencias y liderazgo que posee cada uno de ellos?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

6. ¿A su criterio, se están actualizando las competencias dentro de los y las servidoras y servidores públicos?

---

---

---

---

7. ¿Cómo se piensa integrar las líneas metodológicas estratégicas con el propósito de dirigir el aprendizaje personal de las instituciones?

---

---

---

---

8. ¿Cuáles son los diferentes procesos de enseñanza-aprendizaje que los capacitadores ejecutan con el personal que labora en la institución?

---

---

---

---

9. ¿Cómo observa el desempeño laboral y las funciones que manifiestan los servidores y servidoras públicas en su contexto laboral?

---

---

---

---

10. ¿Cuál es el método de enseñanza-aprendizaje que utilizan para alcanzar los objetivos propuestos sobre el desarrollo de aprendizaje?

---

---

---

---

11. ¿Cuáles son las habilidades y experiencias que ha observado en los y las servidoras y servidores públicos?

---

---

---

---

12. ¿La aplicación de las diferentes integraciones que posee un servidor público es de beneficio para la institución y su desarrollo en las competencias laborales?

---

---

---

---

---

13. ¿Cómo se encuentra organizado el trabajo dentro de la institución?

---

---

---

---

### A.3



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



**CUESTIONARIO DIRIGIDO A SERVIDORES/AS PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE GOBERNACION Y DESARROLLO TERRITORIAL**

**INTRODUCCIÓN:** Respetable servidor/a reciba un cordial saludo, deseándole éxitos en sus actividades laborales.

**OBJETIVO:** Recolectar información sobre la influencia que tiene la Educación No Formal en el desarrollo del talento humano de los/as servidores/as públicos capacitados por la Unidad de Recursos Humanos y Bienestar laboral del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial, en los departamentos de San Salvador, Santa Ana y La Libertad.

**ORIENTACION:** Se le pide responder el siguiente cuestionario de la manera más honesta posible.

**INDICACIONES:** A continuación se presentan 18 interrogantes, la primera parte corresponde a las variables sociodemográficas, marque con una **X** según su condición. La segunda parte pertenece a la investigación propiamente dicha, con las opciones de respuesta: **Totalmente de acuerdo/ De acuerdo/ Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo/ En desacuerdo/ Totalmente en desacuerdo.** Podrá marcar con una **X** solamente una vez, de acuerdo a su nivel de satisfacción.

## I PARTE: VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS.

1. Departamento	2. Género	3. Nivel Académico	4. Tiempo de laborar en el ministerio
1-San Salvador <input type="checkbox"/>	1-Masculino <input type="checkbox"/>	1-Básica <input type="checkbox"/>	1-De 1 a 3 años <input type="checkbox"/>
2-Santa Ana <input type="checkbox"/>	2-Femenino <input type="checkbox"/>	2-Bachillerato <input type="checkbox"/>	2-De 3 a 5 años <input type="checkbox"/>
3-La Libertad <input type="checkbox"/>		3-Superior <input type="checkbox"/>	3-De 5 a 10 años <input type="checkbox"/>
		4-Pos-grado <input type="checkbox"/>	4-De 10 en adelante <input type="checkbox"/>

## II PARTE: PREGUNTAS DE LA INVESTIGACIÓN

PREGUNTA	1.Totalmente de acuerdo	2.De acuerdo	3.Ni de acuerdo/ni en desacuerdo	4.En desacuerdo	5.Totalmente en desacuerdo
<b>Preguntas dirigidas a las personas participantes sobre la persona facilitadora (capacitador)</b>					
1-La persona facilitadora enseña a los participantes cómo resolver problemas, desarrollando autonomía.					
2-La persona facilitadora busca la manera de cumplir con los objetivos planteados al inicio del programa de formación.					

3- Considera que la persona facilitadora es innovadora y se mantiene a la vanguardia en las formaciones que brinda.					
4- La persona que facilita procura que quienes participan tomen la iniciativa a la resolución de situaciones.					
5-Considera que la persona que facilita procesos de formación debe contar con la capacidad de saber escuchar la opinión de los demás como una habilidad clave de la comunicación.					
<b>En las siguientes preguntas procure dar su opinión en cuanto a las competencias de una persona que facilita (capacitador)</b>					
<b>PREGUNTA</b>	<b>1.Totalmente de acuerdo</b>	<b>2.De acuerdo</b>	<b>3.Ni de acuerdo/ni en desacuerdo</b>	<b>4.En desacuerdo</b>	<b>5.Totalmente en desacuerdo</b>
6-La asertividad es una de las capacidades de liderazgo que garantiza mejores relaciones y aumenta las posibilidades de éxito y que una					

persona que facilita debe de poseer.					
7-Una organización se considera productiva cuando alcanza sus metas y logra un capital humano competente.					
8-La renovación de conocimientos desarrolla habilidades y actitudes en el personal para el ambiente laboral.					
9-La integración de la personalidad perfecciona las actitudes del personal hacia sí mismos y hacia el equipo de trabajo.					
10-El desempeño del trabajo en equipo puede contener el grado en que una persona ayuda a los grupos y sus colegas.					
11-El adquirir y aprender conocimientos y ponerlos en marcha en el área laboral desarrolla en menor tiempo a la persona trabajadora.					

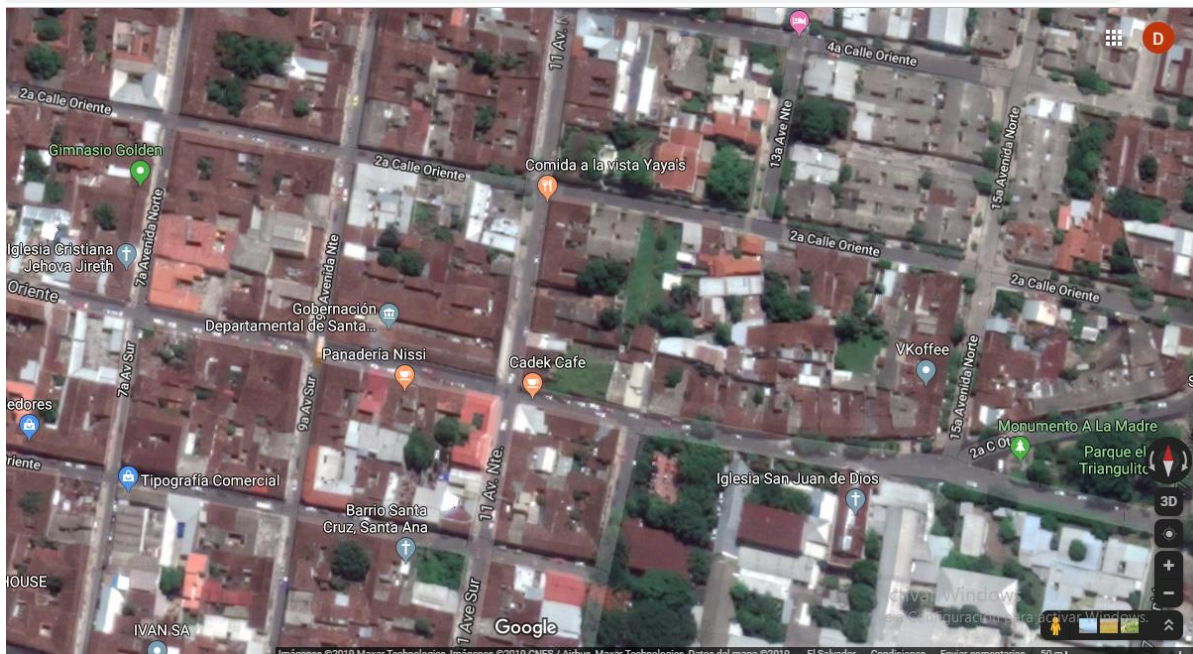
<b>PREGUNTA</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo/ni en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>
12-Las habilidades interpersonales desarrollan en los servidores/as la cooperación, el trabajo en equipo, la diplomacia y la discreción.					
13-Los métodos de enseñanza propician el aprendizaje cooperativo.					
14-Con los recursos audiovisuales la formación optimiza el aprendizaje de los participantes.					
15-El juego de roles fomenta la capacidad de comprender e interpretar desde diversas situaciones una misma realidad.					
16- Contar con habilidades de comunicación, tanto oral como escrita, representa una cualidad sumamente valorada en todos los ámbitos de trabajo.					

17- La habilidad de tomar decisiones de forma ágil y sensata beneficia al desarrollo laboral de los participantes.					
18-Los/as servidores/as se perfeccionan laboralmente al aplicar los conocimientos adquiridos en las formaciones impartidas.					

## ANEXO B Lugares de investigación.

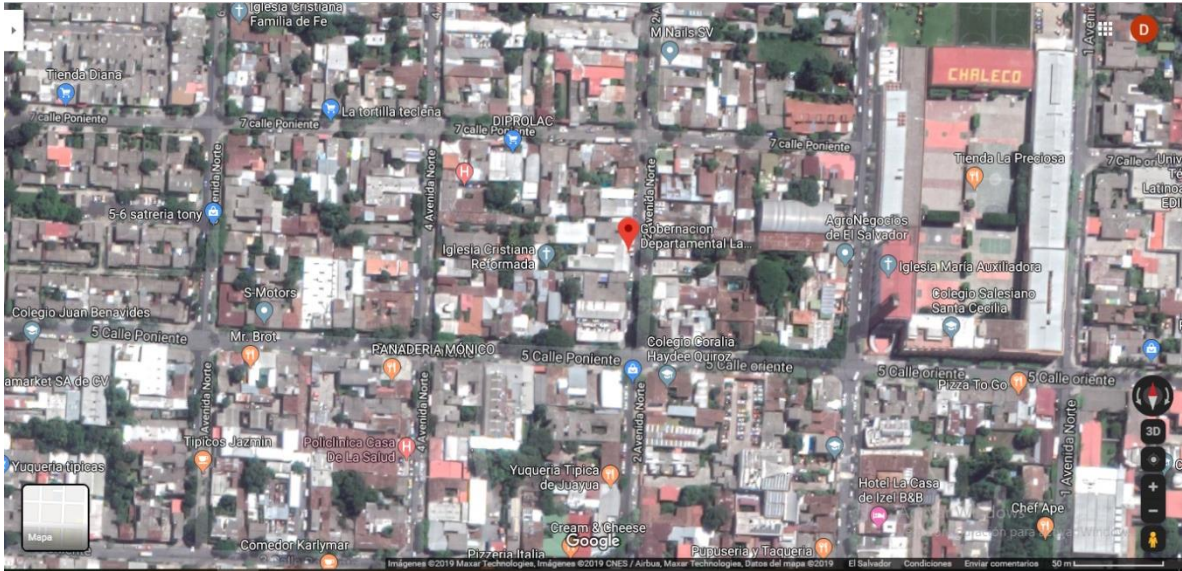
Departamento de Santa Ana.

Cabecera departamental de Santa Ana.

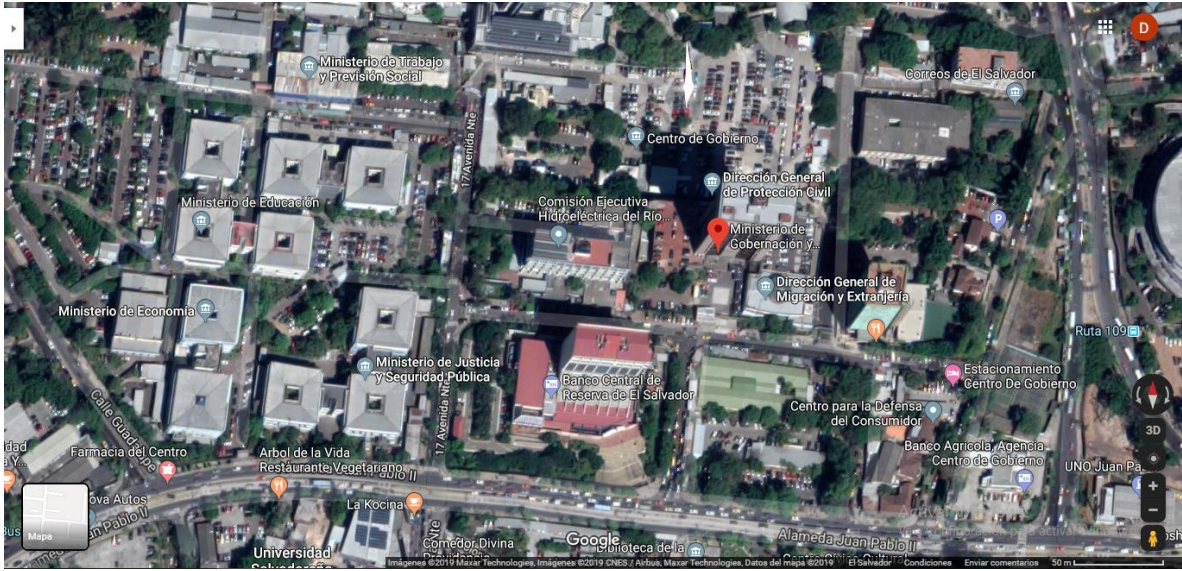




Departamento de La Libertad



Departamento de San Salvador.



**ANEXO D**

Ilustraciones.





**ANEXO E: BASE DE DATOS. UNIDAD DE ANÁLISIS DE SERVIDORES/AS DEL DEPARTAMENTO DE SAN SALVADOR.**

No Sujetos	Sx	Sy	X	Y	di	di <sup>2</sup>
	Perfil del facilitador	Competencias de liderazgo			(x-y)	(x-y) <sup>2</sup>
1	Sx	3	42,5	33,5	9,0	81,0
2	3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
3	3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
4	3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
5	3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
6	3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
7	3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
8	3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
9	3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
10	3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
11	3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
12	3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
13	3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
14	3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
15	3	3	42,5	33,5	9,0	81,0

16		3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
17		3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
18		3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
19		3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
20		3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
21		3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
22		3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
23		3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
24		3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
25		3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
26		3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
27		3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
28		3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
29		3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
30		3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
31		3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
32		3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
33		3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
34		3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
35		3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
36		3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
37		3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
38		3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
39		3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
40		3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
41		3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
42		3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
43		3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
44		3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
45		3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
46		3	3	42,5	33,5	9,0	81,0

47		3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
48		3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
49		3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
50		3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
51		3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
52		3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
53		3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
54		3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
55		3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
56		3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
57		3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
58		3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
59		3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
60		3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
61		3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
62		3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
63		3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
64		3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
65		3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
66		3	3	42,5	33,5	9,0	81,0
67		3	4	42,5	99,5	-57,0	3249,0
68		3	4	42,5	99,5	-57,0	3249,0
69		3	4	42,5	99,5	-57,0	3249,0
70		3	4	42,5	99,5	-57,0	3249,0
71		3	4	42,5	99,5	-57,0	3249,0
72		3	4	42,5	99,5	-57,0	3249,0
73		3	4	42,5	99,5	-57,0	3249,0
74		3	4	42,5	99,5	-57,0	3249,0
75		3	4	42,5	99,5	-57,0	3249,0
76		3	4	42,5	99,5	-57,0	3249,0
77		3	4	42,5	99,5	-57,0	3249,0

78		3	4	42,5	99,5	-57,0	3249,0
79		3	4	42,5	99,5	-57,0	3249,0
80		3	4	42,5	99,5	-57,0	3249,0
81		3	4	42,5	99,5	-57,0	3249,0
82		3	4	42,5	99,5	-57,0	3249,0
83		3	4	42,5	99,5	-57,0	3249,0
84		3	4	42,5	99,5	-57,0	3249,0
85		3	4	85,0	99,5	-14,5	209,6
86		4	4	85,0	99,5	-14,5	209,6
87		4	4	85,0	99,5	-14,5	209,6
88		4	4	85,0	99,5	-14,5	209,6
89		4	4	85,0	99,5	-14,5	209,6
90		4	4	85,0	99,5	-14,5	209,6
91		4	4	85,0	99,5	-14,5	209,6
92		4	4	85,0	99,5	-14,5	209,6
93		4	4	85,0	99,5	-14,5	209,6
94		4	4	85,0	99,5	-14,5	209,6
95		4	4	85,0	99,5	-14,5	209,6
96		4	4	85,0	99,5	-14,5	209,6
97		4	4	85,0	99,5	-14,5	209,6
98		4	4	85,0	99,5	-14,5	209,6
99		4	4	85,0	99,5	-14,5	209,6
100		4	4	85,0	99,5	-14,5	209,6
101		4	4	85,0	99,5	-14,5	209,6
102		4	4	85,0	99,5	-14,5	209,6
103		4	4	85,0	99,5	-14,5	209,6
104		4	4	85,0	99,5	-14,5	209,6
105		4	4	85,0	99,5	-14,5	209,6
106		4	4	85,0	99,5	-14,5	209,6
107		4	4	85,0	99,5	-14,5	209,6
108		4	4	85,0	99,5	-14,5	209,6

109		4	4	85,0	99,5	-14,5	209,6
110		4	4	85,0	99,5	-14,5	209,6
111		4	4	85,0	99,5	-14,5	209,6
112		4	4	85,0	99,5	-14,5	209,6
113		4	4	85,0	99,5	-14,5	209,6
114		4	4	85,0	99,5	-14,5	209,6
115		4	4	85,0	99,5	-14,5	209,6
116		4	4	85,0	99,5	-14,5	209,6
117		4	4	85,0	99,5	-14,5	209,6
118		4	4	85,0	99,5	-14,5	209,6
119		4	4	85,0	99,5	-14,5	209,6
120		4	4	85,0	99,5	-14,5	209,6
121		4	4	85,0	99,5	-14,5	209,6
122		4	4	85,0	99,5	-14,5	209,6
123		4	4	85,0	99,5	-14,5	209,6
124		4	4	85,0	99,5	-14,5	209,6
125		4	4	85,0	99,5	-14,5	209,6
126		4	4	85,0	99,5	-14,5	209,6
127		4	4	85,0	99,5	-14,5	209,6
128		4	4	85,0	99,5	-14,5	209,6
129		4	4	154,0	99,5	54,5	2970,3
130		5	4	154,0	99,5	54,5	2970,3
131		5	4	154,0	99,5	54,5	2970,3
132		5	4	154,0	99,5	54,5	2970,3
133		5	5	154,0	163,0	-9,0	81,0
134		5	5	154,0	163,0	-9,0	81,0
135		5	5	154,0	163,0	-9,0	81,0
136		5	5	154,0	163,0	-9,0	81,0
137		5	5	154,0	163,0	-9,0	81,0
138		5	5	154,0	163,0	-9,0	81,0
139		5	5	154,0	163,0	-9,0	81,0

140		5	5	154,0	163,0	-9,0	81,0
141		5	5	154,0	163,0	-9,0	81,0
142		5	5	154,0	163,0	-9,0	81,0
143		5	5	154,0	163,0	-9,0	81,0
144		5	5	154,0	163,0	-9,0	81,0
145		5	5	154,0	163,0	-9,0	81,0
146		5	5	154,0	163,0	-9,0	81,0
147		5	5	154,0	163,0	-9,0	81,0
148		5	5	154,0	163,0	-9,0	81,0
149		5	5	154,0	163,0	-9,0	81,0
150		5	5	154,0	163,0	-9,0	81,0
151		5	5	154,0	163,0	-9,0	81,0
152		5	5	154,0	163,0	-9,0	81,0
153		5	5	154,0	163,0	-9,0	81,0
154		5	5	154,0	163,0	-9,0	81,0
155		5	5	154,0	163,0	-9,0	81,0
156		5	5	154,0	163,0	-9,0	81,0
157		5	5	154,0	163,0	-9,0	81,0
158		5	5	154,0	163,0	-9,0	81,0
159		5	5	154,0	163,0	-9,0	81,0
160		5	5	154,0	163,0	-9,0	81,0
161		5	5	154,0	163,0	-9,0	81,0
162		5	5	154,0	163,0	-9,0	81,0
163		5	5	154,0	163,0	-9,0	81,0
164		5	5	154,0	163,0	-9,0	81,0
165		5	5	154,0	163,0	-9,0	81,0
166		5	5	154,0	163,0	-9,0	81,0
167		5	5	154,0	163,0	-9,0	81,0
168		5	5	154,0	163,0	-9,0	81,0
169		5	5	154,0	163,0	-9,0	81,0
170		5	5	154,0	163,0	-9,0	81,0



171		5	5	154,0	163,0	-9,0	81,0
172		5	5	154,0	163,0	-9,0	81,0
173		5	5	154,0	163,0	-9,0	81,0
174		5	5	154,0	163,0	-9,0	81,0
175		5	5	154,0	163,0	-9,0	81,0
176		5	5	154,0	163,0	-9,0	81,0
177		5	5	154,0	163,0	-9,0	81,0
178		5	5	154,0	163,0	-9,0	81,0
179		5	5	154,0	163,0	-9,0	81,0
180		5	5	197,5	163,0	34,5	1190,3
181		6	5	197,5	163,0	34,5	1190,3
182		6	5	197,5	163,0	34,5	1190,3
183		6	5	197,5	163,0	34,5	1190,3
184		6	5	197,5	163,0	34,5	1190,3
185		6	5	197,5	163,0	34,5	1190,3
186		6	5	197,5	163,0	34,5	1190,3
187		6	5	197,5	163,0	34,5	1190,3
188		6	5	197,5	163,0	34,5	1190,3
189		6	5	197,5	163,0	34,5	1190,3
190		6	5	197,5	163,0	34,5	1190,3
191		6	5	197,5	163,0	34,5	1190,3
192		6	5	197,5	163,0	34,5	1190,3
193		6	5	197,5	163,0	34,5	1190,3
194		6	6	197,5	212,5	-15,0	225,0
195		6	6	197,5	212,5	-15,0	225,0
196		6	6	197,5	212,5	-15,0	225,0
197		6	6	197,5	212,5	-15,0	225,0
198		6	6	197,5	212,5	-15,0	225,0
199		6	6	197,5	212,5	-15,0	225,0
200		6	6	197,5	212,5	-15,0	225,0
201		6	6	197,5	212,5	-15,0	225,0

202		6	6	197,5	212,5	-15,0	225,0
203		6	6	197,5	212,5	-15,0	225,0
204		6	6	197,5	212,5	-15,0	225,0
205		6	6	197,5	212,5	-15,0	225,0
206		6	6	197,5	212,5	-15,0	225,0
207		6	6	197,5	212,5	-15,0	225,0
208		6	6	197,5	212,5	-15,0	225,0
209		6	6	197,5	212,5	-15,0	225,0
210		6	6	197,5	212,5	-15,0	225,0
211		6	6	197,5	212,5	-15,0	225,0
212		6	6	197,5	212,5	-15,0	225,0
213		6	6	197,5	212,5	-15,0	225,0
214		6	6	197,5	212,5	-15,0	225,0
215		6	6	197,5	212,5	-15,0	225,0
216		6	6	223,0	212,5	10,5	110,3
217		7	6	223,0	212,5	10,5	110,3
218		7	6	223,0	212,5	10,5	110,3
219		7	6	223,0	212,5	10,5	110,3
220		7	6	223,0	212,5	10,5	110,3
221		7	6	223,0	212,5	10,5	110,3
222		7	6	223,0	212,5	10,5	110,3
223		7	6	223,0	212,5	10,5	110,3
224		7	6	223,0	212,5	10,5	110,3
225		7	6	223,0	212,5	10,5	110,3
226		7	6	223,0	212,5	10,5	110,3
227		7	6	223,0	212,5	10,5	110,3
228		7	6	223,0	212,5	10,5	110,3
229		7	6	223,0	212,5	10,5	110,3
230		7	6	223,0	212,5	10,5	110,3
231		7	6	234,5	212,5	22,0	484,0
232		8	7	234,5	242,5	-8,0	64,0

233		8	7	234,5	242,5	-8,0	64,0
234		8	7	234,5	242,5	-8,0	64,0
235		8	7	234,5	242,5	-8,0	64,0
236		8	7	234,5	242,5	-8,0	64,0
237		8	7	234,5	242,5	-8,0	64,0
238		8	7	234,5	242,5	-8,0	64,0
239		8	7	242,5	242,5	0,0	0,0
240		9	7	242,5	242,5	0,0	0,0
241		9	7	242,5	242,5	0,0	0,0
242		9	7	242,5	242,5	0,0	0,0
243		9	7	242,5	242,5	0,0	0,0
244		9	7	242,5	242,5	0,0	0,0
245		9	7	242,5	242,5	0,0	0,0
246		9	7	242,5	242,5	0,0	0,0
247		9	7	248,5	242,5	6,0	36,0
248		10	7	248,5	242,5	6,0	36,0
249		10	7	248,5	242,5	6,0	36,0
250		10	7	248,5	242,5	6,0	36,0
251		10	7	253,0	242,5	10,5	110,3
252		12	7	253,0	242,5	10,5	110,3
253		12	7	253,0	242,5	10,5	110,3
254		12	8	253,0	255,0	-2,0	4,0
255		12	8	253,0	255,0	-2,0	4,0
256		12	8	256	255,0	1,0	1,0
257		14	9	257	257	0,0	0,0

No Sujetos	Sx	Sy	X	Y	di	di <sup>2</sup>
	Capacitación Laboral	Desempeño Laboral			(x-y)	(x-y) <sup>2</sup>
1	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
2	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
3	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
4	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
5	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
6	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
7	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
8	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
9	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
10	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
11	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
12	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
13	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
14	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
15	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
16	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
17	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
18	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
19	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
20	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
21	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
22	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
23	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
24	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
25	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
26	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
27	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
28	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
29	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0

30	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
31	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
32	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
33	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
34	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
35	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
36	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
37	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
38	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
39	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
40	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
41	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
42	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
43	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
44	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
45	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
46	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
47	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
48	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
49	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
50	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
51	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
52	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
53	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
54	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
55	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
56	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
57	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
58	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
59	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
60	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0

61	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
62	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
63	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
64	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
65	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
66	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
67	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
68	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
69	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
70	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
71	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
72	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
73	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
74	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
75	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
76	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
77	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
78	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
79	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
80	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
81	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
82	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
83	3	3	45,5	43,5	2,0	4,0
84	3	4	45,5	43,5	2,0	4,0
85	3	4	45,5	43,5	2,0	4,0
86	3	4	45,5	43,5	2,0	4,0
87	3	4	45,5	123,5	-78,0	6084,0
88	3	4	45,5	123,5	-78,0	6084,0
89	3	4	45,5	123,5	-78,0	6084,0
90	3	4	45,5	123,5	-78,0	6084,0
91	3	4	115,5	123,5	-8,0	64,0

92	4	4	115,5	123,5	-8,0	64,0
93	4	4	115,5	123,5	-8,0	64,0
94	4	4	115,5	123,5	-8,0	64,0
95	4	4	115,5	123,5	-8,0	64,0
96	4	4	115,5	123,5	-8,0	64,0
97	4	4	115,5	123,5	-8,0	64,0
98	4	4	115,5	123,5	-8,0	64,0
99	4	4	115,5	123,5	-8,0	64,0
100	4	4	115,5	123,5	-8,0	64,0
101	4	4	115,5	123,5	-8,0	64,0
102	4	4	115,5	123,5	-8,0	64,0
103	4	4	115,5	123,5	-8,0	64,0
104	4	4	115,5	123,5	-8,0	64,0
105	4	4	115,5	123,5	-8,0	64,0
106	4	4	115,5	123,5	-8,0	64,0
107	4	4	115,5	123,5	-8,0	64,0
108	4	4	115,5	123,5	-8,0	64,0
109	4	4	115,5	123,5	-8,0	64,0
110	4	4	115,5	123,5	-8,0	64,0
111	4	4	115,5	123,5	-8,0	64,0
112	4	4	115,5	123,5	-8,0	64,0
113	4	4	115,5	123,5	-8,0	64,0
114	4	4	115,5	123,5	-8,0	64,0
115	4	4	115,5	123,5	-8,0	64,0
116	4	4	115,5	123,5	-8,0	64,0
117	4	4	115,5	123,5	-8,0	64,0
118	4	4	115,5	123,5	-8,0	64,0
119	4	4	115,5	123,5	-8,0	64,0
120	4	4	115,5	123,5	-8,0	64,0
121	4	4	115,5	123,5	-8,0	64,0
122	4	4	115,5	123,5	-8,0	64,0

123	4	4	115,5	123,5	-8,0	64,0
124	4	4	115,5	123,5	-8,0	64,0
125	4	4	115,5	123,5	-8,0	64,0
126	4	4	115,5	123,5	-8,0	64,0
127	4	4	115,5	123,5	-8,0	64,0
128	4	4	115,5	123,5	-8,0	64,0
129	4	4	115,5	123,5	-8,0	64,0
130	4	4	115,5	123,5	-8,0	64,0
131	4	4	115,5	123,5	-8,0	64,0
132	4	4	115,5	123,5	-8,0	64,0
133	4	4	115,5	123,5	-8,0	64,0
134	4	4	115,5	123,5	-8,0	64,0
135	4	4	115,5	123,5	-8,0	64,0
136	4	4	115,5	123,5	-8,0	64,0
137	4	4	115,5	123,5	-8,0	64,0
138	4	4	115,5	123,5	-8,0	64,0
139	4	4	115,5	123,5	-8,0	64,0
140	4	4	115,5	123,5	-8,0	64,0
141	4	4	167,4	123,5	43,9	1924,8
142	5	4	167,4	123,5	43,9	1924,8
143	5	4	167,4	123,5	43,9	1924,8
144	5	4	167,4	123,5	43,9	1924,8
145	5	4	167,4	123,5	43,9	1924,8
146	5	4	167,4	123,5	43,9	1924,8
147	5	4	167,4	123,5	43,9	1924,8
148	5	4	167,4	123,5	43,9	1924,8
149	5	4	167,4	123,5	43,9	1924,8
150	5	5	167,4	123,5	43,9	1924,8
151	5	5	167,4	123,5	43,9	1924,8
152	5	5	167,4	123,5	43,9	1924,8
153	5	5	167,4	123,5	43,9	1924,8



154	5	5	167,4	123,5	43,9	1924,8
155	5	5	167,4	123,5	43,9	1924,8
156	5	5	167,4	123,5	43,9	1924,8
157	5	5	167,4	123,5	43,9	1924,8
158	5	5	167,4	123,5	43,9	1924,8
159	5	5	167,4	123,5	43,9	1924,8
160	5	5	167,4	123,5	43,9	1924,8
161	5	5	167,4	182,5	-15,1	228,8
162	5	5	167,4	182,5	-15,1	228,8
163	5	5	167,4	182,5	-15,1	228,8
164	5	5	167,4	182,5	-15,1	228,8
165	5	5	167,4	182,5	-15,1	228,8
166	5	5	167,4	182,5	-15,1	228,8
167	5	5	167,4	182,5	-15,1	228,8
168	5	5	167,4	182,5	-15,1	228,8
169	5	5	167,4	182,5	-15,1	228,8
170	5	5	167,4	182,5	-15,1	228,8
171	5	5	167,4	182,5	-15,1	228,8
172	5	5	167,4	182,5	-15,1	228,8
173	5	5	167,4	182,5	-15,1	228,8
174	5	5	167,4	182,5	-15,1	228,8
175	5	5	167,4	182,5	-15,1	228,8
176	5	5	167,4	182,5	-15,1	228,8
177	5	5	167,4	182,5	-15,1	228,8
178	5	5	167,4	182,5	-15,1	228,8
179	5	5	167,4	182,5	-15,1	228,8
180	5	5	167,4	182,5	-15,1	228,8
181	5	5	167,4	182,5	-15,1	228,8
182	5	5	167,4	182,5	-15,1	228,8
183	5	5	167,4	182,5	-15,1	228,8
184	5	5	167,4	182,5	-15,1	228,8

185	5	5	167,4	182,5	-15,1	228,8
186	5	5	167,4	182,5	-15,1	228,8
187	5	5	167,4	182,5	-15,1	228,8
188	5	5	167,4	182,5	-15,1	228,8
189	5	5	167,4	182,5	-15,1	228,8
190	5	5	167,4	182,5	-15,1	228,8
191	5	5	167,4	182,5	-15,1	228,8
192	5	5	167,4	182,5	-15,1	228,8
193	5	5	167,4	182,5	-15,1	228,8
194	5	6	167,4	182,5	-15,1	228,8
195	5	6	167,4	182,5	-15,1	228,8
196	5	6	167,4	182,5	-15,1	228,8
197	5	6	167,4	182,5	-15,1	228,8
198	5	6	167,4	182,5	-15,1	228,8
199	5	6	167,4	182,5	-15,1	228,8
200	5	6	220,5	182,5	38,0	1444,0
201	6	6	220,5	182,5	38,0	1444,0
202	6	6	220,5	182,5	38,0	1444,0
203	6	6	220,5	182,5	38,0	1444,0
204	6	6	220,5	182,5	38,0	1444,0
205	6	6	220,5	223,5	-3,0	9,0
206	6	6	220,5	223,5	-3,0	9,0
207	6	6	220,5	223,5	-3,0	9,0
208	6	6	220,5	223,5	-3,0	9,0
209	6	6	220,5	223,5	-3,0	9,0
210	6	6	220,5	223,5	-3,0	9,0
211	6	6	220,5	223,5	-3,0	9,0
212	6	6	220,5	223,5	-3,0	9,0
213	6	6	220,5	223,5	-3,0	9,0
214	6	6	220,5	223,5	-3,0	9,0
215	6	6	220,5	223,5	-3,0	9,0

216	6	6	220,5	223,5	-3,0	9,0
217	6	6	220,5	223,5	-3,0	9,0
218	6	6	220,5	223,5	-3,0	9,0
219	6	6	220,5	223,5	-3,0	9,0
220	6	6	220,5	223,5	-3,0	9,0
221	6	6	220,5	223,5	-3,0	9,0
222	6	6	220,5	223,5	-3,0	9,0
223	6	6	220,5	223,5	-3,0	9,0
224	6	6	220,5	223,5	-3,0	9,0
225	6	6	220,5	223,5	-3,0	9,0
226	6	6	220,5	223,5	-3,0	9,0
227	6	6	220,5	223,5	-3,0	9,0
228	6	6	220,5	223,5	-3,0	9,0
229	6	6	220,5	223,5	-3,0	9,0
230	6	6	220,5	223,5	-3,0	9,0
231	6	6	220,5	223,5	-3,0	9,0
232	6	6	220,5	223,5	-3,0	9,0
233	6	6	220,5	223,5	-3,0	9,0
234	6	6	220,5	223,5	-3,0	9,0
235	6	7	220,5	223,5	-3,0	9,0
236	6	7	220,5	223,5	-3,0	9,0
237	6	7	220,5	223,5	-3,0	9,0
238	6	7	220,5	223,5	-3,0	9,0
239	6	7	220,5	223,5	-3,0	9,0
240	6	7	220,5	223,5	-3,0	9,0
241	6	7	220,5	223,5	-3,0	9,0
242	6	7	247,0	223,5	23,5	552,3
243	7	7	247,0	246,5	0,5	0,3
244	7	7	247,0	246,5	0,5	0,3
245	7	7	247,0	246,5	0,5	0,3
246	7	7	247,0	246,5	0,5	0,3

247	7	7	247,0	246,5	0,5	0,3
248	7	7	247,0	246,5	0,5	0,3
249	7	7	247,0	246,5	0,5	0,3
250	7	7	247,0	246,5	0,5	0,3
251	7	7	247,0	253,7	-6,7	44,4
252	7	8	247,0	253,7	-6,7	44,4
253	7	8	253,5	253,7	-0,2	0,0
254	8	8	253,5	253,7	-0,2	0,0
255	8	8	256,0	253,7	2,3	5,4
256	9	9	256,0	253,7	2,3	5,4
257	9	9	256,0	257	-1,0	1,0

No Sujetos	Sx	Sy	X	Y	di	di <sup>2</sup>
	Métodos de Enseñanza	Competencias Transversales			(x-y)	(x-y) <sup>2</sup>
1	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
2	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
3	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
4	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
5	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
6	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
7	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
8	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
9	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
10	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
11	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
12	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3

13	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
14	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
15	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
16	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
17	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
18	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
19	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
20	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
21	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
22	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
23	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
24	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
25	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
26	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
27	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
28	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
29	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
30	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
31	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
32	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
33	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
34	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
35	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
36	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
37	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
38	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
39	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
40	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
41	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
42	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
43	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3

44	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
45	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
46	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
47	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
48	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
49	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
50	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
51	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
52	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
53	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
54	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
55	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
56	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
57	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
58	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
59	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
60	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
61	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
62	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
63	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
64	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
65	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
66	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
67	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
68	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
69	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
70	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
71	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
72	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
73	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
74	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3

75	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
76	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
77	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
78	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
79	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
80	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
81	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
82	3	3	41,5	50,0	-8,5	72,3
83	4	3	115,5	50,0	65,5	4290,3
84	4	3	115,5	50,0	65,5	4290,3
85	4	3	115,5	50,0	65,5	4290,3
86	4	3	115,5	50,0	65,5	4290,3
87	4	3	115,5	50,0	65,5	4290,3
88	4	3	115,5	50,0	65,5	4290,3
89	4	3	115,5	50,0	65,5	4290,3
90	4	3	115,5	50,0	65,5	4290,3
91	4	3	115,5	50,0	65,5	4290,3
92	4	3	115,5	50,0	65,5	4290,3
93	4	3	115,5	50,0	65,5	4290,3
94	4	3	115,5	50,0	65,5	4290,3
95	4	3	115,5	50,0	65,5	4290,3
96	4	3	115,5	50,0	65,5	4290,3
97	4	3	115,5	50,0	65,5	4290,3
98	4	3	115,5	50,0	65,5	4290,3
99	4	3	115,5	50,0	65,5	4290,3
100	4	4	115,5	131,0	-15,5	240,3
101	4	4	115,5	131,0	-15,5	240,3
102	4	4	115,5	131,0	-15,5	240,3
103	4	4	115,5	131,0	-15,5	240,3
104	4	4	115,5	131,0	-15,5	240,3
105	4	4	115,5	131,0	-15,5	240,3

106	4	4	115,5	131,0	-15,5	240,3
107	4	4	115,5	131,0	-15,5	240,3
108	4	4	115,5	131,0	-15,5	240,3
109	4	4	115,5	131,0	-15,5	240,3
110	4	4	115,5	131,0	-15,5	240,3
111	4	4	115,5	131,0	-15,5	240,3
112	4	4	115,5	131,0	-15,5	240,3
113	4	4	115,5	131,0	-15,5	240,3
114	4	4	115,5	131,0	-15,5	240,3
115	4	4	115,5	131,0	-15,5	240,3
116	4	4	115,5	131,0	-15,5	240,3
117	4	4	115,5	131,0	-15,5	240,3
118	4	4	115,5	131,0	-15,5	240,3
119	4	4	115,5	131,0	-15,5	240,3
120	4	4	115,5	131,0	-15,5	240,3
121	4	4	115,5	131,0	-15,5	240,3
122	4	4	115,5	131,0	-15,5	240,3
123	4	4	115,5	131,0	-15,5	240,3
124	4	4	115,5	131,0	-15,5	240,3
125	4	4	115,5	131,0	-15,5	240,3
126	4	4	115,5	131,0	-15,5	240,3
127	4	4	115,5	131,0	-15,5	240,3
128	4	4	115,5	131,0	-15,5	240,3
129	4	4	115,5	131,0	-15,5	240,3
130	4	4	115,5	131,0	-15,5	240,3
131	4	4	115,5	131,0	-15,5	240,3
132	4	4	115,5	131,0	-15,5	240,3
133	4	4	115,5	131,0	-15,5	240,3
134	4	4	115,5	131,0	-15,5	240,3
135	4	4	115,5	131,0	-15,5	240,3
136	4	4	115,5	131,0	-15,5	240,3



137	4	4	115,5	131,0	-15,5	240,3
138	4	4	115,5	131,0	-15,5	240,3
139	4	4	115,5	131,0	-15,5	240,3
140	4	4	115,5	131,0	-15,5	240,3
141	4	4	115,5	131,0	-15,5	240,3
142	4	4	115,5	131,0	-15,5	240,3
143	4	4	115,5	131,0	-15,5	240,3
144	4	4	115,5	131,0	-15,5	240,3
145	4	4	115,5	131,0	-15,5	240,3
146	4	4	115,5	131,0	-15,5	240,3
147	4	4	115,5	131,0	-15,5	240,3
148	4	4	115,5	131,0	-15,5	240,3
149	5	4	170,5	131,0	39,5	1560,3
150	5	4	170,5	131,0	39,5	1560,3
151	5	4	170,5	131,0	39,5	1560,3
152	5	4	170,5	131,0	39,5	1560,3
153	5	4	170,5	131,0	39,5	1560,3
154	5	4	170,5	131,0	39,5	1560,3
155	5	4	170,5	131,0	39,5	1560,3
156	5	4	170,5	131,0	39,5	1560,3
157	5	4	170,5	131,0	39,5	1560,3
158	5	4	170,5	131,0	39,5	1560,3
159	5	4	170,5	131,0	39,5	1560,3
160	5	4	170,5	131,0	39,5	1560,3
161	5	4	170,5	131,0	39,5	1560,3
162	5	4	170,5	131,0	39,5	1560,3
163	5	5	170,5	182,0	-11,5	132,3
164	5	5	170,5	182,0	-11,5	132,3
165	5	5	170,5	182,0	-11,5	132,3
166	5	5	170,5	182,0	-11,5	132,3
167	5	5	170,5	182,0	-11,5	132,3

168	5	5	170,5	182,0	-11,5	132,3
169	5	5	170,5	182,0	-11,5	132,3
170	5	5	170,5	182,0	-11,5	132,3
171	5	5	170,5	182,0	-11,5	132,3
172	5	5	170,5	182,0	-11,5	132,3
173	5	5	170,5	182,0	-11,5	132,3
174	5	5	170,5	182,0	-11,5	132,3
175	5	5	170,5	182,0	-11,5	132,3
176	5	5	170,5	182,0	-11,5	132,3
177	5	5	170,5	182,0	-11,5	132,3
178	5	5	170,5	182,0	-11,5	132,3
179	5	5	170,5	182,0	-11,5	132,3
180	5	5	170,5	182,0	-11,5	132,3
181	5	5	170,5	182,0	-11,5	132,3
182	5	5	170,5	182,0	-11,5	132,3
183	5	5	170,5	182,0	-11,5	132,3
184	5	5	170,5	182,0	-11,5	132,3
185	5	5	170,5	182,0	-11,5	132,3
186	5	5	170,5	182,0	-11,5	132,3
187	5	5	170,5	182,0	-11,5	132,3
188	5	5	170,5	182,0	-11,5	132,3
189	5	5	170,5	182,0	-11,5	132,3
190	5	5	170,5	182,0	-11,5	132,3
191	5	5	170,5	182,0	-11,5	132,3
192	5	5	170,5	182,0	-11,5	132,3
193	6	5	213,0	182,0	31,0	961,0
194	6	5	213,0	182,0	31,0	961,0
195	6	5	213,0	182,0	31,0	961,0
196	6	5	213,0	182,0	31,0	961,0
197	6	5	213,0	182,0	31,0	961,0
198	6	5	213,0	182,0	31,0	961,0

199	6	5	213,0	182,0	31,0	961,0
200	6	5	213,0	182,0	31,0	961,0
201	6	5	213,0	182,0	31,0	961,0
202	6	6	213,0	223,0	-10,0	100,0
203	6	6	213,0	223,0	-10,0	100,0
204	6	6	213,0	223,0	-10,0	100,0
205	6	6	213,0	223,0	-10,0	100,0
206	6	6	213,0	223,0	-10,0	100,0
207	6	6	213,0	223,0	-10,0	100,0
208	6	6	213,0	223,0	-10,0	100,0
209	6	6	213,0	223,0	-10,0	100,0
210	6	6	213,0	223,0	-10,0	100,0
211	6	6	213,0	223,0	-10,0	100,0
212	6	6	213,0	223,0	-10,0	100,0
213	6	6	213,0	223,0	-10,0	100,0
214	6	6	213,0	223,0	-10,0	100,0
215	6	6	213,0	223,0	-10,0	100,0
216	6	6	213,0	223,0	-10,0	100,0
217	6	6	213,0	223,0	-10,0	100,0
218	6	6	213,0	223,0	-10,0	100,0
219	6	6	213,0	223,0	-10,0	100,0
220	6	6	213,0	223,0	-10,0	100,0
221	6	6	213,0	223,0	-10,0	100,0
222	6	6	213,0	223,0	-10,0	100,0
223	6	6	213,0	223,0	-10,0	100,0
224	6	6	213,0	223,0	-10,0	100,0
225	6	6	213,0	223,0	-10,0	100,0
226	6	6	213,0	223,0	-10,0	100,0
227	6	6	213,0	223,0	-10,0	100,0
228	6	6	213,0	223,0	-10,0	100,0
229	6	6	213,0	223,0	-10,0	100,0

230	6	6	213,0	223,0	-10,0	100,0
231	6	6	213,0	223,0	-10,0	100,0
232	6	6	213,0	223,0	-10,0	100,0
233	6	6	213,0	223,0	-10,0	100,0
234	7	6	242,0	223,0	19,0	361,0
235	7	6	242,0	223,0	19,0	361,0
236	7	6	242,0	223,0	19,0	361,0
237	7	6	242,0	223,0	19,0	361,0
238	7	6	242,0	223,0	19,0	361,0
239	7	6	242,0	223,0	19,0	361,0
240	7	6	242,0	223,0	19,0	361,0
241	7	6	242,0	223,0	19,0	361,0
242	7	6	242,0	223,0	19,0	361,0
243	7	6	242,0	223,0	19,0	361,0
244	7	6	242,0	223,0	19,0	361,0
245	7	7	242,0	249,0	-7,0	49,0
246	7	7	242,0	249,0	-7,0	49,0
247	7	7	242,0	249,0	-7,0	49,0
248	7	7	242,0	249,0	-7,0	49,0
249	7	7	242,0	249,0	-7,0	49,0
250	7	7	242,0	249,0	-7,0	49,0
251	8	7	252,5	249,0	3,5	12,3
252	8	7	252,5	249,0	3,5	12,3
253	8	7	252,5	249,0	3,5	12,3
254	8	8	252,5	254,0	-1,5	2,3
255	9	9	255,5	255,0	0,5	0,3
256	9	10	255,5	256,5	-1,0	1,0
257	10	10	257	256,5	0,5	0,3

**BASE DE DATOS. UNIDAD DE ANÁLISIS DE SERVIDORES/AS DEL DEPARTAMENTO DE SANTA ANA.**

No Sujetos	Sx	Sy	X	Y	di	di <sup>2</sup>
	Perfil del facilitador	Desarrollo de Competencias de Liderazgo			(x-y)	(x-y) <sup>2</sup>
1	3	3	1,0	1,5	-0,5	0,3
2	4	3	2,0	1,5	0,5	0,3
3	5	4	3,0	3,5	-0,5	0,3
4	6	4	5,0	3,5	1,5	2,3
5	6	5	5,0	5,5	-0,5	0,3
6	6	5	5,0	5,5	-0,5	0,3
7	7	6	7,5	7,0	0,5	0,3
8	7	7	7,5	8,0	-0,5	0,3
9	12	8	9,5	9,0	0,5	0,3
10	12	9	9,5	10,0	-0,5	0,3
11	15	12	11,0	11,0	0,0	0,0

No Sujetos	Sx	Sy	X	Y	di	di <sup>2</sup>
	Capacitación Laboral	Desempeño Laboral			(x-y)	(x-y) <sup>2</sup>
1	3	3	2.0	1.5	0.5	0.3
2	3	3	2.0	1.5	0.5	0.3
3	3	4	2.0	3.0	-1.0	1.0
4	4	5	4.0	4.5	-0.5	0.3
5	5	5	6.5	4.5	2.5	4.0
6	5	6	6.5	7.0	-0.5	0.3
7	5	6	6.5	7.0	-0.5	0.3
8	5	6	6.5	7.0	-0.5	0.3

9	7	7	9.5	9.0	0.5	0.3
10	7	10	9.5	10.0	-0.5	0.3
11	12	12	11.0	11.0	0.0	0.0

No Sujetos	Sx	Sy	X	Y	di	di <sup>2</sup>
	Métodos de enseñanza	Competencias trasversales			(x-y)	(x-y) <sup>2</sup>
1	3	3	2,0	2,0	0	0,0
2	3	3	2,0	2,0	0	0,0
3	3	3	2,0	2,0	0	0,0
4	4	4	4,0	4,5	-1	0,3
5	5	4	5,0	4,5	1	0,3
6	6	6	6,5	9,0	1	1,0
7	6	8	6,5	6,0	1	0,3
8	7	8	8,5	7,0	-1	0,3
9	7	8	8,5	9,0	-1	0,3
10	8	5	10,0	9,0	-1	0,3
11	12	12	11,0	11,0	0	0,0

**BASE DE DATOS. UNIDAD DE ANÁLISIS DE SERVIDORES/AS DEL DEPARTAMENTO DE LA LIBERTAD.**

No Sujetos	Sx	Sy	X	Y	di	di <sup>2</sup>
	Perfil del facilitador	Desarrollo de competencias de Liderazgo			(x-y)	(x-y) <sup>2</sup>
1	3	3	1,5	1,0	0,5	0,3
2	3	4	1,5	2,0	-0,5	0,3
3	5	5	2,5	3,5	-1,0	1,0
4	5	5	2,5	3,5	-1,0	1,0

5	6	6	5,0	6,5	-1,5	2,3
6	7	6	6,5	6,5	0,0	0,0
7	7	6	6,5	6,5	0,0	0,0
8	8	6	8,0	6,5	1,5	2,3
9	11	7	9,0	9,5	-0,5	0,3
10	12	7	10,0	9,5	0,5	0,3

No Sujetos	Sx	Sy	X	Y	di	di <sup>2</sup>
	Capacitación Laboral	Desempeño Laboral			(x-y)	(x-y) <sup>2</sup>
1	3	3	2,0	3,0	-1,0	1,0
2	3	3	2,0	3,0	-1,0	1,0
3	3	3	2,0	3,0	-1,0	1,0
4	4	3	4,0	3,0	1,0	1,0
5	5	3	5,5	3,0	2,5	6,3
6	5	4	5,5	6,0	-0,5	0,3
7	6	5	7,5	7,5	0,0	0,0
8	6	5	7,5	7,5	0,0	0,0
9	7	6	9,0	9,0	0,0	0,0
10	8	7	10,0	10,0	0,0	0,0

No Sujetos	Sx	Sy	X	Y	di	di <sup>2</sup>
	Métodos de enseñanza	Competencias transversales			(x-y)	(x-y) <sup>2</sup>
1	3	3	1,5	2,0	-0,5	0,3
2	3	3	1,5	2,0	-0,5	0,3

3	5	3	4,5	2,0	2,5	6,3
4	5	5	4,5	4,5	0,0	0,0
5	5	5	4,5	4,5	0,0	0,0
6	5	6	4,5	6,0	-1,5	2,3
7	6	6	7,5	7,5	0,0	0,0
8	6	7	7,5	7,5	0,0	0,0
9	8	7	9,5	9,0	0,5	0,3
10	8	10	9,5	10,0	-0,5	0,3