

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



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 EN EL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO HUMANO DEL MINISTERIO DE EDUCACION, CIENCIA Y TECNOLOGÍA EN LOS DEPARTAMENTOS DE SAN SALVADOR, LA PAZ Y CHALATENANGO, DURANTE EL AÑO 2019.

INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR:

ARGUETA VARGAS, RENÉ EDGARDO AV 13023

ORELLANA PORTILLO, JOSÉ AMÍLCAR OP 07014

**PARA OPTAR AL TÍTULO DE
LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION**

DOCENTE DIRECTOR

MS.D. REINALDO ANTONIO LÓPEZ CARRILLO

COORDINADOR DE PROCESOS DE GRADUACIÓN

DR. RENATO ARTURO MENDOZA NOYOLA

CIUDAD UNIVERSITARIA DR. FABIO CASTILLO FIGUEROA, SAN SALVADOR, EL SALVADOR, CENTROAMERICA, SEPTIEMBRE DE 2019.

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTOR

MAESTRO ROGER ARMANDO ARIAS ALVARADO

VICE-RECTOR ACADÉMICO

DR. MANUEL DE JESÚS JOYA ÁBREGO

VICE-RECTOR ADMINISTRATIVO

ING. NELSON BERNABÉ GRANADOS

SECRETARIA GENERAL

LIC. CRISTÓBAL HERNÁN RÍOS BENÍTEZ

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES

DECANO

MS.D. JOSÉ VICENTE CUCHILLAS MELARA

VICE-DECANO

MSTI. EDGAR NICOLÁS AYALA

SECRETARIO GENERAL

MTRO. HÉCTOR DANIEL CARBALLO DÍAZ

AUTORIDADES DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MS.D. OSCAR WUILMAN HERRERA RAMOS

COORDINADOR DE LOS PROCESOS DE GRADUACIÓN

DR. RENATO ARTURO MENDOZA NOYOLA

DOCENTE DIRECTOR

MS.D. REINALDO ANTONIO LÓPEZ CARRILLO

AGRADECIMIENTOS

A DIOS TODOPODEROSO. Guía de mi cuerpo espiritual quien me ha guiado y bendecido en este camino, con el fin de lograr una de mis metas a lo largo de mi vida.

A MI MADRE Y MI PADRE. Ana Josefina y Edgardo Antonio, por su amor y consejos que son la guía de mi vida en el diario vivir, además gracias por haberme permitido ser su hijo.

A MI HERMANA Y HERMANOS, DEMAS FAMILIA. Que siempre están pendientes de apoyarme y que han contribuido de una u otra manera a darme ánimo para seguir adelante. Dennisse Michell, German Baruc y Luis Jafet, muchas gracias.

GRACIAS A TODOS ELLOS que son el significado de mi vida, permitiéndome continuar y nunca desfallecer las palabras que busco no existen, pues mi agradecimiento hacia todos lo que me apoyan no tiene comparación.

RENÉ EDGARDO ARGUETA VARGAS. Con cariño y amor para todos.

AGRADECIMIENTOS

A DIOS. Guía de mi cuerpo espiritual que me permitió la vida y la salud para que culminara triunfante este proceso de fortalecimiento profesional tan importante para el logro de mi carrera.

A MI MADRE Y MI PADRE. Santos Portillo Marín y José Orellana Alas forjadores de sueños quienes me dieron el mejor ejemplo de amor y compromiso y me acompañaron día a día incondicionalmente y estimularon mi ser creativamente para que nunca deje de aprender y logre las metas que me proponga.

A MIS HERMANOS Y HERMANAS. Por su solidaridad, apoyo incondicional y atenciones que me ayudaron a canalizar la tensión y cansancio del proceso de estudio.

A MI AMADA ESPOSA. Susana Patricia Murcia por su confianza, acompañamiento permitiéndome continuar y nunca desfallecer con sus palabras de aliento quien ha sido mi inspiración en los momentos más difíciles, por su calidad humana, alegría, y grandes ideales al enfrentar la vida y sus sueños con sabiduría.

A MIS DOS HIJAS. Yahaira Jimena y Melanie Antonella por ser mi inspiración en todo momento para alcanzar los objetivos y metas que exigió este enorme proyecto.

AL PROGRAMA DE BECAS DESARROLLO HUMANO POPULAR Por darme ese apoyo económico, vivienda y formarme en valores morales haciendo crecer en mi la aptitud y actitud para enfrentar los diferentes desafíos que exige la vida y mi carrera.

A LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE ARCATAO por esos excelentes programas de Desarrollo Social entre ellos la beca que también han ayudado a muchos jóvenes como yo a salir adelante

JOSÉ AMÍLCAR ORELLANA PORTILLO, “Infinitas gracias a todos los que aportaron a este enorme esfuerzo”. **HACIA LA LIBERTAD POR LA CULTURA.**

INDICE

CAPITULO I	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1 Situación Problemática	13
1.2 Enunciado del Problema	25
Justificación de la Investigación	25
1.3 Alcances y Delimitaciones	28
1.3.1 Alcances	28
1.3.2 Delimitaciones	29
1.4 Objetivos de la Investigación	31
1.4.1 General	31
1.4.2 Específicos	31
1.5 Sistema de Hipótesis	32
1.5.1 Hipótesis General	32
1.5.2 Hipótesis Especificas	32
1.5.3 Hipótesis Estadísticas	33
1.7. Operacionalización de Variables e Indicadores	35
CAPITULO II	40
MARCO TEÓRICO	40
2.1 Antecedentes de la Investigación	40
2.2. Fundamento Teórico	48
2.2.1. Influencia de la Educación No Formal en el Desarrollo del Talento Humano	48
2.2.2 Formación de Adultos	58
2.2.3 Motivación Laboral	62
2.2.4 Metodologías de Enseñanza-Aprendizaje	71
2.2.5 Clima Organizacional	77
2.2.6 Estrategias de Evaluación de Aprendizajes	83
2.2.7 Competencias Laborales	90
CAPÍTULO III	113
METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	113
3.1 Tipo de Investigación	113
3.1.1 Población	114
3.1.2 Método de Muestreo y Definición del Tamaño de la Muestra	116
3.1.2.1 Método de Muestreo	116
3.1.2.2 Tamaño de la Muestra	117
3.2 Método, Técnicas, Instrumentos, Procedimiento de Investigación y Estadístico	119

3.2.1 Método	119
3.2.2 Técnicas	119
3.2.2.1 Observación	119
3.2.2.2 Encuesta	120
3.2.3.1 Instrumentos	120
3.2.3.2 Guía de Observación	120
3.2.3.3 Cuestionario	121
3.2.4.1 Procedimiento de la Investigación	121
3.2.5.1 Estadístico	125
CAPITULO IV.....	127
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	127
4.1 Organización y Clasificación de los Resultados.....	127
4.1.1 Variables Socio-demográficas que describen las características más generales de la población objeto de estudio de los Departamentos de San Salvador, La Paz y Chalatenango.	127
4.1.1.3 Análisis de las Variables Sociodemográficas del Departamento de Chalatenango..	135
4.1.2 Prueba de Hipótesis del Departamento de San Salvador	139
4.2 Análisis e Interpretación de los Resultados de la Investigación	141
4.2.1 Análisis Descriptivo de la Variable Independiente Capacitación de Adulto de la Hipótesis Específica N°1 Departamento de San Salvador	141
4.2.2 Análisis Descriptivo de la Variable Dependiente Motivación Laboral de la Hipótesis Específica N°1 Departamento de San Salvador	143
4.2.3 Resultados de la Investigación o Prueba de Hipótesis del departamento de San Salvador.....	145
4.2.3.1 Prueba de Hipótesis de la Variable Independiente Y Dependiente No. 1.....	145
4.2.3 Análisis Descriptivo de la Variable Independiente Metodologías de Enseñanza-Aprendizaje de la Hipótesis Específica N°2 Departamento de San Salvador	147
4.2.4 Análisis Descriptivo de la Variable Dependiente Clima Organizacional de la Hipótesis Específica N°2 Departamento de San Salvador	149
4.2.3.2 Prueba de Hipótesis de la Variable Dependiente E Independiente de la Hipótesis Específica No. 2	151
4.2.5 Análisis Descriptivo de la Variable Independiente Estrategias de Evaluación de la Hipótesis Específica N°3 Departamento de San Salvador	153
4.2.6 Análisis Descriptivo de la Variable Dependiente Competencias Laborales de la Hipótesis Específica N°3 Departamento de San Salvador	155
4.2.3.3 Prueba de Hipótesis de la Variable Independiente y Dependiente de la Hipótesis Específica No. 3	157
4.4 Prueba de Hipótesis de la Variable Independiente y Dependiente de la Hipótesis Especifica no.1 Departamento de La Paz.....	158

4.4.1 Análisis Descriptivo de la Variable Independiente Capacitación de Adultos de la Hipótesis Específica N°1 Departamento de La Paz	159
4.4.2 Análisis Descriptivo de la Variable Independiente Motivación Laboral de la Hipótesis Específica N°1 Departamento de La Paz	161
4.4.5.1 Prueba de Hipótesis de la Variable Independiente y Dependiente No. 1	163
4.4.3 Análisis Descriptivo de la Variable Independiente Metodología de Enseñanza-Aprendizaje de la Hipótesis Específica N°2 Departamento de La Paz	165
4.4.4 Análisis Descriptivo de la Variable Dependiente Clima Organizacional de la Hipótesis Específica N°2 Departamento de La Paz	167
4.4.5.2 Prueba de Hipótesis de la Variable Independiente y Dependiente no.2	169
4.4.5 Análisis Descriptivo de la Variable Independiente Estrategias de Evaluación de la Hipótesis Específica N°3 Departamento de La Paz	171
4.4.6 Análisis Descriptivo de la Variable Dependiente Competencias Laborales de la Hipótesis Específica N°3 Departamento de La Paz	173
4.5.3 Prueba de Hipótesis de la Variable independiente y Dependiente no. 3	175
4.6.1 Análisis Descriptivo de la Variable Independiente Capacitación de Adultos de la Hipótesis Específica N°1 Departamento de Chalatenango	177
4.6.2 Análisis Descriptivo de la Variable Independiente Motivación Laboral de la Hipótesis Específica N°1 Departamento de Chalatenango	179
4.7.1 Prueba de Hipótesis de la Variable Independiente y Dependiente no. 1	181
4.6.3 Análisis Descriptivo de la Variable Independiente Metodologías de Enseñanza-Aprendizaje de la Hipótesis Específica N°2 Departamento de Chalatenango	183
4.6.4 Análisis Descriptivo de la Variable Dependiente Clima Organizacional de la Hipótesis Específica N°1 Departamento de Chalatenango	185
4.7.2 Prueba de Hipótesis de la Variable Dependiente e Independiente de la Hipótesis Específica no. 2	187
4.6.5 Análisis Descriptivo de la Variable Independiente Estrategias de Evaluación de la Hipótesis Específica N°3 Departamento de Chalatenango	189
4.6.6 Análisis Descriptivo de la Variable dependiente Competencias Laborales de la Hipótesis Específica N°3 Departamento de Chalatenango	191
4.7.3 Prueba de Hipótesis de la Variable Dependiente e Independiente de la Hipótesis Específica no. 3	193
4.8 Interpretación de los Resultados en los Departamentos o Triangulación.....	194
CAPÍTULO V	196
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	196
5.1 Conclusiones	196
5.2 Recomendaciones	199
Bibliografía	203
ANEXOS	205

INTRODUCCIÓN

A continuación, se describe la estructura y contenido capitular del informe 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 situación actual en que se desarrolla gestión del talento humano y su influencia en el fortalecimiento de competencias profesionales en la unidad de desarrollo humano del ministerio de educación, ciencia y tecnología del departamento de San Salvador, La Paz y Chalatenango, además se analizan de forma interpretativa los factores generales y específicos que determinan el problema, al mismo tiempo se incluyen breves antecedentes que aluden aspectos sociales, económicos, culturales y políticos a nivel internacional, nacional sectorial e institución, posteriormente se establece el enunciado del problema.

De igual manera en la justificación de la investigación, se argumenta la relevancia de realizar dicho estudio, en ésta se exponen todas las razones por la cual se debe de indagar acerca del problema, tomando en cuenta los beneficios futuros que se pueden generar con su desarrollo; asimismo posteriormente se establece un objetivo general, en el cual se explica de forma detallada el porqué es conveniente y quiénes son los beneficiarios de los resultados que se esperan con la investigación, es decir se plantean la relevancia y porque es trascendente la investigación.

Asimismo, se establecen los alcances que permiten la descripción del fenómeno en estudio e indican con precisión qué se puede esperar o cuales aspectos alcanzaremos en la investigación y las limitaciones indican qué aspectos quedan fuera de su cobertura. También se presentan los puntos de referencia o señalamientos que guían el desarrollo de la investigación, es decir los objetivos, también se indica lo que se pretende alcanzar y en los objetivos específicos se indican los logros que se procuran conseguir en cada una de las variables del problema, éstos a su vez se derivan del objetivo general y lo concretan. Además, se contempla la justificación de la investigación, los objetivos, el sistema de hipótesis y su Operacionalización.

En el sistema de hipótesis, se plantean un conjunto de hipótesis y se relacionan, las cuales permiten explicar y establecer una aproximación con la realidad investigada con el propósito de sugerir una posible solución al problema. Finalmente se describe la Operacionalización de las hipótesis, para determinar los parámetros de medición a partir de los cuales se establecerá la relación de variables enunciadas por las hipótesis.

En el Capítulo II, se establece el Marco Teórico que fundamenta la presente investigación pretende exponer y definir los términos más relevantes acerca de la influencia de educación no formal en los el desarrollo humano, de forma clara y precisa, partiendo de la relación entre variables, hipótesis y la realidad educativa de los estudiantes universitarios de primer año, también se abordan los antecedentes del problema que se refieren a trabajos de investigación previos y sus resultados, 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 estas premisas se procede a la construcción del marco teórico con una perspectiva teórica que permita explicar qué, cómo, cuándo y por qué ocurre el fenómeno que se indaga de manera lógica y consistente, además 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, presenta el método hipotético-deductivo además de la modalidad en la que la investigación se realiza en este caso es de carácter Descriptiva y Correlacional, 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, en este capítulo 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 solución al problema. Posteriormente se presenta el estadístico que contribuye a la prueba o comprobación de las hipótesis establecidas.

En el Capítulo IV Análisis e Interpretación de Resultados, se organizan y clasifican los datos, esto con el propósito de facilitar su lectura mediante la presentación en tablas separadas, pero relacionada por las variables específicas para reflejar la dimensión de los datos recolectados. En el análisis e interpretación de los resultados de investigación, este se efectuó por variables, y se analiza la distribución de frecuencias de las direcciones departamentales de educación y coeficientes que indican el grado y la forma de asociación entre dos variables mediante técnicas estadísticas de significatividad.

Ahora bien, en los resultados de la investigación o prueba de hipótesis, se generalizan los resultados obtenidos en las muestras poblacionales, asimismo con base al estadístico rho de Spearman se prueba el grado de correlación existente entre las variables para probar si es cierta o no la hipótesis estadística. Además, se realiza una triangulación de resultados en las direccionales departamentales de educación.

En el Capítulo V denominado Conclusiones y Recomendaciones, se redactan de manera general las respuestas al problema de investigación, y de resultados relacionados con los objetivos de investigación, posteriormente en las recomendaciones se establecen las acciones que tiene relación con el problema y se expone la trayectoria a seguir en relación con los resultados de investigación.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Situación Problemática

Hablar de Educación No Formal a nivel internacional es referirse a la educación de adultos en ámbitos no escolarizados, también se debe mencionar el origen del término, este se encuentra en la obra “La Crisis Mundial de la Educación, en esta se encuentra el capítulo con el título de Enseñanza informal: alcanzar, mantenerse y avanzar dentro de este se hace referencia a los calificativos informal y no formal aplicados a la educación” (Coombs, 1971).

Así mismo determina con precisión el origen, hace énfasis al inesperado surgimiento de la Educación No Formal, porque nace como alternativa complementaria y constituye a la Enseñanza Formal, ya que trabaja la capacitación de valores cívicos y ciudadanos en diferentes países (María Inmaculada, 2001). Es por esto que, desde su punto de vista se examina la diversidad y confusión terminológica existente para referirse al conjunto de actividades estas incluyen la educación de adultos, capacitación en el trabajo, y educación de continuidad.

En este mismo orden de ideas, la Educación No Formal a nivel internacional es importante para el Desarrollo Humano Sustentable porque mejora el nivel educativo de la población de un país en general a través de procesos educativos complementarios y concentrados en el discente. Razón por la cual, se obtiene una mejor calidad de vida por el establecimiento de enfoques del capital humano y del desarrollo humano, sin embargo, para ello se necesitan políticas públicas para poner en funcionamiento esfuerzos y presupuestos. Por consiguiente, desde la Teoría del Capital Humano los procesos educativos no formales cada

vez son más importantes puesto que desarrollan las capacidades en una población y sobretodo favorece el desarrollo económico y social de un país.

Por otra parte, en El Salvador el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología a través de sus direcciones departamentales en San Salvador, La Paz y Chalatenango se observa que la Institución requiere planificar actividades formativas eficientes para reforzar la facultad de obrar con autonomía en varios trabajadores, además la capacidad de mantener el estímulo positivo en ellos, ya que se observó a funcionarios no satisfechos con las tareas que tienen que realizar. Asimismo, los administradores deben crear espacios de reflexión para identificar fortalezas y debilidades en los procesos de formación, en otras palabras, requieren garantizar aprendizajes de calidad en sus servidores públicos apoyándose de metodologías activas y estrategias de evaluación.

Es por ello que el equipo de trabajo considera que se pueden mejorar o reforzar aspectos relacionados con procesos de Educación no Formal y gestión del talento humano, primeramente en los procesos de capacitación y motivación laboral se encuentra la fomentación de autonomía, debido a que los/as funcionarios públicos tienen que cumplir sus funciones, además, pretenden garantizar aprendizajes de calidad en sus servidores públicos, sin embargo la investigación no consideró a los docentes debido a la gran cantidad de estos en los departamentos seleccionados.

En el Plan Cuscatlán se plantea una Transformación impulsada por medio de reformas que contribuyen a la creación de una nueva base legal tanto para Educación Formal como Educación No Formal, armonizada con los estándares y derechos humanos sobre la educación y con mecanismos prácticos y operativo. Dicha Transformación tiene como requisito indispensable que a través de la Educación independientemente de su tipo, se permita la

reconstrucción del tejido social para crear cambios positivos en el conflicto, para ello el comportamiento se moldea a través de procesos formativos, ya que los altos niveles de violencia muestran la existencia de grietas en uno o varios puntos de esos procesos. Es así que, la Educación No Formal satisface necesidades que el sistema educativo institucional no puede aportar o que no están dentro de sus programas. No siempre se aprende todo en las escuelas, y es por ello que es útil debido a que comprende procesos y prácticas que involucran a un grupo social heterogéneo, pero cuya estructura institucional no certifica para ciclos escolarizados.

En cuanto al Desarrollo del Talento Humano a nivel nacional se encuentra que, las Secretarías de Estado en coordinación con la Secretaría Técnica y de Planificación de la Presidencia diseñan proyectos y programas de capacitación del personal, estos incluyen talleres con enfoques en la acción formativa para fortalecer capacidades técnicas. Es necesario recalcar que en el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología existe el Departamento de Desarrollo Humano, que se encarga de seleccionar a personas capaces para su cargo, así como capacitarlas para lograr que desarrollen su Talento Humano en el Ministerio.

Para ello, es importante acrecentar las capacidades, habilidades y destrezas de los servidores y crear un buen clima organizacional para lograr una satisfacción laboral (MINEDUCYT, 2016). Hay que mencionar, además que los objetivos y metas se alcanzan desarrollando aspectos fundamentales como: la gestión y selección por competencias, modelo de selección por competencias y sus etapas, importancia de la descripción de puestos y la definición de perfiles para elaboración, diseño y criterios de evaluación para publicar y evaluar un concurso de selección por oposición, herramientas para evaluar y entrevistar por competencias, y el uso del sistema como herramienta tecnológica aplicable en los procesos de dotación y selección.

Teniendo en cuenta que, en el Departamento de Desarrollo Humano se manifiestan diversas problemáticas que presentan retos, estos a su vez se incluyen en la Misión: Contribuir, por medio de la educación de calidad y con amplia cobertura, a formar personas: Conscientes de sus derechos y responsabilidades para con la familia, la sociedad y el país; con los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarios para su plena realización en lo social, cultural, político y económico, así como; con pensamiento crítico y creativo, en un marco de valores éticos, humanistas y espirituales, coadyuven a la construcción de un país más equitativo, democrático y desarrollado, en camino hacia una sociedad del conocimiento.

De igual manera su Visión expresa: Ser reconocida como la institución líder en impulsar y desarrollar: Un modelo educativo de alta calidad y cobertura, que concibe el ser y el hacer de la educación, centrado en los estudiantes, partiendo de las necesidades culturales, sociales, económicas, políticas y ambientales, de sus familias y comunidades; con docentes de excelente condición profesional, motivados y éticos; La formación de una ciudadanía con cultura democrática, valores humanistas, éticos y espirituales, conocimientos científicos y tecnológicos aplicables en la resolución de problemas; juicio crítico, capacidad reflexiva e investigativa y con las habilidades y destrezas para la construcción colectiva de nuevos conocimientos para transformar la realidad social y valorar y proteger el medio ambiente.

Respecto al marco de Valores Organizacionales que definen a esta institución, se encuentran: 1. Solidaridad: Adhesión y comprensión generosa de la situación de los menos favorecidos y trabajar con ellos y para ellos de manera preferencial. 2. Compromiso: Con los actores protagónicos de la educación, y adherirse voluntariamente al efectivo cumplimiento de los principios, valores y funciones del MINEDUCYT. 3. Calidad: Preocupación permanente por la superioridad o excelencia en el trabajo y la mejora continua de nuestras funciones y

actividades. 4. Equidad; Propensión a dejarse guiar por el sentimiento del deber o de la conciencia, más bien que por otras prescripciones. Disposición del ánimo que mueve a dar a cada uno lo que merece, en particular al género femenino y a la/os desposeída/os.

También se encuentran otros como el 5 que es Transparencia: Actitud firme de trabajar de cara a quienes servimos, con apego a la honradez y buen manejo de los bienes públicos y disposición de rendir cuentas a la ciudadanía (Auditoría social). 6. Virtudes cívicas: Integridad de ánimo y disposición constante para las acciones conformes a la ley moral y el recto modo de proceder en lo que corresponde a la vivencia democrática y al desarrollo de la Nación. 7. Integridad. Actuando rectamente, con probidad y de manera intachable. 8. Democracia: promoviendo una forma de organización de grupos de personas, cuya característica predominante es que las decisiones residen en la totalidad de sus miembros, haciendo que las mismas respondan a la voluntad colectiva de los miembros del grupo. 9 Eficacia. Trabajando de manera esforzada para lograr el efecto que se desea o se espera de nuestro empeño. 10. Tolerancia. Actuar con respeto a las ideas, creencias o prácticas de los demás cuando son diferentes o contrarias a las propias.

También tienen 11. Identidad nacional: Reconociendo el conjunto de rasgos propios de nuestro país y teniendo conciencia de sus elementos distintivos, poniéndolos al frente de cualquier otra disposición y asumiéndolos como parte de nuestra nacionalidad. 12. Política: Actuando de acuerdo con principios morales y valores que guíen rectamente la actuación de cada empleada y empleado, valor que debe ser promovido e inculcado en todos los actores del sistema educativo, en particular en docentes y estudiantes. 13. Proactividad: Actitud en que se asume el pleno control de nuestra conducta vital e implica la toma de iniciativas en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras.

La Proactividad no significa sólo tomar la iniciativa, sino asumir la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan; decidir en cada momento lo que queremos hacer y cómo lo vamos a hacer. 14. Sacrificio: Actuando con abnegación y entrega para lograr los resultados de los que somos responsables, con vehemencia inspirada en la justa causa educativa que desarrollamos y con la firme convicción de que nuestro trabajo es importante para nuestra/os usuaria/os y el desarrollo del país. 15. Capacidad: Ejercicio de la aptitud y el talento en nuestro trabajo, aprovechando las oportunidades para ejecutar bien nuestras tareas y para ejercer nuestros derechos y responsabilidades (Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, 2016).

De esta manera se auxilia de la Gerencia de Servicios y Prestaciones, porque es el equipo responsable de analizar constantemente las necesidades del personal, dentro del contexto del sistema social que respecta al MINEDUCYT, para proponer y administrar políticas y programas de bienestar que contribuyan a elevar la satisfacción y motivación de cada uno de los empleados, a fin de que lo impulsen a un desempeño de alto nivel de productividad y elevada identidad institucional.

En definitiva, la capacitación, y desarrollo, forman parte de la educación profesional, esta a su vez, puede ser institucionalizada o no; es decir, los seres humanos aprenden tanto de instituciones educativas como de su contexto y eso es innegable. Del mismo modo el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de El Salvador asume la capacitación como el proceso planificado, sistemático y organizado que tiene por objetivo desarrollar en los servidores (as) públicos los conocimientos, habilidades y actitudes (competencias), para incidir en el mejoramiento del desempeño de sus funciones laboral y profesionalmente, que además orienta al cumplimiento de los objetivos del Ministerio. (Ver Anexo1).

En El Salvador, la Constitución de la República, desde su marco legal reconoce a la Persona Humana como el origen y el fin de la actividad del Estado, en consecuencia asume la obligación del Estado de asegurar a los habitantes de la República, el goce de la libertad, la salud, la cultura, el bienestar económico y el derecho a la educación y la justicia social, para lo cual norma desde el MINEDUCYT al Sistema Educativo, atendiendo a lo expresado en los siguientes artículos: Art. 4.- El Estado fomentará el pleno acceso de la población apta al sistema educativo como una estrategia de democratización de la educación. Dicha estrategia incluirá el desarrollo de una infraestructura física adecuada, la dotación del personal competente y de los instrumentos curriculares pertinentes.

Asimismo, en la sección tercera de la Constitución, la cual se refiere a Educación, Ciencia y Cultura expresa: Art. 53. El derecho a la educación y a la cultura es inherente a la persona humana; en consecuencia, es obligación y finalidad primordial del Estado su conservación, fomento y difusión. El Estado propiciará la investigación y el quehacer científico. Art. 54. El Estado organizará el sistema educativo para lo cual creará las instituciones y servicios que sean necesarios. Se garantiza a las personas naturales y jurídicas la libertad de establecer centros privados de enseñanza.

Art. 55. La educación tiene los siguientes fines: lograr el desarrollo integral de la personalidad en su dimensión espiritual, moral y social; contribuir a la construcción de una sociedad democrática más próspera, justa y humana; inculcar el respeto a los derechos humanos y la observancia de los correspondientes deberes; combatir todo espíritu de intolerancia y de odio; conocer la realidad nacional e identificarse con los valores de la nacionalidad salvadoreña; y propiciar la unidad del pueblo centroamericano.

Con respecto a la Formación de Adultos, Knowles (2006) manifiesta que: el niño y el adulto aprenden de diferente manera, entonces, la Pedagogía es para los niños y la Andrología para los adultos y así como no pueden existir procesos andragógicos para niños, tampoco debiesen existir procesos pedagógicos para los adultos. La diferencia principal entre ambas ciencias es que en la Pedagogía hay un proceso de enseñanza y, por lo tanto, la educación es guiada, en cambio en la Andrología no es así.

Es necesario recalcar que según el Dr. Adam (1977) la Pedagogía atiende al niño y que se extiende hasta la adolescencia, en cambio la Andrología atiende al adulto, asimismo mencionó que la praxis andragógica se debería basar en dos principios: la horizontalidad y la participación. Cabe señalar que por medio de estos se interviene en los diversos contextos de la educación de adultos, la andragogía, como teoría pedagógica, posibilita la participación de manera flexible en todos los procesos educativos.

En relación con los Principios del aprendizaje en los adultos, Knowles (2006) afirma que: La Motivación de los adultos para aprender es preponderantemente, por factores internos. Además, la experiencia humana es heterogénea, pretende mejorar, adaptarse y poder resolver de manera satisfactoria las problemáticas a las que se enfrentan, es una de las principales motivaciones para diseñar e implementar procesos educativos permanentes. (P.64)

Dicho de otra manera, la actividad andrológica puede reconocer con cierta facilidad las condiciones del proceso o hecho andrológico, estas se caracterizan por: confrontación de experiencias, la racionalidad; conduce al adulto para que amplíe sus motivaciones hacia el logro de sus intencionalidades educativa, la capacidad de abstracción del adulto, integración y

aplicabilidad, estas aseguran, acrecientan y diversifican las motivaciones y vivencias del adulto (García, 2002).

Es así que, tomando en cuenta uno de Principios del Aprendizaje Cognitivo (Arriola, 2001) se considera que: El estar motivado para aprender, prolonga la cantidad de tiempo de estudio o tiempo de procesamiento, para ponerlo en términos de psicología cognitiva y por lo tanto mejora el logro y satisface una necesidad.

Con relación a las Metodologías de Capacitación en Educación No Formal; desde un criterio metodológico, lo formal sería lo escolar y lo no formal sería lo no escolar. Es decir, la forma de lo escolar se refiere a estilos que estructuran la experiencia escolar. De este modo, la forma de lo escolar se caracteriza a partir de ciertas determinaciones como lo son: forma presencial de la enseñanza; sistema de distribución y agrupamiento de los sujetos; espacio propio; organización de tiempos y espacios; roles asimétricos definidos por las posiciones de saber y no saber, formas de organización del conocimiento a los fines de su enseñanza, y un conjunto de prácticas que obedecen a reglas sumamente estables.

Por consiguiente, en el 2006, Knowles manifestó que las diferencias situacionales e individuales consideró que la historia de vida del ser humano, especialmente el adulto, son diferentes y que en lo particular tiene sus propias diferencias tanto en experiencias de vida y laborales, en conocimientos y capacidades, ritmos y estilos de aprendizaje.

En cuanto a la capacitación esta va dirigida hacia perfeccionamiento técnico del trabajador para que se desempeñe eficientemente en las funciones a él asignadas, para producir resultados de calidad, dar excelentes servicios a sus clientes, prevenir y solucionar

anticipadamente problemas potenciales dentro del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología mediante la capacitación el perfil del trabajador/a se adecúa a los conocimientos, habilidades y actitudes requerido en un puesto de trabajo (Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, 2016).

Con esto se da a entender, que para llevar a cabo un eficiente proceso de capacitación se requiere desarrollar e integrar el Talento Humano al proceso productivo, mediante la transferencia de conocimientos, perfeccionamiento de habilidades y actitudes, así mismo, se pueden detectar necesidades de capacitación, “debido a que la Secretaría de Estado debe realizar un análisis organizacional pero no debe correr el riesgo de equivocarse al ofrecer una capacitación inadecuada, lo cual conllevaría en gastos innecesarios" (MINEDUCYT, 2016).

En definitiva, todo el proceso debe estar orientado hacia el desarrollo del personal, para el crecimiento profesional a fin de estimular la efectividad en cada uno de los trabajadores/as en los diferentes cargos que desempeñan, ahora bien, para lograr que el aprendizaje sea más rápido es necesaria la participación activa del individuo con el facilitador.

De acuerdo a Mondy (2010) para conocer los resultados obtenidos a partir de las acciones de capacitación, primeramente, se tienen que realizar evaluaciones a dichas acciones que permiten decidir si estas deberían continuar, si deberían modificarse y si están generando valor (P. 214). En ese sentido, Kirkpatrick (1994) propone un Modelo para la Evaluación de las Acciones de Capacitación que buscan recoger las opiniones de los participantes, el alcance del aprendizaje, el cambio en el comportamiento, es decir, la transferencia de la capacitación al

puesto de trabajo, y el logro de los objetivos de la capacitación y el desarrollo siendo este el efecto sobre el desempeño, los mismos que se representan en cuatro niveles.

Asimismo, Moreno (2014) desarrolla estos niveles de evaluación de las acciones de capacitación y, le agrega un factor adicional de evaluación que consiste en la evaluación del retorno de la inversión. En efecto, los niveles de Evaluación de la Capacitación del Trabajo, se auxilian del análisis del Contextos de Competencia e indicadores de desempeño, así como, orientaciones para la Evaluación de Competencias, en Situación Real de Trabajo: Observación de cumplimiento de formalidades administrativas del proceso. Observación directa de la acción formativa. Observación de manejo de los medios de apoyo utilizados.

En cambio, para la evaluación simulada: Simulación de situaciones diferentes a las planificadas. Simulación de situaciones conflictivas con grupo objetivo. Simulación de situaciones conflictivas que tengan relación con recursos materiales. Simulación de situaciones conflictivas con grupo objetivo. Simulación de situaciones conflictivas que tengan relación con recursos materiales. (Civil E. p., 2014)

En relación con las Competencias Técnicas de capacitadores se debe tomar en cuenta, orientaciones para realizar la acción formativa, de acuerdo a objetivos de aprendizajes esperados, procedimiento establecido en coordinación con las funciones de los servidores públicos. Además, es necesario mencionar actividades claves, relacionadas con objetivos de la capacitación para motivar la participación del grupo dentro del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología.

Entre ellas se encuentran: 1.- Generar ambiente de aprendizaje de la acción formativa, de acuerdo a objetivos definidos en plan de acción, procedimiento y metodología establecida realizar la acción formativa, de acuerdo a objetivos de aprendizaje/aprendizajes esperados, procedimiento establecido y en coordinación con cliente. 2.- Motivar la participación del grupo objetivo, de acuerdo a objetivos definidos en plan de acción y objetivos de aprendizaje/aprendizajes esperados. 3.- Promover situación y experiencia de aprendizaje, de acuerdo a objetivos definidos, procedimientos metodológicos y estrategia formativa. 4.- Evaluar y retroalimentar proceso de la acción formativa de acuerdo a requerimiento del mandante y plan de acción. 5.- Aplicar evaluación de aprendizaje de participantes, de acuerdo a diseño evaluativo y procedimiento establecido. (Comisión Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, 2019)

En consecuencia, desarrollar conocimientos necesarios para realizar la competencia: entre ellas se encuentran, Conocimientos Básicos: Lecto-escritura. Comunicación verbal y no verbal. Así mismo, Conocimientos técnicos: Manejo de habilidades andragógicas para el desarrollo de la acción formativa. Manejo de metodologías de ejecución de actividades. Manejo de metodologías de evaluación de aprendizajes. Procedimientos administrativos de capacitación. Uso y funcionamiento de medios de apoyo al aprendizaje. Uso y aplicación de ofimática, nivel intermedio.

En cuanto a las carencias que presenta el Departamento de Desarrollo Humano se destaca que las evaluaciones que se realizan no son muy frecuentes, puesto que solamente se llevan a cabo dos durante el año, dichas evaluaciones del desempeño laboral primeramente sirven para identificar necesidades específicas. A partir de esta evaluación se planifican y

organizan los procesos de capacitación, ahora bien, acordes con los resultados la coordinación de desarrollo humano es la unidad encargada de realizar el refuerzo o fortalecimiento de competencias laborales para cumplir con los objetivos y exigencias del dicha Secretaría de Estado. Asimismo, promueve mejoras a corto y mediano plazo en el Departamento de Desarrollo Humano.

Por lo antes expuesto el equipo de investigación se formula el siguiente enunciado.

1.2 Enunciado del Problema

¿Cómo los procesos de capacitación influyen en el desarrollo del Talento Humano relacionado con la calidad y cobertura educativa en los servidores públicos implementados por el Departamento de Desarrollo Humano, del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología?

Justificación de la Investigación

En la actualidad las Secretarías de Estado en El Salvador realizan procesos de capacitación que impulsan el desarrollo del Talento Humano relacionado con la calidad y cobertura educativa en los/as servidores públicos implementados por el Departamento de Desarrollo Humano, del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología. Ahora bien, es necesario recalcar que la importancia del trabajo de investigación radica en conocer la influencia de la Educación No Formal en el desarrollo del Talento Humano.

Debido a que en la actualidad existen deficiencias en la profesionalización de las personas que llevan a cabo los procesos de formación además existen dificultades entre la

coordinación de las acciones con la planificación y la reflexión pedagógica posterior, en cambio en la gestión del talento humano se encuentra que existe una falta de comunicación entre unidades o colaboradores, ya que afecta el desempeño eficiente del personal.

El tema de la investigación, surge a partir de las exigencias del Estado Salvadoreño en una sociedad globalizada, en la cual el ámbito no formal de la educación se encarga de organizar actividades educativas complementarias fuera del sistema educativo formal para responder a los ritmos de cambios.

De igual manera es pertinente atender las necesidades a través de procesos de capacitación en los/as servidores públicos del Departamento de Desarrollo Humano, en el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología esto con el propósito de identificar aquellas áreas de capacitación en las cuales requiere fortalecer o desarrollar mediante la motivación laboral, para responder a la realidad educativa del país.

Debido a ello se indaga y prueba el fenómeno de estudio, es decir la relación que existe entre los procesos de capacitación de adultos y la motivación laboral, mediante el método hipotético-deductivo, para tener una noción 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. El propósito de la investigación se encuentra dirigido hacia la búsqueda de alternativas que aporten con el mejoramiento de los procesos de capacitación de adultos, al analizar su influencia relacionada con la planeación, organización, coordinación, control y evaluación que promueven el desempeño eficiente de

los/as servidores públicos, así como facilitar el medio que permita beneficiar la participación con la administración del talento humano.

Debido a su relevancia notoria se ha tomado a bien como equipo de trabajo el realizar la investigación sobre Influencia de los procesos de capacitación en el desarrollo del Talento Humano relacionado la Secretaría de Estado encargada de la calidad y cobertura educativa.

El problema de investigación resulta de carácter novedoso, puesto que aborda problemáticas actuales de los profesionales de la educación; proporciona las nociones básicas para que sean capaces de diseñar un proyecto e iniciar procesos de transformación y mejora en el Departamento de Desarrollo Humano. Estos a su vez se deben indagar de manera abierta a los cambios y fenómenos que influyen en la Educación No Formal y en el desarrollo del Talento Humano. Cabe mencionar que la investigación favorece a la utilización de sus resultados en indagaciones futuras, permite a las personas que colaboran en la administración del talento humano ejecutar posibles mejoras, debido a que amplía saberes acerca del tema para comprender la realidad educativa y se analiza científicamente los efectos inmediatos y futuros que implican en la Educación No Formal dentro del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología en los distintos departamentos del país.

Otro aspecto muy importante y necesario de mencionar es que el equipo se evocó a las instalaciones del Departamento de Desarrollo Humano del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, debido a que existe una relación con los procesos de administración de Capacitación de Adultos. Asimismo, se tomó a bien beneficiar y considerar como sujetos de

estudio a los/as funcionarios públicos capacitados ya que ofrecen un servicio de utilidad social debido a que contribuyen al servicio de la educación de calidad y con amplia cobertura.

Con los resultados, conclusiones y recomendaciones se beneficiarán puesto que tendrán un espacio de reflexión y construcción de propuestas para fortalecer el Departamento de Desarrollo Humano y a su vez el sistema educativo. Ya que llevan a cabo procesos administrativos de acreditación y certificación, así como, procesos de aprendizaje, vivencia y valoración de una cultura de paz.

1.3 Alcances y Delimitaciones

1.3.1 Alcances

La investigación en desarrollo tiene como alcance ofrecer información a los servidores/as públicos capacitados por el Departamento de Desarrollo Humano del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología acerca de la Educación No Formal y su influencia en el Desarrollo del Talento Humano de los/as del Departamento de San Salvador, así como también las direcciones departamentales de La Paz y Chalatenango, durante el año 2019.

Con la realización de la presente investigación se espera que el personal técnico y administrativo tome en cuenta el beneficio que aporta el responder la siguiente pregunta ¿Cómo los Procesos de Capacitación influyen en el desarrollo del Talento Humano relacionado con la calidad y cobertura educativa en los/as servidores públicos? en la cual se describa las características del fenómeno estudiado y sus componentes, así como la relación existente entre las variables independiente y dependientes.

Del mismo modo se pretende conocer el grado de asociación que existe entre las variables y se proporciona información detallada respecto al problema de la influencia de los Procesos de Capacitación en el desarrollo del Talento Humano, esto para describir las variables con precisión dentro del contexto y determinar si las Metodologías de capacitación contribuyen al Clima Organizacional, así como el expresar si las Estrategias de Evaluación de la Capacitación ponen al descubierto las Competencias Laboral.

Por la complejidad del estudio, no se tomó en cuenta el personal docente debido a la considerable cantidad que labora en las instituciones educativas en los departamentos seleccionados.

1.3.2 Delimitaciones

Delimitación Espacial

El área geográfica seleccionada para llevar a cabo la investigación es el “Departamento de Desarrollo Humano” del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología del departamento de San Salvador, para una mayor ubicación se muestra el siguiente mapa.

Ilustración 1. Departamento de San Salvador, Extraído de Google



También la Investigación se llevará a cabo en el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología del departamento de La Paz a continuación se muestra el mapa de ubicación de la institución.

Ilustración 2. Departamento de La Paz, Extraído de Google



Y terminaremos con el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología del departamento de Chalatenango el cual se muestra también el mapa donde se ubica la institución.

Ilustración 3. Departamento de Chalatenango, Extraído de Google Maps



Delimitación temporal

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

1.4 Objetivos de la Investigación

1.4.1 General

Indagar cómo los procesos de capacitación influyen en el desarrollo del Talento Humano relacionado con la calidad y cobertura educativa en los servidores públicos implementados por el Departamento de Desarrollo Humano, del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología.

1.4.2 Específicos

1.4.2.1 Identificar como la capacitación de adultos repercute en la Motivación Laboral de los/as servidores públicos capacitados por el Departamento de Desarrollo Humano del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de los departamentos de San Salvador, La Paz y Chalatenango durante el año 2019.

1.4.2.2 Determinar si las Metodologías de capacitación contribuyen al Clima Organizacional de los/as servidores públicos capacitados por el departamento de Desarrollo Humano del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de los departamentos de San Salvador, La Paz y Chalatenango durante el año 2019.

1.4.2.3 Demostrar si las Estrategias de Evaluación de la capacitación ponen al descubierto las Competencias Laborales de los/as servidores públicos capacitados en el Departamento de Desarrollo Humano del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de los departamentos de San Salvador, La Paz y Chalatenango durante el año 2019.

1.5 Sistema de Hipótesis

1.5.1 Hipótesis General

HG: Los procesos de capacitación que influyen en el desarrollo del Talento Humano relacionado con la calidad y cobertura educativa en los servidores públicos implementados por el Departamento de Desarrollo Humano, del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología.

1.5.2 Hipótesis Especificas

1.5.2.1 HE1: La Capacitación de Adultos repercute en la Motivación Laboral de los/as servidores públicos capacitados por el Departamento de Desarrollo Humano del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, de los departamentos de San Salvador, La Paz y Chalatenango durante el año 2019.

1.5.2.2 HE2: Las Metodologías de Capacitación contribuyen al Clima Organizacional de los/as servidores públicos capacitados por el departamento de Desarrollo Humano del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, de los departamentos de San Salvador, La Paz y Chalatenango durante el año 2019.

1.5.2.3 HE3: Las Estrategias de Evaluación de la capacitación determinan las Competencias Laborales de los/as servidores públicos capacitados en el Departamento de Desarrollo Humano del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de los departamentos de San Salvador, La Paz y Chalatenango durante el año 2019.

1.5.3 Hipótesis Estadísticas

1.5.3.1 H1 La Capacitación Adultos repercute en la Motivación Laboral de los/as servidores públicos capacitados por el Departamento de Desarrollo Humano del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de los departamentos de San Salvador, La Paz y Chalatenango durante el año 2019.

H1: $RX_eY \neq 0$

H0 La Capacitación Adultos no repercute en la Motivación Laboral de los/as servidores públicos capacitados por el Departamento de Desarrollo Humano del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de los departamentos de San Salvador, La Paz y Chalatenango durante el año 2019.

H0: $RX_eY = 0$

1.5.3.2 H1 Las Metodologías de Capacitación contribuyen al Clima Organizacional de los/as servidores públicos capacitados por el departamento de Desarrollo Humano del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, de los departamentos de San Salvador, La Paz y Chalatenango durante el año 2019

H1: $RX_eY \neq 0$

H0 Las Metodologías de Capacitación no contribuyen al Clima Organizacional de los/as servidores públicos capacitados por el departamento de Desarrollo Humano del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, de los departamentos de San Salvador, La Paz y Chalatenango durante el año 2019

H0: $RX_eY = 0$

1.5.3.3 H1 Los procesos de Evaluación determinan las Competencias Laborales de los/as servidores públicos capacitados en el Departamento de Desarrollo Humano del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de los departamentos de San salvador, La Paz y Chalatenango durante el año 2019.

H1: $RX_eY \neq 0$

H0 Los procesos de Evaluación no determinan las Competencias Laborales de los/as servidores públicos capacitados en el Departamento de Desarrollo Humano del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de los departamentos de San salvador, La Paz y Chalatenango durante el año 2019.

H0: $RX_eY = 0$

1.7. Operacionalización de Variables e Indicadores

HIPÓTESIS GENERAL: Los procesos de capacitación influyen en el desarrollo del Talento Humano relacionado con la calidad y cobertura educativa en los servidores públicos implementados por las Unidades de Gestión de Desarrollo Humano, del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología.			
HIPOTESIS ESPECIFICAS	VARIABLES	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADORES
<p>HE 1</p> <p>La Capacitación de Adultos repercute en la Motivación Laboral de los/as servidores públicos en las Unidades de Gestión de Desarrollo Humano del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, de los departamentos de San Salvador, La Paz y Chalatenango durante el año 2019.</p>	<p>CAPACITACIÓN DE ADULTOS</p>	<p>La Capacitación de Adultos es un proceso educativo continuo, aplicado de manera sistemática y organizada por medio del cual las personas adquieren conocimientos profesionales, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos, con miras a adaptarse a las nuevas condiciones laborales o para el desarrollo profesional permanente ya que esto les permite adquirir habilidades básicas de capacitación como parte del desarrollo personal y la participación plena en la vida social y en los procesos democráticos.</p>	<p>1-Diseño y Redacción de Objetivos Pedagógicos</p> <p>2-Estructuración de Contenidos de Capacitación</p> <p>3-Modalidad de implementación de plan de capacitación</p> <p>4-Administración Eficaz de Tiempos y Tareas durante la Capacitación</p> <p>5-Área de Dominio de Aprendizaje en procesos de formación</p>

	<p style="text-align: center;">MOTIVACIÓN LABORAL</p>	<p>La Motivación Laboral hace referencia a la capacidad que tienen las instituciones o una empresa de mantener formados a sus empleados para dar el máximo rendimiento y conseguir así, los objetivos institucionales propuestos por la organización, ya que un personal bien motivado es la forma eficaz que tiene la Institución de aumentar la productividad.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1- Cumplimiento de Objetivos Institucionales 2- Motivación Personal en Funcionarios Públicos 3- Mayor Liderazgo en las Asignaciones de Trabajo 4- Oportunidades de Desarrollo Personal dentro de la Institución 5- Aumento de Productividad Laboral dentro de la Institución
<p style="text-align: center;">HE 2</p> <p>Las Metodologías de Capacitación contribuyen al Clima Organizacional de los/as servidores públicos capacitados por el departamento de Desarrollo Humano del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, de los departamentos de San Salvador,</p>	<p style="text-align: center;">METODOLOGÍAS DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Es la ordenación de los recursos, técnicas y procedimientos con el propósito de dirigir el aprendizaje de los servidores públicos. 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>	<ol style="list-style-type: none"> 1- Estrategias de Implementación 2- Selección de Recursos Didácticos 3- Diseño de Actividades Instruccionales 4- Fomento de la Creatividad en procesos formativos 5- Grado de Interacción entre los Participantes

<p>La Paz y Chalatenango durante el año 2019.</p>	<p>CLIMA ORGANIZACIONAL</p>	<p>Es una dimensión de la calidad de vida laboral y tiene gran influencia en la productividad y el desarrollo del talento humano. Asimismo es el ambiente generado por las emociones de los miembros, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional y mental de los/as servidores, este a su vez puede verse afectado por el tipo de liderazgo de la gerencia, la autonomía del individuo, cooperación, normas de convivencia y participación en procesos de toma de decisiones.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1- Aumento de la Satisfacción Laboral 2- Condiciones Físicas de Trabajo 3- Interés por Resolver Conflictos dentro de la Institución 4- Reconocimiento del Trabajo Individual y Grupal 5- Participación en Procesos de Toma de Decisiones
<p>HE 3 Las Estrategias de Evaluación de la capacitación determinan las Competencias Laboral de los/as servidores públicos capacitados en el Departamento de Desarrollo Humano del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de los departamentos de San Salvador,</p>	<p>ESTRATEGÍA DE EVALUACIÓN</p>	<p>Son el conjunto de actividades que se efectúan para la consecución de una meta, mediante la retroalimentación del proceso enseñanza-aprendizaje, para que los datos obtenidos en la evaluación sirvan para perfeccionar los aprendizajes y disminuir las deficiencias se debe verificar los logros que se presenten en la realización del proceso para incidir en el mejoramiento de la calidad y en consecuencia en el rendimiento a través de la formulación de juicios sobre logros alcanzados por parte</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1- Retroalimentación de los Procesos de Enseñanza 2- Verificación de Logros Alcanzados en la Institución 3- Mejoramiento de los Aprendizajes en los/as Servidores Públicos 4- Formulación de Juicios de Valor sobre lo Aprendido

La Paz y Chalatenango durante el año 2019.		del capacitador y los capacitantes. Además, se encuentra relacionada con la calidad del trabajo.	5- Reflexión Objetiva sobre el Proceso de Aprendizaje
	COMPETENCIAS LABORALES	Es la capacidad que el personal de trabajo del Ministerio de Educación 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 y vinculado con el trabajo en equipo.	1- Mayor Integración de Conocimientos 2- Incremento de la Capacidad de Aplicar lo Aprendido 3- Trabajo en Equipo 4- Aptitud para realizar Tareas en el Puesto de Trabajo 5- Mayor Desempeño Laboral dentro de la Institución

Planteamiento del Problema

CAPITULO I

El MINEDUCYT diseña, articula y ejecuta programas de Educación No Formal que pretenden garantizar aprendizajes de calidad en sus servidores públicos

Situación Problemática

¿Cómo los procesos de capacitación influyen en el desarrollo del Talento Humano relacionado con la calidad y cobertura educativa en los servidores públicos implementados por el Departamento de Desarrollo Humano, del MINEDUCYT?

Enunciado del Problema

Hay que administrar políticas y programas de bienestar que contribuyan a elevar la satisfacción y motivación de cada uno de los empleados, a fin de que lo impulsen a un desempeño de alto nivel de productividad y elevada identidad institucional

Posible Alternativa de solución

Surge a partir de las exigencias del Estado Salvadoreño en una sociedad globalizada, en la cual el ámbito no formal de la educación se encarga de organizar actividades educativas complementarias fuera del sistema educativo formal

Justificación

Se encuentra dirigido hacia la búsqueda de alternativas que aporten con el mejoramiento de los procesos de capacitación de adultos, al analizar su influencia relacionada con la planeación, organización, coordinación, control y evaluación que promueven el desempeño eficiente

Propósito

Favorece a la utilización de sus resultados obtenidos en indagaciones futuras, porque amplía saberes acerca del tema para comprender la realidad educativa, para promover el desempeño eficiente del personal

Beneficiarios

Indagar cómo los procesos de capacitación influyen en el desarrollo del Talento Humano relacionado con la calidad y cobertura educativa en los servidores públicos

Objetivo General

Observar la Educación No Formal y su influencia en el Desarrollo del Talento Humano de los/as servidores/as públicos capacitados en el Departamento de Desarrollo Humano del MINEDUCYT

Alcances

El área geográfica seleccionada para llevar a cabo la investigación es el "Departamento de Desarrollo Humano" del MINEDUCYT del departamento de San Salvador. La Paz y Chalatenango

Delimitación Espacial

Se desarrollará en el periodo comprendido entre el mes de febrero al mes de octubre del año 2019

Delimitación Temporal

Los procesos de capacitación que implementa influyen en el desarrollo del Talento Humano relacionado con la calidad y cobertura educativa en los servidores públicos implementados por el Departamento de Desarrollo Humano

Sistema de Hipótesis

La Capacitación de Adultos repercute en la Motivación Laboral de los/as servidores públicos capacitados

Hipótesis Específica 1

Las Metodologías de Capacitación contribuyen al Clima Organizacional de los/as servidores públicos capacitados

Hipótesis Específica 2

Las Estrategias de Evaluación de la capacitación determinan las Competencias Laboral de los/as servidores públicos

Hipótesis Específica 3

Capacitación de Adultos--Motivación Laboral

Operacionalización de Variables e Indicadores

Metodologías de Enseñanza--
Clima Organizacional

Variables

Estrategias de Evaluación de la Capacitación--
Competencias Laboral

Variables

Fuente: mapa conceptual elaborado por el equipo de investigación

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

La Educación No Formal que se imparte en las Secretarías de Estado de El Salvador exige pensar en la Educación desde contextos, instituciones, sujetos y contenidos diversos. Además, el Gobierno de El Salvador durante la última década se han ejecutado procesos de desarrollo del Talento Humano en los/as servidores públicos, pues en la actualidad existe interés por ejecutar planes, programas y cursos de capacitación para el mejoramiento de capacidades, habilidades y destrezas.

El concepto de Educación No Formal surge en 1971, de Philip H. Coombs en su obra "La crisis mundial de la educación", en la cual se encuentra el capítulo bajo el título de «Enseñanza informal: alcanzar, mantenerse y avanzar» dentro de este se hace referencia a los calificativos informal y no formal aplicados a la educación.

En 1973 Coombs, y en 1974 Coombs y Ahmed, proponen la distinción conceptual entre educación formal, no formal e informal. Llamaban Educación No Formal a "toda actividad organizada, sistemática, educativa, realizada fuera del marco del sistema oficial, para facilitar determinadas clases de aprendizaje a subgrupos particulares de la población, tanto adulto como niño." (Ibid.)

A nivel mundial, la reflexión en torno a la educación, su desarrollo a través de los sistemas educativos formales, sus posibilidades y sus dificultades, tuvo un amplio alcance. Ya en 1972 la Comisión Internacional para el Desarrollo de la Educación,

convocada por Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) presidida por Edgar Faure, planteaba los problemas centrales que signaron el debate educativo. Se expusieron los conceptos esenciales de la sociedad educativa. "Por lejos que nos remontemos en el pasado de la educación ésta aparece como inherente a las sociedades humanas. Ha contribuido al destino de las sociedades en todas las fases de su evolución" (Faure, 1978).

La idea de educación permanente es la clave para que los Ministerios se formen profesionales con una amplia cultura general y a la vez especializada en una determinada rama del saber, en este caso en Educación. Para ello es necesario también la flexibilidad y la visión prospectiva, para prever mediante alternativas problemas relacionados con el desarrollo humano.

El concepto de educación permanente se extiende a todos los aspectos del hecho educativo; engloba a todos, y el todo es mayor que la suma de las partes. En la educación no se puede identificar una parte distinta del resto que no sea permanente. Dicho de otro modo: la educación permanente no es ni un sistema, ni un sector educativo, sino el principio en el cual se funda la organización global de un sistema y, es así que, la elaboración de cada una de sus partes, se propone la educación permanente como idea rectora de las políticas educativas en los años futuros. Y esto tanto para los países desarrollados como para los países en vías de desarrollo" (Ibid.)

Estos conceptos se retoman luego en la Declaración Mundial sobre educación para todos, realizada en Jomtien, Tailandia, en 1990: una educación para todos, a lo largo de toda la vida. Posteriormente una nueva Comisión Internacional sobre el Desarrollo de la

Educación promovida por UNESCO y presidida por Jacques Delors, en 1996 reitera la importancia de la educación: aprender a aprender, a hacer, a ser y a vivir juntos.

El Foro Consultivo Internacional sobre Educación Para Todos, en Dakar, Senegal, en el año 2000, ve con preocupación los escasos avances en relación a las metas de Jomtien y reitera que se requiere una “visión ampliada” de la educación, que vaya más allá de los recursos actuales, las estructuras institucionales, los planes de estudios y los sistemas tradicionales de instrucción, tomando como base lo mejor de las prácticas en uso.

Por otra parte, la Educación No Formal es entendida como una toda actividad organizada y duradera que no se sitúa exactamente en el marco de los sistemas educativos formales integrados por las escuelas primarias, los centros de enseñanza secundaria y de bachillerato, las universidades y otras instituciones educativas formalmente establecidas, (Unesco, 2008). Aunque no tiene objetivos explícitos de formación ni se obtiene un título académico reglado, se trata de actividades organizadas y con intencionalidad educativa.

Ahora bien, actualmente la sociedad globalizada demanda la existencia de bienes y servicios públicos porque presentan severas limitaciones al suponer que la construcción de mercados globales puede dar solución a diversos problemas. Más aún, en contextos de incertidumbre y ausencia de coordinación, cuando cada país decide en forma individual mejorar exclusivamente su situación. De esta forma, demandan un marco de instituciones u organizaciones internacionales que generen incentivos a la coordinación y a la cooperación para lograr un resultado que se acerque a la mejor situación mundial. Por este motivo, un punto central es considerar qué papel juegan ciertas instituciones en el

proceso de globalización. En este sentido, es claro que éste estará relacionado con sus objetivos fundacionales, con el poder de representación de quienes las integran y con sus reglas para la toma de decisiones.

Con respecto al Desarrollo del Talento Humano se encuentra que el término de gestión del talento humano fue usado por primera vez por David Watkins de Softscape publicado en un artículo en 1998. También, se puede decir en aspectos generales que esta se refiere a un proceso de desarrollo e incorpora nuevos integrantes a la fuerza laboral, y que además desarrolla y retiene a un recurso humano existente. La gestión del talento humano procura atraer colaboradores altamente calificados a trabajar para la industria y ofrece oportunidades de capacitación y desarrollo. La administración del Talento Humano ha ido evolucionando a medida que la globalización avanza, investigando y acumulando experiencias que están contribuyendo a la formación de un conjunto de conocimientos que ayudan a quienes dirigen al personal, a hacerlo más eficiente y efectivo.

En cuanto a la Gestión del Talento Humano en las PYMES, Calderón y Castaño (2005) realizaron una investigación en países de América Latina, donde concluyeron que este tipo de empresas en su mayoría no formulan programas estratégicos de gestión del recurso humano, no lo alinean con el marco estratégico de la empresa y no se formulan la misión, las políticas, las metas, las estrategias en dicha área. Además, las actividades operativas de gestión de recursos humanos la realizan mayormente de manera informal.

De esta manera, al carecer de este departamento se observaron varios problemas en temas administrativos como inexistencia de procesos de selección y reclutamiento de

personal, así como de procesos evaluativos para los candidatos y trabajadores actuales. Al mismo tiempo los responsables de la Gestión de Talento Humano en las PYMES investigadas son profesionales empíricos cuya principal orientación, como resultado de las encuestas aplicadas; es la generación de ganancias y la permanencia en el mercado, por lo que no resultará sencillo sensibilizarlos en los conceptos aceptados del “mantenimiento del personal” que se practican en las grandes empresas.

En este estudio los resultados también mostraron qué: El proceso de selección y reclutamiento de personal para la empresa, es uno de los puntos más importantes en el proceso administrativo y constitutivo de la organización, ya que serán estos colaboradores los encargados de llevar a cabo todos los objetivos a corto y mediano plazo de la organización.

Igualmente, la selección del nuevo personal es manejada por personal no capacitado, dando como resultado un proceso de selección basado en una entrevista directa con el administrador o por referencias personales. Esto no solo es un proceso inútil, sino también peligroso para la organización ya que no se puede asegurar que la persona contratada cuenta con los conocimientos y capacidades necesarias para desempeñar su puesto.

Asimismo, en el año 2013 se implementó la Política de Capacitación del Personal Administrativo del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología por parte de la Dirección de Desarrollo Humano, a través del Departamento de Capacitación y

Desarrollo que tiene la responsabilidad del cumplir con la presente Política de Capacitación y Desarrollo de Personal.

De igual manera, es responsabilidad del Departamento de Capacitación y Desarrollo: Formular, actualizar y velar por la fiel ejecución la Política de Capacitación que el MINEDUCYT impulsa. Identificar las necesidades de capacitación a través de Diagnóstico Anual de Necesidades de Capacitación. El Departamento de Capacitación y Desarrollo coordinará con las diversas Direcciones del MINEDUCYT la detección de necesidades utilizando herramientas de diagnóstico. Formular un Plan de Capacitación Anual.

El Plan de Capacitación será diseñado a partir de los siguientes recursos: Resultados (previamente analizados) del Diagnóstico Anual de Necesidades de Capacitación. Resultados de evaluaciones de desempeño que el MINEDUCYT desarrolla. Lineamientos estratégicos contenidos en las leyes y prioridades ministeriales y prioridades de país. Convocar al Comité de Formación Profesional. Liderará las siguientes acciones ante el Comité: Presentará una propuesta de Plan de Capacitación Anual al Comité. Tomará en consideración las aportaciones realizadas por el Comité. Presentará al Comité el Plan de Capacitación Anual para su aprobación. (Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, 2013)

Por otra parte, se encuentra un estudio del Ministerio de Salud acerca de la “situación de los recursos humanos en El Salvador”, realizado durante el año 2013. En él se establecen las bases para la política de desarrollo humano en salud y analiza su

situación, asimismo arroja los siguientes resultados; demuestra los avances significativos en: El abordaje integral de los recursos humanos, que ha permitido la conjunción de diversos actores en el complejo campo de los recursos humanos, que se vinculan en un esfuerzo conjunto en la Comisión Intersectorial de Recursos Humanos.

También se ha avanzado en la generación de evidencia científica que permita a los tomar decisiones tanto en el campo laboral como en la formación y regulación del ejercicio laboral. Igualmente se ha mejorado la dotación y distribución de los recursos humanos, lo que ha dado como resultado mejor acceso de la población a su derecho a la salud, especialmente a tener acceso a recursos humanos calificados. Por otro lado, se avanza en la conducción estratégica de los recursos humanos, desde la Instancia Rectora.

En un informe de la Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas” (UCA) denominado Una Aproximación al Perfil de Competencias Genéricas de los Graduados Universitarios que Ingresan al Mercado Laboral en El Salvador realizado en febrero de 2017 aborda contenidos como la caracterización del área de talento humano en las empresas en El Salvador. No obstante, la mayor parte de las empresas en El Salvador no utiliza ningún modelo concreto de gestión del talento humano, aunque, allí donde existe, se utilizan comúnmente un modelo basado en competencias. Respecto a las principales funciones que desempeña la Gerencia del Talento Humano, dentro de la organización, están las habituales de: reclutamiento, selección, elaboración de planillas y capacitación.

El cargo o puesto de técnico de reclutamiento y selección es habitualmente desempeñado por una sola persona y los medios más utilizados para realizar el

reclutamiento son los avisos en los periódicos, las agencias de empleo, las recomendaciones de los contactos, las bolsas de trabajo de las universidades e Internet. Las pruebas más utilizadas por las empresas para evaluar las competencias de los candidatos, son las de conocimiento del puesto y las psicológicas. Asimismo, en algunas empresas se utilizan los assessment centers o centros de entrenamiento, junto con pruebas por competencias. En algunos casos, se utilizan servicios de outsourcing si se considera que así obtienen procesos actualizados y eficientes que permiten tener acceso a personas expertas con menores costos. Las funciones que se suelen subcontratar son el reclutamiento, la selección y los servicios de capacitación.

De otra manera, se encuentra que: En El Salvador algunos trabajos realizados en el país sobre el perfil de los empleados han mostrado que en la mayoría de las empresas salvadoreñas menos del 40% de los trabajadores poseen estudios de especialización; es decir, a nivel de maestría y diplomados especializados en las áreas de administración de empresas, gerencia de proyectos y finanzas. Paralelamente, se ha puesto de manifiesto que existe una relación directa entre el salario y la especialización del trabajador, lo cual resulta congruente con la apreciación de que los empleados con especialización obtienen mejores resultados.

Esto sucede especialmente en los puestos gerenciales, donde son más demandadas las personas con estudios de especialización. En este sentido, además del nivel de estudios, el otro aspecto que se valora más a la hora de la contratación de personal es que las personas candidatas posean experiencia laboral. (Vaquerano-Amaya, Morales-Fernández, Alvarado-Mejía, & Flores-Polanco, 2017)

2.2. Fundamento Teórico

2.2.1. Influencia de la Educación No Formal en el Desarrollo del Talento Humano

El desarrollo del talento humano en las empresas o instituciones a lo largo de los años ha presentado cambios significativos. Dichos cambios en la sociedad como la entrada de la era del conocimiento y la influencia de la tecnología a inicios de la década del 1990, provocó que los empleos migraran del sector industrial al sector de los servicios, así el trabajo manual se sustituye por el trabajo mental.

De esta manera las empresas e instituciones se vieron en la necesidad de fortalecer el capital humano desarrollando las habilidades y competencias que dieran respuesta a dichos cambios que presentaba la sociedad. Chiavenato (2009) afirma. “La antigua administración de recursos humanos cede su lugar a un nuevo enfoque: la gestión del talento humano. Con esta nueva concepción, las personas dejan de ser simples recursos (humanos) organizacionales y son consideradas seres con inteligencia, personalidad, conocimientos, habilidades, competencias, aspiraciones y percepciones singulares” (pág. 39).

Esto significa que, en cierto sentido el Departamento de Recursos Humanos dentro de las instituciones, que se enfocaba a funciones exclusivas como contrataciones de personal, selección, remuneración, higiene y seguridad en el trabajo y las relaciones laborales; se vio sustituida por los Departamentos de Gestión del Talento Humano. Hoy en día estos departamentos de formación se ocupan de fortalecer y desarrollar las habilidades y competencias de los/as servidores que laboran dentro de la institución.

Asegurando de esta manera la eficiencia en sus operaciones y el cumplimiento de los objetivos propuestos.

De igual manera, Vallejo Chávez (2015) sostiene que la gestión del talento humano busca principalmente desarrollar en las personas las competencias que le sirvan para la operatividad de la institución.

La gestión del talento humano busca el desarrollo e involucramiento del capital humano, elevando las competencias de cada persona que trabaja en la empresa; la gestión del talento humano permite la comunicación entre los trabajadores y la organización involucrando la empresa con las necesidades y deseos de sus trabajadores con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad y motivación de cada trabajador que se constituye en el capital más importante de la empresa, su gente. (pág. 16)

Tal como se expresa anteriormente, con la gestión del talento humano las instituciones buscan capacitar a las personas para fortalecer y desarrollar las habilidades y competencias que les sirvan en el desenvolvimiento eficiente de sus labores y con ello se ayuda al trabajador en la estabilidad laboral, desarrollo personal y la satisfacción de sus necesidades primordiales. En consecuencia, con el desarrollo de las habilidades y competencias que las instituciones invierten en sus empleados se benefician recíprocamente, incrementando la operatividad eficiente de las instituciones.

De esta manera, 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 a cargo de la gestión del talento humano 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. De esta manera, 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 y así mismo a la contribución de las metas de las instituciones de 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.

Es necesario recalcar que la capacitación, el entrenamiento y el aprendizaje organizacional, hacen parte de los aspectos que más se destacan dentro del enfoque de la gestión por competencias, ya que demuestra claramente que sólo las organizaciones aprenden a través de individuos que aprenden; lo cual indica que no existe aprendizaje organizacional sin aprendizaje individual; sin embargo, es importante tener en cuenta que el aprendizaje individual no garantiza un aprendizaje organizacional (Pardo, 2007).

Desde esta manera, se debe tener en cuenta que cada persona aprende a su ritmo y de formas diferentes, no obstante, las organizaciones diseñan esquemas generales para desarrollar competencias en su capital humano, basado en los esquemas de aprendizaje que potencializan sus procesos cognitivos. Es así que el aprendizaje distribuido es más efectivo que el aprendizaje masivo (Bohlander y Scott, 2009), ya que el espaciar los contenidos en diferentes momentos de secuencias cortas, muestran mayor efectividad que realizar una capacitación de mayor número de horas en solo momento.

No obstante, las empresas con el ánimo de reducir costos invierten en programas de, por ejemplo, 8 horas en un solo día, sobre los de dos horas diarias a lo largo de una semana, lo cual garantizará un mayor nivel de apropiación y aplicación del conocimiento. el nivel de aprendizaje de las personas y su aplicación en la organización está determinado en gran medida, en la posibilidad que tiene el individuo de aplicarlo en su contexto, la motivación que tenga para hacerlo y el nivel de filiación y compromiso organizacional. Es así que el desarrollo del capital humano es también un tema de actitud, tanto de la organización como del colaborador.

En este sentido el capital humano es intangible que no puede administrarse de la misma manera en que la organización administra los puestos, los productos y las tecnologías Bohlander y Snell (2009), por lo tanto, las acciones que a este respecto desarrolle, estarán centradas en lograr potencializar a su gente en pro de los resultados organizacionales y de los que se persiguen en todo proceso de cambio organizacional.

Ilustración 1. Muestra el Proceso de Desarrollo del Talento Humano, es de carácter continuo y parte de la evaluación del desempeño facilita gerenciar, dirigir y supervisar el trabajo en equipo.



Como se puede observar, el proceso de desarrollo de talento humano es obra de un continuo que parte de la evaluación del desempeño la cual permite gerenciar, dirigir y

supervisar el equipo de trabajo, en el cual se pretende identificar el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, las necesidades de mejoramiento permanente y el aprovechamiento eficiente de los recursos humanos (Pardo, 2007).

De esta manera y mediante la indagación permanente en el equipo, se llega a la detección de necesidades de capacitación y de mejoramiento de perfiles, para lo cual es necesaria la retroalimentación al colaborador, a fin de reconocer las potencialidades e identificar con él las acciones de mejora que contribuyan a diseñar los programas de capacitación y de desarrollo de competencias acordes con las necesidades actuales del cargo, los resultados organizacionales, el plan estratégico y los requerimientos del entorno.

Dentro del desarrollo tecnológico que se mantiene al alrededor se pueden contemplar los diferentes avances que la sociedad ha tenido a lo largo de los años, por lo que la educación no debe ser la excepción, teniendo en cuenta que dicha educación es el motor principal para las futuras generaciones y construcción de trabajadores cualificados en el ámbito laboral.

Entre algunos términos educativos se encuentra la educación no formal que se constituye como aquel proceso en donde el educando adquiere conocimiento de forma organizada y sistematizada, permitiéndole así desarrollar su potencial en habilidades y conocimientos previos de forma estructural para su entorno laboral, por lo que este tipo de educación es de carácter formativo.

La Educación No Formal requiere a cada instante en su desarrollo la intervención de entidades gubernamentales como también la prestación de políticas públicas. Ya que dentro de esta educación se encuentran procesos pedagógicos a través de los cuales el aprendizaje es de forma significativa generando así, una comprensión de las actividades que demandan los individuos.

Por lo que el aprendizaje significativo es considerado según Ausubel:

“Es el mecanismo humano, por excelencia, para adquirir y almacenar la inmensa cantidad de ideas e informaciones representadas en cualquier campo de conocimiento” (Ausubel 1963).

Ahora bien, partiendo de la concepción que dentro de la educación no formal se encuentra el aprendizaje significativo es necesario especificar que este aprendizaje permite adquirir experiencias de forma secuencial, aunque no estén certificadas o acreditadas por una institución.

No obstante, en la educación no formal el aprendizaje se obtiene en las actividades de la vida cotidiana relacionadas con el trabajo, la familia, no está estructurado y es menos estricto que la formal, ha sido creado expresamente para satisfacer determinados objetivos, surge a partir de grupos u organizaciones comunitarias y posee diferentes modalidades y principios metodológicos, ahora bien en lo que respecta al desarrollo del talento humano abarca procesos de recursos humanos integrados y diseñados para atraer, desarrollar, motivar y retener a los empleados de una organización desde su dimensión interna y externa, así como procesos metodológicos que varían de acuerdo con el tipo de liderazgo que se ejecuta, en el siguiente esquema se plasma lo anterior mencionado.

Influencia de la Educación No Formal en el Desarrollo del Talento Humano

Educación No Formal: "educación no formal se refiere a todas aquellas instituciones, actividades, medios, ámbitos de educación que, no siendo escolares, han sido creados expresamente para satisfacer determinados objetivos educativos" (Trilla, 1996)

Modalidad Presencial: Es aquella en que los trabajadores aprendices asisten regularmente a capacitaciones y desarrollan su proceso de aprendizaje en un entorno grupal y presencial.

Modalidad Semipresencial: Se trata de una combinación de actividades virtuales y presenciales para el desarrollo del aprendizaje. En general se utilizan tecnologías de la comunicación y de la información para este proceso. Esta modalidad enfatiza el aprendizaje práctico y autónomo

Principios Metodológicos: Potencia las relaciones interpersonales. Prioriza lo formativo sobre lo instructivo. Promueve la capacidad de creación individual y colectiva. Favorece el dinamismo de los grupos y la participación. Se centra en aprendizajes procedimentales y actitudinales y directamente relacionados con la vida.

Desarrollo del Talento Humano: "es una serie de decisiones acerca de las relaciones de los empleados que influye en la eficiencia de estos y de las organizaciones" (Milkovich George y Boudrew John W., 1994)

Dimensión Interna: Conocimientos, Habilidades, Capacidades y Motivaciones

Dimensión Externa: Clima Laboral, Perspectiva de Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo, Reconocimiento y Estimulación

Metodología: Incluye Fases de la Gestión del Talento Humano por Competencias:

1. Planeación del trabajo mediante mesas sectoriales.
2. Gestión de Competencias Laborales.
3. Gestión de la Compensación.
4. Evaluación del Impacto.
5. Sostenimiento

La educación no formal también se le denomina como “enseñanza no convencional” o “educación abierta”, pues tiene las modalidades presencial y semipresencial como principales formas de aprender, en cambio los principios metodológicos se centran en satisfacer las necesidades del discente. De otro modo en los procesos de desarrollo del talento humano se toma en cuenta la dimensión interna y externa para formar competencias por medio de la capacitación y entrenamiento.

La educación es un derecho humano fundamental, que habilita al ejercicio de los demás derechos humanos. Se concibe a 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.

En 1967 en la Conferencia Internacional sobre la crisis mundial de la educación, en Williamsburg, P. Coombs, director del Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de la UNESCO, plantea “un énfasis especial en la necesidad de desarrollar medios educativos diferentes a los convencionalmente escolares”; así comienza el uso de denominaciones tales como educación “informal” y “no formal”

Por otra parte, en 1974 Coombs y Ahmed, proponen la distinción conceptual entre educación formal, no formal e informal. Llamada educación no formal a “toda actividad organizada, sistemática, educativa, realizada fuera del marco del sistema oficial, para facilitar determinadas clases de aprendizajes a subgrupos particulares de

la población, tanto adultos como niños”. Con esto se evidencia el amplísimo y heterogéneo abanico de procesos educativos no escolares o situados al margen del sistema de la enseñanza reglada.

De igual manera, en el mismo año Coombs y Ahmed elaboran su conocida “La lucha contra la pobreza rural”. También hay que aclarar que, en 1973, apareció al poco tiempo de publicarse la obra en cuestión, un resumen de las ideas principales de la misma en un artículo de la revista *Perspectivas* (Ph H. Coombs y colaboradores, 1973, 287-306).

Es así que, según lo planteado por estos autores se distingue que al referirse al término de “Educación No Formal” se está haciendo alusión al proceso de toda una vida, que requiere de ciertas características, dentro de las cuales se puede considerar: conocimientos de la vida diaria, influencias y entorno.

La denominación “no formal” frente a las también habituales de “educación no escolar” o “educación extraescolar” (out-of-school education), hace referencia a su juicio, estas últimas no marcan con nitidez las fronteras entre educación no formal e informal y, por otra parte, algunos de los programas educativos no formales tienen lugar dentro del contexto escolar, aunque fuera de horario lectivo. Esto indica, por esta parte que los aportes de la Educación No Formal son considerados y apropiados a las necesidades educativas básicas que se presentan.

2.2.2 Formación de Adultos

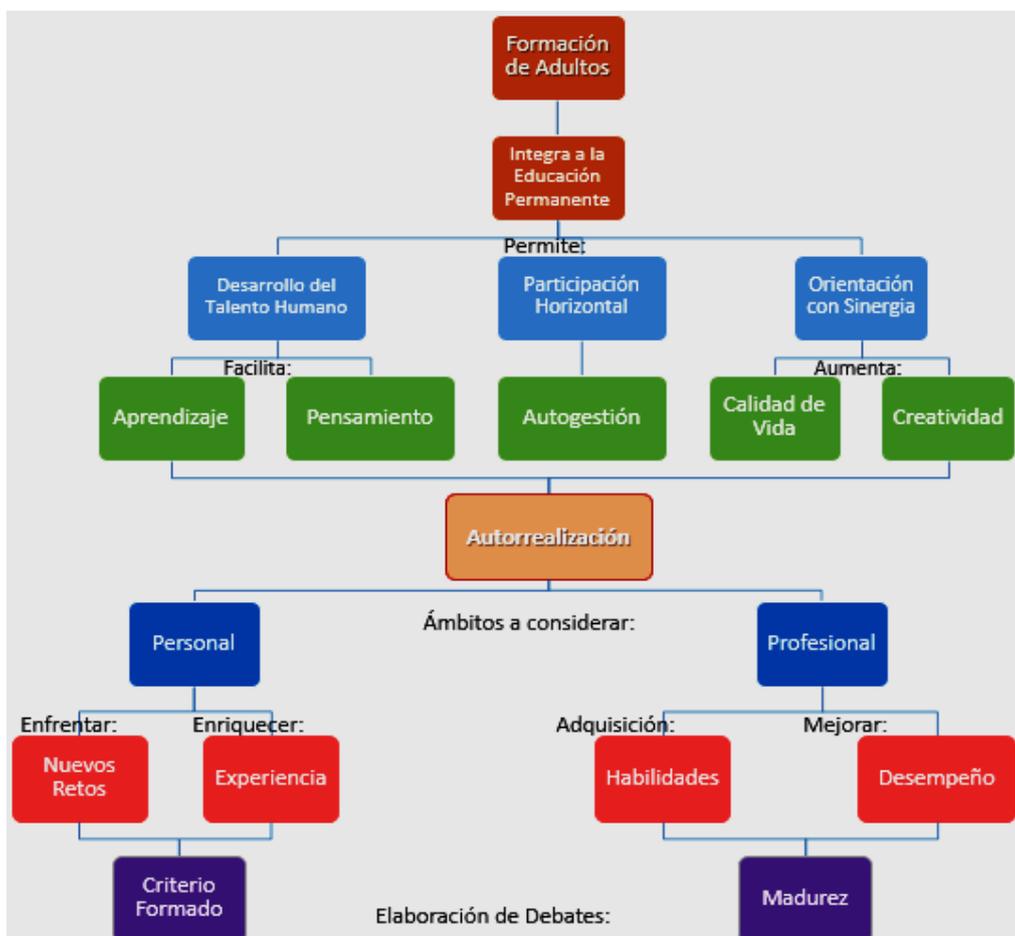
Primeramente, la Educación de Adultos (EA) ofrece, sin duda, un campo novedoso a la investigación psicoeducativa. La Pedagogía Social lleva años ocupándose del tema. Sin embargo, un ámbito de estudio tan amplio desborda los límites de una disciplina concreta o de un solo campo de estudio. Por ende, las materias específicas que quieren abordarlo se suelen centrar en un área y se encuentran dificultad para responder metodológicamente a las demandas de otras materias. En pocas palabras, la Educación de Adultos supone un espacio tan amplio que se hace necesaria la concurrencia de múltiples campos de estudio para abordarlo, aunque sea superficialmente.

Un planteamiento de la cuestión que pretendiese un mínimo rigor habría de tener en cuenta dos ejes fundamentales, extraordinariamente complejos, como opinan Usher y Bryant (1992): el de la teoría-práctica-investigación y el histórico-social y político-administrativo. Para responder a aquello que nos hemos propuesto en la cuestión, resumiremos el trabajo en los siguientes puntos. El objeto de la educación de las personas adultas está comprometido, tanto en la comprensión como en la intervención de los procesos educativos. Es este doble componente, como explicación y como intervención, lo que hace que el objeto de conocimiento de la educación de las personas adultas se vaya construyendo en la práctica.

La intervención en los procesos de enseñanza-aprendizaje con las personas adultas está revelando los fines que queremos alcanzar con esa intervención educativa. Consecuentemente, nos compromete moral y éticamente en un doble sentido. En primer lugar, porque las relaciones entre las personas son siempre realizadas, guiadas y valoradas

por criterios éticos. En segundo lugar, porque la intencionalidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje tienen como cometido específico influir en la vida social y personal de las personas adultas que aprenden en relación con unos fines deseables.

Ilustración 3. Mapa Conceptual Formación de Adultos realizado por el equipo de investigación



En lo que respecta a la aproximación Formación de Adultos se encuentra, dificultades en hacer coincidir las demandas de la población adulta con las ofertas de los poderes públicos, instituciones, empresas. Este hecho se repite de manera obstinada siempre que se plantea un nivel educativo nuevo entre quienes demandan y entre quienes ofertan. Se puede afirmar que el momento actual no ha superado la situación. La misma legislación que va acompañando las sucesivas propuestas educativas suele adolecer de

timidez, de falta de concreción y, sin duda alguna, de garantías presupuestarias que dejen de lado el voluntarismo y acometan una verdadera planificación.

Los modelos teóricos que guían la investigación sobre Educación de Adultos resultan excesivamente confusos y hasta ambiguos. No es sorprendente si pensamos en lo indefinido del objeto y en lo inapresable del mismo. Existen modelos con excepcional carga teórica que se convierten en peligrosamente sospechosos para el poder constituido y pacífico, que entiende este tipo de educación como resultado de la generosidad del poder y no como derecho del adulto en formación. Otros modelos insisten en la práctica como criterio decisivo.

Es necesario recalcar que, el proceso formativo del adulto merece una atención especial, e inicia un campo de investigación extraordinariamente prometedor para las ciencias de la conducta, el acto de aprender se relaciona con la edad del sujeto, con su desarrollo mental, con las experiencias vividas, con toda la historia del sujeto. Por consiguiente, el aprendizaje adulto es analógico, no unívoco, al del estudiante habitual. Se puede hablar de un pensamiento adulto que vaya más allá de la lógica formal piagetiana para entrar en otra lógica que puede definirse como dialéctica y relativista (Corral Iñigo 1998).

Por lo que se refiere al potencial humano la cuestión es descubrir en qué medida ese proceso mental se encuentra presente en capacitadores y personas que son capacitadas, para superar desafíos y cumplir objetivos organizacionales, funcionales y personales, así como preparar al personal y contribuir a la evaluación de la cultura

organizacional. En definitiva, la educación de adultos no puede dejar de plantearse esta cuestión. Las didácticas específicas derivan de la solución que se obtenga del desarrollo del pensamiento del adulto. Es evidente que la historia personal del sujeto decide, dado el abanico enorme que se abre en la tarea de educación de adultos, que puede ir desde la alfabetización al dominio de las nuevas tecnologías y la robótica. La complejidad, pues, del acto docente propuesto no ofrece dudas.

Las investigaciones de que disponemos son escasas y se refieren normalmente a la lectoescritura y a la matemática. Si la Formación de Adultos se entiende como una concreción de la Educación para Adultos EPA, la investigación didáctica presenta oportunidades extraordinarias.

La planificación de la Formación de Adultos es una necesidad urgente. La situación actual, que la hace depender de tan variados organismos, instituciones, grupos e iniciativas es poco eficaz. Se impone llegar a una estructura unificada, que defina las situaciones, consiga los recursos necesarios y los gestione adecuadamente. En definitiva, la Formación de Adultos, integrada en la Educación Permanente, se presenta como parte importante de la salud de la sociedad, del interés de la misma por el bien de todos los ciudadanos, de su progreso personal y social. Para los educadores es un reto sugestivo y para los investigadores psicoeducativos un campo prometedor.

Por otra parte, la sociedad de la información define la educación de adultos, en el momento actual se agudiza la cuestión a causa de los enormes cambios que la sociedad de la información está produciendo, de hecho, la sociedad de la información está

sustituyendo a la sociedad industrial la selección y el procesamiento de la información relevante en todas las áreas de la vida social son las características de la nueva sociedad.

Quien domine la informática, la robótica, en definitiva, las nuevas tecnologías poseen la clave para incorporarse al mundo del trabajo y participar en los distintos aspectos de la vida social. En este contexto, la Educación de Adultos se impone como una necesidad para evitar el desfase y hasta el aparcamiento de generaciones enteras de su actividad. No es extraño que las sociedades más avanzadas propicien la formación de adultos en estos temas. Así en Japón, Suecia o Dinamarca más del 50% de la población participa anualmente en cursos programados de formación de adultos, mientras en España apenas se supera el 16% (CREA 1995).

2.2.3 Motivación Laboral

En las organizaciones actualmente es importante la motivación, es un elemento fundamental, para que los trabajadores de todas las empresas tengan un buen desempeño laboral ya que este es un factor primordial en el rendimiento de sus actividades para poder llegar a lograr los objetivos de sus metas y así poder tener al personal al máximo para que realicen sus actividades con mayor productividad, la motivación se puede realizar llevando a cabo diferentes formas, esto con el fin de que ellos rindan y den al máximo su desempeño en el área de trabajo.

Se han generado diferentes programas para motivar al personal, de las instituciones con el fin de que ellos sientan que los encargados, jefes o directores de las

organizaciones se preocupan por sus actividades para alcanzar los objetivos establecidos de su puesto de trabajo, considerando el desempeño que ellos realizan con motivación y esfuerzo para alcanzar resultados positivos ya que un buen trabajador animado con ganas de realizar sus actividades genera un beneficio bueno para él, como para la organización y esto ayuda a que se desenvuelva con sus compañeros. Según lo mencionado anteriormente, para poder comprender sobre el tema se citarán los siguientes autores.

Asimismo, en el artículo de motivación personal de Prensa Libre (2011) la motivación personal debe ser un juicio consistente que hace que los seres humanos sean seguros de sí mismos. Por tal motivo, proporciona efectividad y positivismo en su ámbito cotidiano. Esto quiere decir que la motivación es un elemento para salir adelante día a día, una persona se siente motivada y realiza sus tareas laborales con mayor eficacia, tiene consecuencia en todos los aspectos de la vida y es fundamental en el trabajo para poder determinar cómo actuar, cómo tratar a la gente y cómo desenvolverse; además, es fundamental para poder crecer, ascender y cumplir todas las metas. Por otro lado, la motivación en el ser humano ayuda a que la persona se pueda desenvolver y dar todo lo que tiene tanto en su vida personal como en el ámbito laboral, ayuda a que sea una persona emprendedora y a alcanzar todo lo que se propone.

Ortega (2013) en la tesis Incentivos monetarios en la motivación laboral, realizada determinó que la motivación laboral surge como alternativa ante los conflictos, la falta de entendimiento entre las personas, la desmotivación, la baja productividad y el desinterés, además logró la mediación entre los intereses patronales y las necesidades o expectativas de los trabajadores. Actualmente la motivación y satisfacción laboral de los colaboradores

es un punto clave para todas las organizaciones, tanto públicas como privadas, ya que el personal es importante para alcanzar las metas en las organizaciones. En los resultados de la presente investigación se pudo comprobar que existen elementos que influyen en la motivación laboral del trabajador y que no necesariamente se relacionan con la entrega de una compensación monetaria por un buen trabajo realizado.

Gómez (2013) en la conferencia impartida en el Congreso, Motivación y Gestión del talento Humano, el 15 de marzo del 2013, explica que en más de una ocasión ha escuchado decir que no se puede motivar a las personas sino que ellas la encuentran por sus propios medios, se apegan al termino de motivación que definen a la misma, incluso hay corrientes de diferentes autores, pero en general se puede decir que es aquello que energiza una acción que mueve y la mantiene o que la detiene, desde el punto de vista la motivación externa, es decir, que se puede motivar a las personas extrínsecamente; como ahora en las investigaciones ha demostrado que:

“La motivación intrínseca es aquella que hace que las personas realicen lo que hacen porque lo quieren hacer o ya que es muy diferente a que las personas hagan lo que tiene que hacer porque les conviene, entonces, sí se puede motivar a otras personas por factores extrínsecos por medio de un bono, por medio de un incentivo. Pero también se puede motivar circunstancias para que las personas se muevan y les interese aún más es por eso que la motivación llega a realizar con mejor exactitud las tareas o el trabajo que se desempeña día a día”.

Por otra parte, Sandra Suarez explica que la motivación laboral, es una estrategia para aumentar la productividad, ya que va a depender de sus recursos económicos, grandes y pequeñas empresas tienen varias estrategias para mantener a sus colaboradores en un agradable ambiente laboral que los lleve a brindar y a realizar lo mejor de sí y a ser cada vez más eficaces y productivos. Las pequeñas empresas, o aquellas que cuentan de recursos limitados, requieren de técnicas de motivación laboral, ya que el nivel de motivación brinda a los empleados un espacio propicio donde puedan desarrollarse de manera personal y profesional. En compañías donde el personal es numeroso y los recursos son más generosos, el tema se aborda desde otro orden. En industrias grandes, por ejemplo, la motivación laboral se ha enmarcado en la palabra bienestar, pero dirigida no solo a sus empleados sino también al grupo familiar.

González (2008) afirma que la motivación es un proceso interno y propio de cada persona, refleja la interacción que se establece entre el individuo y el mundo ya que también sirve para regular la actividad del sujeto que consiste en la ejecución de conductas hacia un propósito u objetivo y meta que él considera necesario y deseable.

La motivación es una mediación, un punto o lugar intermedio entre la personalidad del individuo y la forma de la realización de sus actividades, es por ello que requiere también esclarecer el de su eficiencia lo que dirige hacia el logro de dichas actividades de manera que tenga éxitos en su empeño, Debido a eso las primeras teorías de la motivación Robins y Judge (2013) explican que se formularon cinco teorías durante la década de 1950, sobre la motivación de los colaboradores de una organización, ya que

estas representan el fundamento de donde surgieron las formas de motivación sobre los individuos, las teorías más conocidas son:

No obstante, entre las principales teorías psicológicas que inquiriere acerca de la motivación y las necesidades del ser humano se encuentra, la teoría de jerarquía de las necesidades, establecida por Abraham Maslow, quien determinó la hipótesis de que, dentro de cada individuo o sujeto, existe una jerarquía de cinco necesidades entre estas se pueden encontrar necesidades: Fisiológicas. Esta incluye hambre, sed, refugio, y otras necesidades corporales, del individuo. Seguridad.

En esta abarca el cuidado y la protección contra los daños físicos y emocionales. Sociales. Se pueden encontrar el efecto, el sentido por pertenencia, la aceptación y la necesidad. Estima. Encontramos lo que son los factores internos como el respeto que tiene la persona a sí mismo, la autonomía, el logro y factores externos como el estatus, el reconocimiento y la atención. Autorrealización. Es el impulso para convertirse en aquello que el individuo es capaz de ser; incluye el crecimiento y el desarrollo del propio potencial.

Ahora bien, un factor importante que se debe saber es que las necesidades no se van a satisfacer por completo, y saber que aquella que alcanza un nivel deja de motivar, si la misma está bastante complacida, la siguiente se vuelve dominante. Según Maslow si se desea motivar a un individuo se necesita entender y saber en qué nivel de la jerarquía se encuentra esa persona y concentrarse en el nivel de esta satisfacción.

En cambio, las Teorías X y Y Douglas McGregor, citado por Robins y Judge (2013) estableció dos visiones diferentes en las personas una negativa en esencia, llamada teoría X en esta teoría presupone que el trabajador es pesimista, es rígido y con una aversión innata al trabajo evitándolo si es posible. Y la otra básicamente positiva denominada Y, ya que ésta se caracteriza por considerar al trabajador como el activo más importante de la empresa se conoce como una persona dinámica, flexible y optimista.

Después de estudiar la manera en que los gerentes se relacionaban con los empleados McGregor determinó, que los puntos de vistas que aquellos tenían acerca de las naturalezas los seres humanos se basan en ciertas suposiciones que moldean su comportamiento. Los gerentes que están a favor de la teoría X creen que a los empleados les disgusta de modo inherente al trabajo por lo que deben ser dirigidos incluso coaccionados a realizarlo.

Quienes se basan en la teoría Y suponen que los empleados consideran el trabajo algo tan natural como el descanso o el juego por lo que la persona promedio aprenderá a aceptar incluso a buscar la responsabilidad. La teoría Y señala que las necesidades de orden superior dominan a los individuos. Incluso McGregor llegó a pensar que los supuestos de la teoría Y eran más válidos que los de la teoría X. Por consiguiente, estableció que la idea como toma de decisiones participativa, los trabajos de responsabilidad y desafiantes y las buenas relaciones grupales servían para maximizar la motivación de un individuo en una empresa en su trabajo.

Ilustración 4. Cuadro de las Teorías X e Y de Douglas McGregor acerca de los tipos de liderazgo en las empresas o instituciones



No obstante, para las Teorías de los dos factores se tiene el supuesto que la relación de un colaborador con el trabajo es fundamental y que la actitud de alguien hacia su puesto de trabajo muy bien podría determinar el éxito o el fracaso. La teoría de los dos factores también se denomina teoría de motivación e higiene. Ya que estas teorías relacionan factores intrínsecos con la satisfacción laboral y relaciona factores extrínsecos con la insatisfacción.

Durante los factores de higiene factores como la política y la administración de la compañía, la supervisión el salario se verán si son adecuados para un puesto mantienen tranquilos a los colaboradores, si dichos factores son los adecuados las personas no estarán insatisfechas.

Ilustración 5. Teoría de Dos Factores de Herzberg

LOS DOS FACTORES DE HERZBERG	
FACTORES MOTIVACIONALES (De Satisfacción)	FACTORES DE HIGIENE (De Insatisfacción)
Contenido del cargo (Como se siente el individuo en relación a su cargo)	Contexto del cargo (Como se siente el individuo en relación con las condiciones del Ministerio)
El Trabajo en si Realización Reconocimiento Progreso Profesional Responsabilidad	Las Condiciones de Trabajo Administración de la Empresa Salario Relaciones con el supervisor Beneficios y Servicios Sociales

Por otra parte, la Teoría de las necesidades de McClelland determina que el logro, el poder y la afiliación son tres necesidades importantes ya que ayudan a explicar la motivación. En donde se establecen: la Necesidad de Logro. Esta necesidad es el impulso por salir adelante, por tener éxito con respecto a un conjunto de estándares y por luchar para alcanzar y llegar a triunfar. Necesidad del Poder. Es necesidad de hacer que los individuos se comporten de una manera que no se lograría con ningún otro medio. Y finalmente la Necesidad de Afiliación. Es el deseo de tener relaciones interpersonales amigables, cercanas y sociables.

Ilustración 6. Mapa Conceptual Teoría de las Necesidades de McClelland.



En cambio, la Teoría del aprendizaje Jones y George (2006) define que en la manera en que se aplican a las organizaciones, los administradores pueden calificar la motivación y el desempeño de los empleados por la forma en que vinculan los resultados que estos obtienen con la realización de comportamientos deseados en una organización y el logro de las metas. Esta teoría se enfoca en los vínculos entre el desempeño y los resultados de la motivación. Se puede definir el aprendizaje como un cambio relativamente permanente en el conocimiento o comportamiento de una persona, que resulta de la experiencia o la práctica.

Además, se contempla que el aprendizaje tiene lugar importante en las organizaciones si la gente aprende a conducirse de cierta manera para llegar a tener resultados. Por ejemplo, un individuo que aprende a tener un mejor desempeño que en el pasado o presente, porque está motivada para obtener los resultados que se derivan de tales comportamientos, como un incremento de sueldo o llegar a obtener una felicitación de su jefe, esto ayudará a que el colaborador tenga un mejor desempeño.

La motivación y sus teorías Madrigal (2009) refiere a la búsqueda de los elementos que permitan conducir los esfuerzos de las personas hacia direcciones específicas ha sido una constante, así como encontrar elementos que permitan a canalizar el esfuerzo la energía, y la conducta de los colaboradores hacia el logro de los objetivos que buscan las organizaciones y los propios empleados. Al respecto se han desarrollado distintos enfoques teóricos los que se abordan a continuación:

Modelo Mecanicista: Este modelo indica que supuestamente el dinero es un motivador universal y que, por lo tanto, los trabajadores canalizaran su energía hacia lo que la empresa quiere ante un incentivo económico de suficiente valor. Y el Modelo Conductista: Modelo que parte que toda conducta del individuo o de los colaboradores, puede ser incentivada a los estímulos adecuados. Con base en lo anterior, se desprenden las siguientes teorías; Teorías de contenido. Agrupa aquellas teorías que se consideran todo lo importante que puede motivar a los colaboradores. Teorías de proceso. Esta teoría considera la forma del proceso en que la persona puede llegar a motivarse. (Sum, 2014)

2.2.4 Metodologías de Enseñanza-Aprendizaje

En el país es necesario generar una educación de calidad para ello requiere de asesores pedagógicos y de todo el personal de trabajo del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, por medio de la gestión del talento humano para desarrollar habilidades y destrezas a través de estudios formales, conocimientos informales y no formales. Por otra parte, se tiene que fortalecer a toda la Institución, reconocer las fortalezas y puntos de mejora. Con el propósito de apostar a la capacitación de su personal porque es el recurso más valioso que posee.

Hacer más factibles, reales y duraderos los procesos de aprendizaje para la población adulta trabajadora y públicos en general, teniendo en cuenta la importancia creciente de la formación profesional en ambientes altamente exigentes y dinámicos, constituye en la actualidad un imperativo impostergable para todos los profesionales de una u otra especialidad relacionados con la tarea de enseñar y que exige, además de manejar profundamente las características psicológicas de la etapa de desarrollo evolutiva

de que se trate en función de potenciar el desarrollo de todos, el dominio o preparación del docente en las novedosas tecnologías de la información así como su implementación exitosa en pos de un aprendizaje no sólo eficaz, sino también colaborativo, donde se aprovechen e intervengan las fuerzas de todos los miembros del grupo.

Es por eso que la preocupación por el quehacer de la formación de recursos humanos es una situación generalizada en todos los países, no solo en El Salvador, los cambios mundiales han generalizado la necesidad de realizar estudios que permitan establecer nuevas y mejores opciones para capacitar al capital humano en sus diferentes niveles de especialización. Ya que las organizaciones en la actualidad reconocen que solo en la medida en que promuevan el crecimiento de los individuos que trabajan en ellas, impulsarán el desarrollo de la organización en su conjunto.

De acuerdo con lo anterior, la formación permanente de recursos humanos es una tarea que se realiza en los centros de trabajo e instituciones educativas mediante la utilización de medios y/o programas de cooperación y asistencia técnica de las instituciones que han desarrollado sistemas de aprendizaje avanzados. Es de destacar la importancia que presenta el aprendizaje colaborativo para los seres humanos, el cual no hace más que potenciar nuestra esencia social pues según Zañardu (2003), el aprendizaje colaborativo está “centrado básicamente en el diálogo, la negociación, en la palabra, en el aprender por explicación”.

Aunque existe una rica tradición de educación de adultos alrededor del mundo. La historia de este esfuerzo educativo difiere de un lugar a otro, aunque inevitablemente

refleja una variedad de ramificaciones, podemos encontrar entrenamientos vocacionales o en el trabajo, a nivel técnico y directivo, de crecimiento y enriquecimiento personal, que promuevan la movilización social y el desarrollo de la carrera. Es decir, los adultos evidentemente tienen ciertos atributos que por lo general se pueden reconocer universalmente, y estos atributos son de hecho utilizados para definir cuándo un ser humano se convierte en adulto sin tener en cuenta su edad cronológica.

Principalmente se supone que los adultos están conscientes de sus necesidades educativas, que son lo suficientemente maduros como para seleccionar si buscan o no medios para educarse y en qué forma, que están adecuadamente experimentados a través de la vida y el trabajo lo cual les permite razonar y aplicar conocimientos particulares a su rango de experiencia.

Por consiguiente, se debe adjudicar que los adultos tienen tiempo limitado, y que tienen que balancear las demandas de la familia, el trabajo y la educación. Igualmente se puede asumir que éstos ya han adquirido un conocimiento propio y del mundo, suficiente para sobrevivir, aunque no puedan controlar su entorno a su gusto. En otras palabras, los adultos no son una tabula rasa, o listas vacías, sobre las cuales una persona pueda escribir. Sin embargo, los adultos escogen el lugar donde desean llevar a cabo las actividades educativas, prefieren lugares que se orienten hacia sus necesidades, y una gran proporción de la educación adulta tiene lugar en los sitios de trabajo o en la casa o en lugares donde los adultos tengan una asociación positiva.

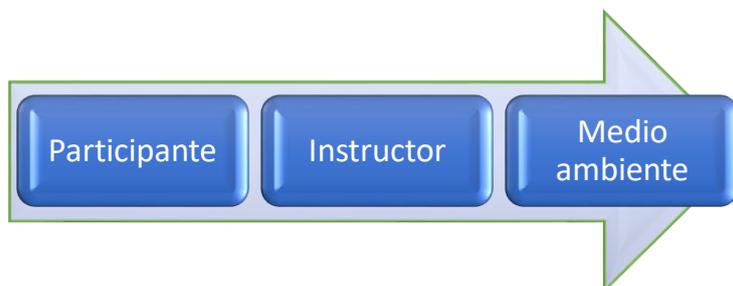
Dada las características psicológicas y sociales de los adultos es un imperativo facilitar el acceso a los planes de capacitación para este grupo de edades. Cuando se programa la educación, como opuesto a lo informal, ésta probablemente sucederá fuera de las horas laborales. Como resultado, muchos planes son fijados para la tarde o para los fines de semana. Debido a que los adultos, por ende, deben decidir si atienden o no dichos eventos cambiando las actividades que realizan en su tiempo libre, a no ser que puedan organizar la educación durante sus horas de trabajo. No obstante, se consideramos que los programas formales de educación dirigidos a los adultos, en tanto potencian o desarrollan las habilidades necesarias en función de sus roles laborales. En este caso el programa de Aprendizaje concebido para los profesores del centro es un ejemplo de ello.

Los capacitadores, por tanto, juegan un importante papel al proporcionar el conocimiento para ayudar a los adultos en la reflexión, enmarcando sus experiencias al escuchar cuidadosamente con el propósito de brindar puntos de vista calificados dentro de su quehacer, y a través de la creación de oportunidades para los adultos a efecto de desempacar o diferenciar experiencias a través de seguros e interesantes ejercicios y asignaciones, a través de un estudio guiado y la potenciación del aprendizaje grupal, como miembros de diversos sistemas abiertos que estos son.

Este proceso de aprendizaje se conforma a partir de la interacción de tres elementos principales: En el ámbito de la capacitación el proceso de instrucción-aprendizaje se lleva a cabo para perfeccionar o actualizar a los individuos en su campo laboral y se dirige concretamente a personas adultas que desempeñan un puesto de trabajo. Es por esta razón, el participante, que es el sujeto que aprende, bajo nuevas

concepciones de alumno-investigador o hacedor de su propio aprendizaje, el instructor, que es el sujeto que enseña, partiendo del supuesto de que todos aprendemos de todos, el contenido del curso, que es el objeto de conocimiento y se compone en nuestro programa en 5 temas de estudio que se presentan al alumno mediante guías; Además de estos elementos, no debe olvidarse el medio ambiente que circunscribe la práctica del instructor y el aprendizaje de los participantes en donde influyen toda clase de problemas de los capacitados, del instructor y de la institución donde se realice el evento y que se reflejan en el proceso formativo.

Ilustración 7. Componentes del proceso metodológico del proceso formativo, abarca los agentes participantes.



Sin embargo, durante la implementación del curso utilizando tecnología de la información, es muy oportuno incluir las consideraciones de Rubén Ardila, pedagogo que ha desarrollado sistemas de capacitación y que resume los fundamentos de los principios del aprendizaje, por considerarlos de máxima aplicación.

Primer principio: El refuerzo más efectivo en el proceso del aprendizaje es aquel que sigue a la acción con una mínima demora. La efectividad del esfuerzo disminuye con el paso del tiempo y muy pronto no tiene casi ninguna efectividad. Atenerse a este principio significa que las respuestas a las demandas de los estudiantes deben ser respondidas en un breve plazo de tiempo. Segundo Principio: La máxima motivación para

el aprendizaje se logra cuando la tarea no es demasiado fácil ni demasiado difícil para el individuo, pues así logra satisfacción. Las guías de trabajo deben cumplir este principio: metas retadoras y posibles de realizar. Tercer Principio: El aprendizaje no es proceso simplemente intelectual, sino que también lo es desde el punto de vista emocional.

El individuo tiene metas en el proceso de aprender que deben ser claras y precisas para que sean motivadoras. Conjugación de emociones con aprendizaje es altamente beneficioso en cualquier ambiente de aprendizaje. Cuarto Principio: Aprendemos a través de los órganos sensoriales, especialmente mediante la vista y del oído, por lo que se deben considerar como recursos para el desarrollo de este proceso. Quinto Principio: Generalmente lo que aprendemos lo vinculamos con lo que sabemos, es decir, partimos de encuadres particulares para darle valor a la enseñanza. Cada una de las tareas de las guías propuestas a los estudiantes tuvo en cuenta este principio. Sexto Principio: Regularmente aprendemos una cosa a la vez.

Por ello, se trata de delimitar lo más claramente posible, las distintas unidades de aprendizaje bien correspondan a módulos, capítulos, temas, etc. Séptimo Principio: Cada persona aprende en grados distintos o a velocidades diferentes dependiendo de sus conocimientos, habilidades y desde luego el grado de desarrollo de sus competencias. No obstante, cada tipo de aprendizaje requerirá competencias específicas y esto es importantes determinarlo previamente, mediante la realización de diagnósticos. Existe un margen de tiempo para respuestas, intercambios, modificaciones de lo aprendido por los estudiantes. (Martínez, 2010)

2.2.5 Clima Organizacional

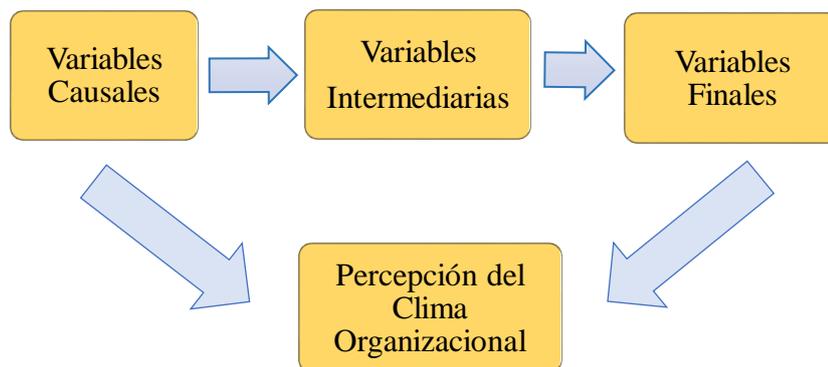
Existen varias teorías de los sistemas Likert citado por Brunet (1999, pp. 23-24) establece que el comportamiento por los subordinados es causado, en parte por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que estos perciben en parte, por sus informaciones, sus percepciones, sus esperanzas, sus capacidades y valores. La reacción del individuo ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene ésta. Lo que cuenta es cómo ve la forma como ve las cosas y no la realidad objetiva. Si la realidad influye sobre la percepción, es la percepción la que determina el tipo de comportamiento que un individuo va a adoptar.

Brunet (2011, pp. 28-29) cita a Likert, quien establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima. En tal sentido se cita: Primeramente, se encuentran las variables causales, son variables independientes que determinan el sentido en que una organización evoluciona, así como los resultados que obtiene.

Dentro de las variables causales se citan: Las que pueden ser modificadas o transformadas por los miembros de la organización que pueden también agregar nuevos componentes. Son variables independientes (de causa y efecto), si estas se modifican, hacen que se modifiquen las otras variables, si éstas permanecen sin cambios, no sufren generalmente la influencia de las otras variables.

En cambio, las Variables intermediarias reflejan el estado interno y la salud de una empresa o institución (las motivaciones, las actitudes, los objetivos de rendimiento, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones), son las constituyentes de los procesos organizacionales de una empresa. En cuanto a las Variables finales, estas surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad, están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como productividad, ganancia y pérdida, estas constituyen la eficacia organizacional de una empresa.

Ilustración 8. Disposición de las Tres Variables del Clima Organizacional muestra Tipos de clima organizacional según Brunet (2011, P. 42) considera que la combinación y la interacción de estas variables permite determinar dos grandes tipos de clima organizacional.



En primer lugar se encuentra, el Clima de Tipo Autoritario: Sistema I - Autoritario explotador, la dirección no tiene la confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, la interacción entre los superiores y los empleados es casi nula y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes, Sistema II - Autoritario paternalista, existe confianza entre la dirección y sus empleados, se utilizan recompensas y castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores, Sistema III.

El Clima Participativo: Consultivo, es la que tiene confianza en sus empleados donde pueden tomar decisiones específicas, se busca satisfacer necesidades de prestigio y estima, existe interacción de ambas partes. Hay un alto grado de confianza y sistema IV Participación en grupo, existe la confianza de los empleados por parte de la dirección, los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento. Los sistemas I y II corresponden a un clima cerrado donde existe una estructura rígida, por lo que el clima es desfavorable. Por otro lado, los sistemas III y IV corresponden a un clima abierto con una estructura flexible creando un clima favorable dentro de la organización.

Los primeros estudios sobre el Clima Organizacional fueron realizados por Kurt Lewin en la década de los 50, el comportamiento humano es función del “campo psicológico” o ambiente de la persona, el concepto de clima es útil para enlazar los aspectos de la organización.

Para Hall (1972, p. 334) define como un conjunto de propiedades del ambiente laboral percibidas directamente o indirectamente por los empleados que influye en la conducta del empleado. Sin embargo, el clima organizacional es uno de los factores estratégicos para el éxito de la gestión institucional, paralelo a la organización formal, en la realización de las actividades institucionales, lo constituye una serie de compartimientos y modelos conductuales demostrados por los miembros de una organización. A su vez Álvarez (1972, p. 335) considera el clima organizacional es el ambiente favorable o desfavorable para los miembros de una organización. Impulsa el sentido de pertenencia, la lealtad y la satisfacción laboral.

De allí que Robbins (1990, p.335) considera el clima organizacional es entendido como la personalidad de la organización, que puede ser descrita en grados de calor y se puede asimilar con la cultura ya que permite reafirmar las tradiciones, valores, costumbres y prácticas. En tal sentido, el clima Organizacional cumple con algunas características para estos actores Litwin y Stinger (1998, pp. 47- 48) postulan la existencia de nueve características que determinan el clima organizacional: Las características del clima organizacional repercuten sobre las motivaciones de los miembros de la organización y su comportamiento. De igual manera este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencia para la organización como, productividad, satisfacción, rotación y adaptación. Entre dichas características se encuentran: En primer lugar, la Estructura, es la que representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo.

En segundo lugar, se encuentra la Responsabilidad, que es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo, es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha es decir el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo. En tercer lugar, la Recompensa, corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.

Después se halla el Desafío, que corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización de los desafíos que impone el trabajo, promueve los riesgos

calculados a fin de lograr los objetivos propuestos. Luego se encuentran las Relaciones, que es la percepción por parte de los miembros de la organización acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre padres como entre jefes y empleados. Además de la Cooperación, es el sentimiento de los miembros de la organización sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo, el énfasis este puesto en el apoyo mutuo.

Seguido de los Estándares, es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas del rendimiento. Después de esto se muestra los Conflictos, que es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan. Y finalmente la Identidad, es el sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de las organizaciones.

El Clima Organizacional también tiene sus componentes según Brunet (2011, pp. 41-42) define los componentes tales como el comportamiento de los individuos y de los grupos, la estructura y los procesos organizacionales, para crear un clima organizacional que, a su vez produce los resultados que se observan a nivel del rendimiento organizacional, individual o de grupo.

Así los resultados que se observan en una organización provienen de su tipo de clima que es el resultado de los diferentes aspectos de la realidad de la organización como la estructura, los procesos y los aspectos psicológicos y de comportamiento de los

empleados. Esto significa que, la forma en que los empleados ven la realidad y la interpretación que de ella hacen, reviste una importancia en particular. Los componentes individuales de cada trabajador actúan en la cual es el resultado producido donde confirmar las percepciones, la personalidad, la resistencia a la presión y el nivel del aprendizaje sirven para interpretar la realidad que los rodea.



Ilustración 9. Componentes y Resultados del Clima Organizacional, presentan la forma en que interactúan componentes tales como el comportamiento de los individuos y de los grupos, la estructura y los procesos organizacionales, para crear un clima organizacional.

2.2.6 Estrategias de Evaluación de Aprendizajes

Con respecto a las Estrategias de Evaluación de los Aprendizajes en los procesos de capacitación, se toma en cuenta un modelo de trabajo que pueda simplificar esfuerzos, en este sentido se debe buscar el cumplir con objetivos y metas. En el 2010 Mondy manifestó que, para conocer los resultados obtenidos a partir de las acciones de capacitación, primeramente, se tiene que realizar evaluaciones a dichas acciones que permiten decidir si estas deberían continuar, si deberían modificarse y si están generando valor.

Por lo que se refiere a la evaluación de los contenidos de capacitación. Compete a los asistentes de las capacitaciones, según sea el caso o lo estime a bien el Departamento de Desarrollo Humano, quien diseñan los formatos de evolución. Además, la Evaluación de los/as asistentes a las capacitaciones. Se contempla la evaluación en los casos que el Departamento de Desarrollo Humano y la unidad solicitante estimen oportuno y de acuerdo a la naturaleza de la capacitación. Esta evaluación puede realizarse en dos momentos; Evaluación ex-ante. Previa al desarrollo del plan de capacitación a fin de conocer los conocimientos sobre los temas a desarrollarse. Por otro lado, la Evaluación ex-post. Posterior al desarrollo de la capacitación a fin de medir el grado de aprendizaje o asimilación de los contenidos. (Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, 2013)

Por otra parte, en la actualidad existe un modelo que ha sido aceptado y aprobado en múltiples instituciones, proporciona esfuerzos razonables con el suficiente éxito es el Modelo de Kirkpatrick. En el cual se describen de forma muy práctica las técnicas de evaluación de programas de formación, de igual manera las estrategias de evaluación de

formación pueden seguir el modelo para la evaluación de las acciones de capacitación propuesto por Kirkpatrick en 1994, busca recoger las opiniones de los participantes, el alcance del aprendizaje, el cambio en el comportamiento, es decir, la transferencia de la capacitación al puesto de trabajo, y el logro de los objetivos de la capacitación y el desarrollo siendo este el efecto sobre el desempeño, los mismos que se representan en cuatro niveles.

Este modelo básicamente plantea cuatro niveles de evaluación de la formación. A este modelo el Dr. Phillips le ha añadido un quinto nivel que cuantifica el esfuerzo en términos de Retorno de la inversión.

Los cinco niveles a los que se refiere la metodología son: Reacción. "Evaluar la reacción es lo mismo que medir la satisfacción de los participantes. Si la formación es eficaz, es importante que los estudiantes reaccionen favorablemente" Kirkpatrick. Las líneas e ideas que definen el primer nivel de medición son básicamente: Determinar qué es lo que deseas saber. Diseñar un formato que te cuantifique las reacciones y trata en la medida de lo posible establecer estándares de medición, toma medidas correctivas apropiadas. Provocar a la gente para que verdaderamente escriba comentarios y sugerencias. Pide una respuesta inmediata después del esfuerzo formativo. Pide que las respuestas sean verdaderas y honestas Comunica las reacciones si lo consideras adecuado.

En el nivel 2 se hace énfasis a los Aprendizajes. Se busca información que nos ayude a determinar si se ha producido una transferencia de conocimientos y propiamente un aprendizaje. "Es importante medir este aprendizaje porque no podríamos esperar

modificaciones en el comportamiento al menos que cierto conocimiento se haya logrado aprender" Kirkpatrick.

La medición del aprendizaje significa determinar entre otras cosas ¿qué conocimiento ha sido aprendido?, ¿qué habilidades han sido desarrolladas y mejoradas?, ¿qué actitudes fueron modificadas?". Las ideas y líneas que guían este segundo nivel son: Apoya si es posible un grupo de personas para el control del nivel 2. Evalúa conocimientos, habilidades y aptitudes, antes y después de cada programa formativo. Utiliza un cuestionario para medir estos conocimientos y actitudes. Debe de responderse al 100% del cuestionario. Utiliza los resultados para llevar a cabo acciones correctivas a los programas de formación.

En este nivel trata acerca de los Comportamientos. Buscar responder las siguientes preguntas ¿Cómo impacta la formación en el desempeño del propio empleado? ¿Qué sucede cuando los empleados concluyen la acción formativa y regresan a su puesto de trabajo? ¿Cuánto conocimiento, actitudes y habilidades se ha podido transferir?, son preguntas que se hace el propio Kirkpatrick. En definitiva, los comportamientos son cambios que se han producido en el puesto de trabajo de la persona que ha asistido a un programa formativo. Las ideas que guían este segundo nivel son básicamente: Apoyar de nuevo si es posible en un grupo de personas para el control de estos cambios de comportamiento. Permite que pase un cierto tiempo después de haber realizado el esfuerzo formativo para que los cambios realmente puedan suceder. Evalúa de nuevo el antes y el después de la formación.

Además, permite que pase un cierto tiempo después de haber realizado el esfuerzo formativo para que los cambios realmente puedan suceder. Evalúa de nuevo el antes y después de lo que puede suceder. Investiga o entrevista a formadores, supervisores, subordinados y otras personas que interactúen con los formados y pide un 100% de respuestas a tus preguntas. Repite esta evaluación periódicamente.

En el nivel 4 se hace referencia a los Resultados. Este es el más difícil de los niveles. Este nivel se enfoca en los resultados de negocio que se logran con la formación. Ideas básicas para alcanzar este nivel son: Permite que los resultados se lleguen a dar. Mide de nuevo el antes y el después. Considera coste vs. beneficio. Se tiene que quedar satisfecho con la evidencia si no te es posible probarlo. ROI (Valor de Retorno de la Inversión).

Este nivel es del Dr. Phillips. Ideas básicas para alcanzar este nivel son: Toma en cuenta las ideas mencionadas para el nivel cuatro. Ya que determina el coste directo de la formación. Además, mide la productividad o desempeño antes de la formación y después de la formación y su incremento. Hay que mencionar también traduce el incremento a dólares y réstale el coste directo de la formación. Calcula el ROI. (Valor de Retorno de la Inversión).

Existe una metodología detallada para alcanzar cada uno de los niveles, que comienza con la planificación del proyecto, y considera las herramientas y las técnicas para recoger la información adecuada, analizarla y finalmente poder obtener indicadores e informes para su evaluación y presentación. (Rodríguez, 2005)



Ilustración 10. El Modelo de Evaluación de la Formación de Donald Kirkpatrick plantea la evaluación de la formación en cuatro niveles, que representan una secuencia coherente de evaluar las acciones formativas.

Por otra parte, las Secretarías de Estado en El Salvador tienen presencia en todo el territorio nacional mediante las sedes departamentales, en la actualidad estas son las encargadas de los procesos de capacitación, no obstante, a veces se percibe a la capacitación como “agradable de tener” pero no como una oportunidad para obtener el éxito, esto se debe a que existe una baja conexión con el desempeño y el logro de resultados clave. Así pues, es necesario diseñar un buen objetivo y acciones para lograrlo, es debido a ello que se emplea el Modelo Kirkpatrick ya que ofrece un proceso práctico paso a paso para capacitar a profesionales de la capacitación de todo el mundo para demostrar el valor de sus esfuerzos y evitar perder presupuestos o sus empleos.

El modelo apunta efectivamente a las tres razones principales para evaluar los programas de capacitación. En primer lugar, para mejorar el programa. La mayoría de los profesionales de la capacitación están acostumbrados a evaluar con el propósito de hacer una mejora. Usando los métodos, formativo (durante el programa) y sanativo (después

del programa), se hacen preguntas relacionadas con la satisfacción de los participantes, si aprendieron contenidos clave y cómo áreas de oportunidad para futuras sesiones.

Este tipo de información es útil para el desempeño de los profesionales, medir la calidad, los materiales y los facilitadores. Si la evaluación muestra que el programa fue bien recibido y la información clave fue aprendida, entonces se puede llamar entrenamiento efectivo. Segundo, para maximizar la conversión de conocimiento en comportamiento y en resultados organizacionales, los profesionales de capacitación más expertos se dan cuenta de que incluso los programas de formación mejor diseñados y bien recibidos son de poco uso, a menos que los contenidos sean relevantes y aplicables en el trabajo. A esto se le llama conversión del aprendizaje en comportamiento.

Es aquí donde la implementación deliberada del modelo de Kirkpatrick realmente ayuda a incrementar el grado de aplicabilidad y, para que, el impacto en el negocio o a la misión organizacional. Si lo aprendido se traduce en un mejor desempeño en el trabajo, entonces será posible lograr mejores resultados organizacionales. Si la evaluación de la capacitación muestra que el desempeño en el trabajo aumentó y que los resultados mejoraron, entonces la efectividad será visible. También se tiene que demostrar a la organización el valor de la capacitación. Una de las excusas más comunes que usan las áreas presupuestales para refutar la contribución del entrenamiento es: “Hay demasiadas variables para demostrar la relevancia de la capacitación”.

En este sentido, se debe ser capaz de evidenciar el valor organizacional los programas y proyectos. Mediante la recopilación de datos relacionados con la efectividad,

se puede comprobar de forma creíble el impacto. Sus fundamentos son: El fin es el principio. El Retorno Sobre Expectativas (ROE) es el último indicador de valor. La sociedad en los negocios es necesaria para lograr un ROE positivo.

El valor debe ser creado antes de que pueda ser demostrado. Una cadena de evidencia convincente demuestra el valor. La definición de Retorno Sobre las Expectativas se entiende como “aquello que una iniciativa de capacitación exitosa ofrece a los principales grupos de interés en el negocio, demostrando el grado en el que sus expectativas quedan satisfechas”.

Teniendo en cuenta esto es de aprender el modelo e implementar con éxito un programa piloto para mostrar cuál es la mejor manera de asegurar y demostrar la contribución de la capacitación en las utilidades. El Retorno Sobre las Expectativas se puede implementar mejor planificando primero la evaluación. Esto se hace comenzando con el nivel 4 y trabajando hacia atrás a través de los niveles 3, 2 y 1.

Esto significa que primero se deben considerar las necesidades del negocio y los criterios para el éxito del programa, luego los requisitos de desempeño en el trabajo y, finalmente, apuntar hacia la responsabilidad y apoyo para antes, durante y después de la capacitación. Esto mantiene el foco en lo que es más importante y el resultado del programa se logra a través de un mejor desempeño en el trabajo de los graduados. (Kirkpatrick, 2017)

2.2.7 Competencias Laborales

En cuanto a las competencias laborales estas vienen marcando la orientación de las iniciativas y procesos de cambio estratégicos que durante la última década están poniendo en marcha distintos países en torno a cuatro ejes de actuación: el acercamiento entre el mundo laboral y la formación; la adecuación de los trabajadores a los cambios en la tecnología y en la organización social de la producción y el trabajo; la renovación de las entidades de formación, de los equipos docentes/instructores, y de la propia oferta formativa; y de las modalidades de adquisición y reconocimiento de las cualificaciones.

Actualmente representan un factor clave para la competitividad de las instituciones y empresas que quieren estar a la vanguardia y así hacer negocios en los mercados globales. En Recursos Humanos, comúnmente se habla de aptitudes, intereses y rasgos de personalidad para representar parámetros según los cuales podamos diferenciar a las personas. Es la habilidad para desempeñar un conjunto de actividades de manera competente. Sin embargo, hoy día es cada vez más común encontrar las descripciones de puestos, o los requerimientos de nuestros superiores en términos de competencia. (Instituto Técnico de Capacitación y Productividad [INTECAP], 2003, p.25)

En otra definición se describe a la Competencia Laboral como “El conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas u actitudes que son aplicables al desempeño de una función productiva a partir de los requerimientos de calidad y eficiencia esperados por el sector productivo”. Es conocida también como un “conjunto de actividades, destrezas,

habilidades y conocimientos requeridos para ejecutar con calidad determinadas funciones productivas en un ambiente de trabajo.

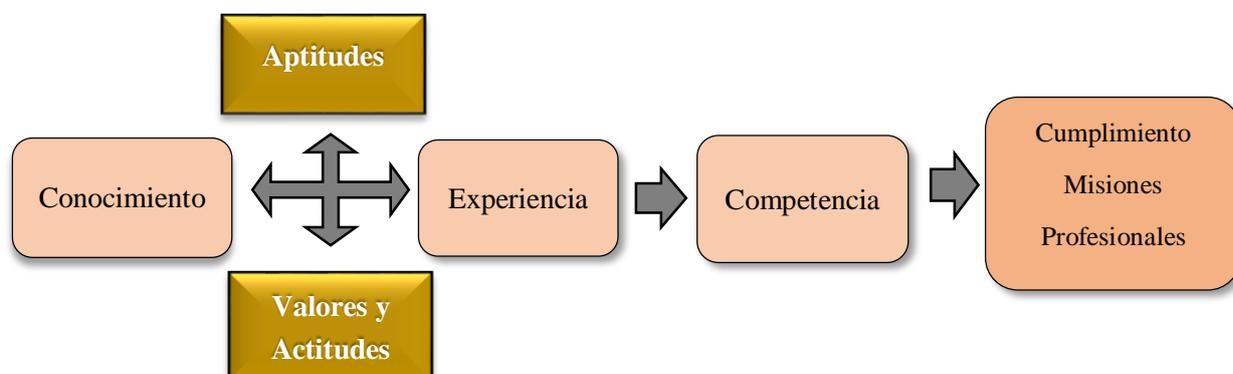


Ilustración 11. Definición de Competencia Laboral, se destaca en la última definición tres puntos importantes de las competencias laborales, el saber que se determina a través de los conocimientos; el saber hacer, que es la aplicación de los conocimientos, a través de las destrezas y habilidades, también incluye el saber crear e innovar vinculado con las experiencias; el último punto pero no menos importante es el saber ser que involucra las actitudes y valores de la persona en el trabajo, los cuales son muy importantes ya que la ausencia de estos no permite el desempeño de las funciones productivas con calidad. Fue extraído de: Gestión por Competencia Laboral. INTECAP.2003. P.38

Para definir con términos sencillos algunos de los conceptos utilizados en los párrafos anteriores, se dice que los conocimientos no son más que los datos e información adquirida por vías formales o no y que nos ayudan a entender determinados hechos, las destrezas o habilidades son conductas automatizadas por la práctica, las capacidades o aptitudes se refieren al potencial innato con que venimos dotados al nacer y nuestras actitudes puedan definirse como manifestaciones conductuales de nuestra disposición (INTECAP, 2003, p.37-39) Con el objeto de quedar más claros en cuanto a este aspecto sobre las competencias laborales son los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para llevar a cabo exitosamente una determinada actividad laboral, las competencias laborales también se conocen como habilidades laborales o habilidades profesionales, se presenta a continuación un esquema sobre este aspecto.

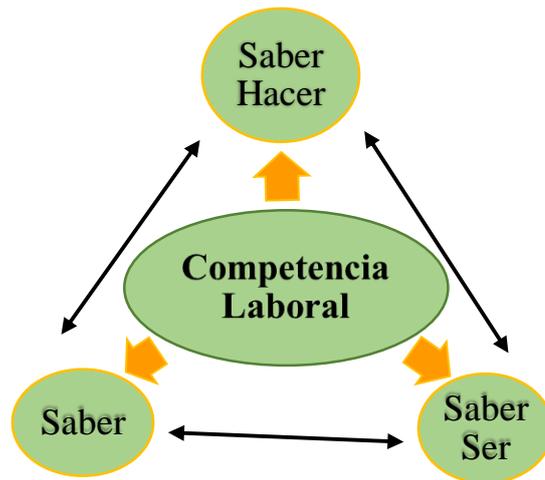


Ilustración 12. Aspectos Importantes de las Competencias Laborales tienen que ver con el saber hacer, saber y saber ser en el profesional que le permiten asumir los retos y contingencias que pueda traer su puesto de trabajo de una mejor manera.

Para Pereda y Berocal (1999), Wood & Payne (1998), Fletcher (2000), han sugerido que a las numerosas definiciones se les puede agrupar en dos enfoques: Enfoque Americano: recalca las características personales subyacentes al comportamiento. Enfoque Europeo: recalca los comportamientos laborales observables. (INTECAP 2003, p.26)

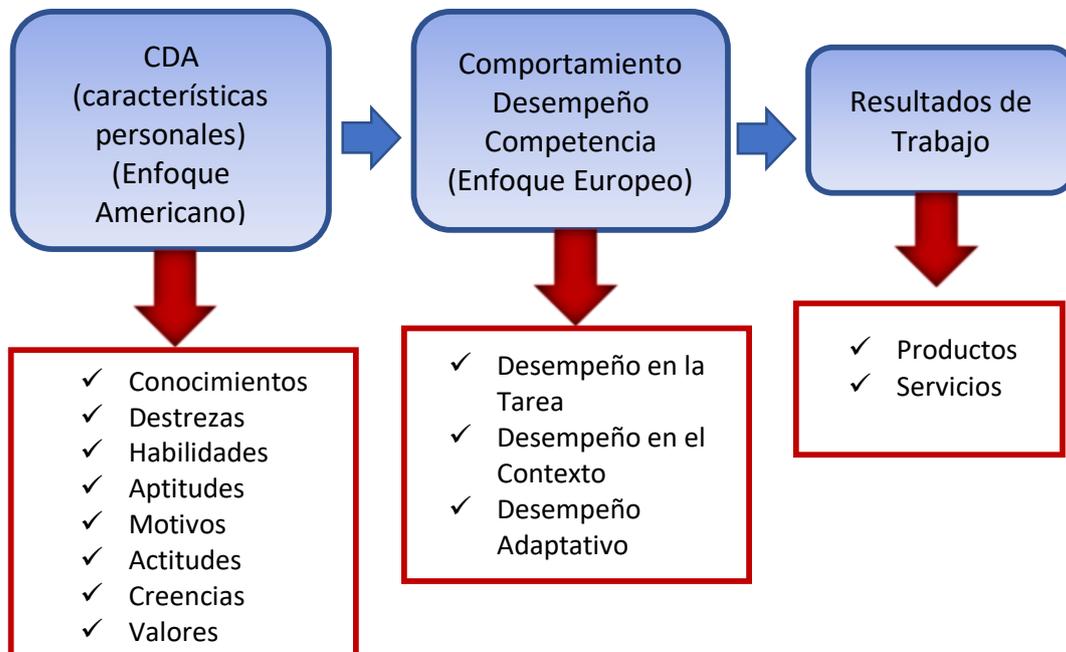


Ilustración 13. Se presenta la Ecuación Conductual, en la cual se juntan el Enfoque Americano que se basa en las características personales y el Enfoque Europeo basado en competencia.

En cambio, para Spencer y Spencer son cinco los principales tipos de competencias: En primer lugar, se encuentra la Motivación. Esta se refiere a los intereses que una persona considera o desea consistentemente. Las motivaciones “dirigen, conllevan y seleccionan” el comportamiento hacia ciertas acciones u objetivos y lo aleja de otros. En segundo lugar, las Características. Son las características físicas y respuestas consistentes a situaciones o información. Los motivos y las características son operarios intrínsecos o “rasgos supremos” propios que determinan cómo se desempeñan las personas a largo plazo en sus puestos sin una supervisión cercana.

Por otra parte, el Concepto Propio o Concepto de Uno Mismo. Son las actitudes, valores o imagen propia de una persona. Los valores de las personas son motivos reactivos que corresponden o predicen cómo se desempeñaran en sus puestos a corto plazo y en situaciones donde otras personas están a cargo.

Además, se encuentra el Conocimiento. Hace referencia a la información que una persona posee sobre áreas específicas. El conocimiento es una competencia compleja. En general, las evaluaciones de conocimiento no logran predecir el desempeño laboral porque el conocimiento y las habilidades no pueden medirse de la misma forma en que se utilizan en el puesto. En primer lugar, muchas evaluaciones de conocimiento miden la memoria cuando lo que realmente importa es la información. La memoria de los hechos específicos es menos importante que saber cuáles son los hechos relevantes para un problema determinado, y dónde encontrarlos cuando se necesitan. En segundo lugar, las evaluaciones de conocimiento son “respondedoras”. Miden la habilidad de las personas para determinar cuál es la respuesta adecuada entre una variedad de respuestas, pero no miden si una persona puede actuar en base al conocimiento.

Ahora bien, el otro tipo de competencia es la Habilidad. Se concibe como la capacidad de desempeñar cierta tarea física o mental. En general, las competencias mentales o cognoscitivas incluyen pensamiento analítico (procesamiento de información y datos, determinación de causa y efecto, organización de datos y planos) y pensamiento conceptual (reconocimiento de características en datos complejos). En pocas palabras, la habilidad es la capacidad de una persona para hacer una cosa correctamente y con facilidad. (Alles, 2000, p.60-61)

Asimismo, existen diversas metodologías utilizadas para la identificación de las competencias laborales, las más utilizadas son: El Análisis Funcional y El Análisis Conductista. En cuanto al enfoque del análisis funcional, se encuentra que el análisis funcional es una metodología comparativa en donde se analizan las relaciones existentes en las empresas entre aptitudes, cualidades, valores y conocimientos de los trabajadores. De igual manera es una técnica utilizada para identificar las competencias laborales inherentes a una función productiva mediante el desglose o desagregación y el ordenamiento lógico de las funciones productivas. Este puede llevarse a cabo en una empresa, un grupo de empresas o todo un sector de la producción o los servicios.

A continuación, se muestran algunas de las definiciones que se pueden encontrar en los documentos referentes al Análisis Funcional son las siguientes: El Análisis Funcional consiste en el desglose y ordenamiento lógico de las funciones productivas de un sector, empresa o área ocupacional, a partir de misión del área ocupacional, a partir de misión del área analizada hasta llegar a las funciones productivas realizadas en forma individual por una persona. Además, Análisis de las Funciones o Análisis Funcional radica en una desagregación sucesiva de las funciones productivas hasta encontrar las

funciones realizables por una persona, que son los elementos de competencia. Es decir, el análisis de las funciones tiene la finalidad de identificar aquellas que son necesarias para el logro del propósito principal, es decir, reconocer por su pertinencia el valor agregado de las funciones. Finalmente, el resultado del análisis se expresa mediante un Mapa Funcional o árbol de funciones.

El análisis funcional ha sido acogido por la nueva teoría de sistemas sociales como su fundamento metodológico técnico. En esa teoría, el análisis funcional no se refiere al “sistema” en sí, en el sentido de una masa, o un estado, que hay que conservar o de un efecto que hay que producir, sino que es para analizar y comprender la relación entre sistema y entorno, es decir, la diferencia entre ambos.

Desde esta perspectiva los objetivos y funciones de la empresa no se deben formular desde su organización como sistema cerrado, sino en términos de su relación con el entorno. En consecuencia, la función de cada trabajador en la organización debe entenderse no solo en su relación con el entorno de la empresa sino como un subsistema dentro de la misma, donde cada función es el entorno de otra.

El análisis de las funciones tiene la finalidad de identificar aquellas que son necesarias para el logro del propósito principal, es decir, reconocer por su pertinencia el valor agregado de las funciones. El resultado del análisis se expresa mediante un mapa o árbol de funciones (Mertens, 1998).

Los objetivos y funciones de la empresa no se deben formular desde su organización como sistema cerrado, sino en términos de su relación con el entorno. En consecuencia, la función de cada trabajador en la organización debe entenderse no sólo en su relación con el entorno de la empresa, sino que él también constituye subsistema dentro del sistema empresa, donde cada función es el entorno de otra. El mapa funcional describe los diferentes niveles de complejidad de las funciones necesarias a cumplir para alcanzar el propósito clave, que está muy relacionado con los niveles de competencia que se consideran aceptados dentro de la bibliografía. En el Sistema Inglés los cinco niveles de competencias definidos son:

Nivel 1: Competencia en la relación de una variada gama de actividades laborales, en su mayoría rutinarias y predecibles. Nivel 2: Competencia en una importante y variada gama de actividades laborales, llevadas a cabo en diferentes contextos. Algunas de las actividades son complejas o no rutinarias y existe cierta autonomía individual. A menudo, puede requerirse la colaboración con otras personas, quizás formando parte de un grupo o equipo de trabajo. Nivel 3: Competencia en una amplia gama de diferentes actividades laborales llevadas a cabo en una gran variedad de contextos que, en su mayor parte, son complejos y no rutinarios.

Existe una considerable responsabilidad y autonomía y, a menudo, se requiere el control y la provisión de orientación a otras personas. Nivel 4: Competencia en una amplia gama de actividades laborales profesionales o técnicamente complejas llevadas a cabo en una gran variedad de contextos y con un grado considerable de autonomía y responsabilidad personal. A menudo, requerirá responsabilizarse por el trabajo de otros y

la distribución de recursos. Nivel 5: Competencia que implica la aplicación de una importante gama de principios fundamentales y técnicas complejas en una amplia y a veces impredecible variedad de contextos. Se requiere una autonomía personal muy importante y, con frecuencia, gran responsabilidad respecto al trabajo de otros y a la distribución de recursos sustanciales.

Una vez identificado el propósito clave la desagregación se hace contestando la pregunta ¿Qué hay que hacer para que esto se logre? este procedimiento se efectúa hasta llegar al nivel en el que la función a realizar puede ser llevada a cabo por una persona. Es ahí cuando aparece la competencia laboral de un trabajador. Normalmente ello ocurre en el cuarto y quinto nivel de desagregación en el árbol o mapa funcional.

El propósito clave describe la razón de ser de la actividad productiva, empresa o sector, según sea el nivel en el cual se esté llevando a cabo el análisis. Su descripción debe ser lo más concreta posible, deben evitarse los adornos típicos de las declaraciones de misión utilizadas en trabajos relacionados con definiciones de política empresarial. Usualmente se redacta utilizando un verbo que describe una actuación sobre un objeto (el producto obtenido) y cierra con una condición acerca de la calidad o de la intención de atender el mercado o los clientes. El propósito principal o clave describe lo que es necesario lograr; se centra en mostrar el resultado de la actividad productiva bajo análisis. Además, el análisis funcional se centra en lo que el trabajador logra, en los resultados; nunca en el proceso que sigue para obtenerlos. Esa es su principal diferencia con los análisis de tareas y análisis de puestos.

Ahora bien, el método basado en el Enfoque Conductista de competencia laboral se basa en la determinación de las competencias que exhiben los mejores trabajadores y de convertirlas en el referente del mejor desempeño. A continuación, se expresan algunas características de este enfoque. La premisa que facilita esta actitud metodológica se deriva de considerar que las competencias para una misma ocupación, en dos organizaciones diferentes, pueden diferir. La filosofía organizacional, de fabricación y de servicios al cliente varía de empresa a empresa; en este caso, cada una debe encontrar las competencias claves para que sus colaboradores, alcancen los objetivos deseados (Cubeiro, 1998).

El primer paso que se sigue en la integración de modelo de Gestión de Recursos Humanos basadas en competencias es la determinación de las competencias críticas o claves, las cuales están relacionadas con el buen suceso de la empresa de que se trate. Asimismo, las definiciones conductistas sobre las competencias claves, se centran en la identificación de los factores de éxito en el desempeño de sus colaboradores, (Muñoz, 1998). En cambio, Arión Consultores (1998) las competencias críticas o claves son aquellos conocimientos, actitudes, habilidades, capacidades, valores, comportamientos y en general, atributos personales que se relacionan (de forma casual) más directamente exitoso de las personas en su trabajo, funciones y responsabilidades".

Algunos expertos consideran que al enfrentar el enfoque de competencias basado en el mejor desempeño (conductista) frente al enfoque basado en las normas de competencia (funcionalista) se están discutiendo dos conceptos diferentes: el primero centra la competencia en la persona, en sus cualidades y el segundo en los requerimientos

de la ocupación (Moloney, 1998). Otros, por el contrario, construyen el concepto de competencia a partir de dos grandes grupos: las competencias personales, asociadas con las actitudes y la conducta y, por otro lado, las competencias técnicas asociadas con los conocimientos, habilidades y destrezas puestos en juego en el desempeño laboral (Buch Consultants, 1998).

Aparte de estos enfoques se encuentra el Enfoque Constructivista, que valora las relaciones mutuas y las acciones entre los grupos y su entorno, pero también entre situaciones de trabajo y situaciones de capacitación. Es decir, este método rechaza el desfase entre construcción de la competencia y de la norma por un lado y por el otro, la implementación de una estrategia de formación. Construye la competencia no solo a partir de la función que nace del mercado, sino que concede igual importancia a la persona, a sus objetivos y posibilidades (Buch Consultants, 1998 y Pérez, 2000)

Hasta aquí se han referido los enfoques para la determinación de las competencias, todos estos métodos son factibles y dan como resultados las competencias laborales. La absolutización de cualquiera de los métodos puede llevar a errores en la determinación de los perfiles deseados. Por todo lo anterior, se puede plantear que la combinación de estos métodos llevaría a un enfoque más completo y acabado para la definición de las competencias

Existen otras herramientas para obtener información de las competencias de la persona, entre ellas se encuentran las siguientes: Entrevista focalizada BEI (Behavioral Events Interview): La técnica "Behavioral Events Interview" (Entrevistas de Incidentes

Críticos) permite entender cómo las personas efectivamente hacen las cosas. Este enfoque se centra justamente en que no es lo mismo lo que alguien dice que hizo y lo que hizo realmente. Para poder definir las competencias críticas de una posición se necesita saber tanto como sea posible cómo alguien hizo algo.

Consta de cinco partes: 1. Introducción y exploración, experiencia y formación del individuo. 2. Responsabilidades en su actual trabajo. 3. Eventos conductuales, el entrevistado debe describir detalladamente cinco o seis situaciones importantes de su trabajo y dos o tres puntos sobresalientes y dos o tres puntos de baja actuación. 4. Sus necesidades sobre el trabajo. 5. Conclusiones del entrevistado sobre la entrevista.

Assessment center: Es una técnica de simulación utilizada para estudiar las capacidades y comportamiento de las personas cuando se enfrentan a situaciones reales similares a los descritos en la simulación. Básicamente consiste en reunir a un grupo de personas, cuyo número oscila entre 8 y 15 y presentarles una serie de ejercicios que los participantes deberán resolver para que los evaluadores califiquen sus comportamientos y capacidades. Uno de los inconvenientes que presenta esta técnica es el problema de la tensión creada, propia del contacto con varios competidores y la presencia de observadores, afectando de alguna manera su óptima ejecución.

Dinámica de grupo: Entre ellos se encuentra el método de expertos o Delphi por ronda (ver Anexo 6), que es uno de los más aplicados en la práctica empresarial cubana para determinar competencias de directivos. (Cuesta, 2001)

La observación directa: es uno de los métodos más utilizados, tanto por ser históricamente el más utilizado como por su eficiencia. El análisis de puestos de trabajo se efectúa a través de la observación directa y dinámica de los ocupantes en pleno ejercicio de sus funciones, mientras que el analista registra los puntos claves de su observación. Se recomienda su aplicación a los trabajos que conllevan operaciones manuales y/o aquellos que tienen carácter repetitivo (Vaughn, 1971; Chiavenato, 1988; Harper & Lynch, 1992; Werther & Davis, 1992; Barranco, 1993; Fernández Ríos, 1995 y Cuesta Santos, 1997).

Cuestionario: El análisis se efectúa solicitando al personal del puesto de trabajo que se analiza que responda un cuestionario o encuesta. Este (a) puede adoptar dos formas (Vaughn, 1971; Chiavenato, 1988; Sikula, 1989; Harper & Lynch, 1992; Casas Bartol, 1992; Barranco, 1993; Fernández Ríos, 1995 y Cuesta Santos, 1997): a. Cuestionario abierto: Se le pide a la persona que ocupa un puesto de trabajo que describa con precisión, todas las indicaciones posibles sobre el puesto, sobre su contenido y sobre sus características. b. Cuestionario pautado: Se le solicita a la persona que ocupa un puesto de trabajo que responda a una serie de preguntas prefijadas.

Entrevista: La información se recoge mediante el diálogo con los trabajadores; se basa totalmente en el contacto directo y en los mecanismos de la colaboración y de la participación. Se pueden utilizar tres variantes: entrevistas individuales, de observación y de grupo. Esta última tiene la ventaja de que permite realizar el análisis en mucho menos tiempo (Vaughn, 1971; Chiavenato, 1988; Harper & Lynch, 1992; Casas Bartol, 1992; Werther & Davis, 1992; Barranco, 1993; Fernández Ríos, 1995 y Cuesta Santos, 1997)

Test de personalidad: Trata de medir los rasgos o características personales y la forma en que las personas puedan interactuar con otros, lo cual da una medida de su potencial de liderazgo. Se puede clasificar de la forma siguiente: Subjetivos: Son aquellos que el sujeto responde a preguntas, como son los cuestionarios. Proyectivos: Consiste en la presentación de estímulos a los que el sujeto responde de forma libre. Objetivos: Miden algún aspecto de la conducta que ha mostrado tener con determinadas características. Situacionales: Son aquellos donde se observa conducta del sujeto en una situación real.

Test de aptitud: Se refiere a las características potenciales del sujeto y miden las distintas aptitudes intelectuales (intereses, aptitudes existentes y el potencial para adquirir nuevas aptitudes) que complementan a la inteligencia general en función de la tarea concreta que se esté desarrollando.

Los más comunes evalúan las aptitudes verbales, numéricas, mecánicas y espaciales. Como se puede apreciar mucho de los métodos y técnicas utilizada para un análisis y descripción de puestos para el diseño de los profesiogramas tienen validez para determinar las competencias.

2.3 Definición de Términos Básicos

Administración: Se entiende como la gestión que desarrolla el talento humano para facilitar las tareas de los servidores públicos dentro del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología. De igual manera abarca un proceso de planificar, organizar, dirigir

y controlar el uso de los recursos y actividades de trabajo con el propósito de lograr objetivos o metas propuestas de manera eficiente y eficaz.

Aprendizaje en Adultos: Es el proceso a través del cual los adultos adquieren conocimientos, habilidades, destrezas, hábitos, conductas o valores como resultado del proceso de capacitación, la experiencia, el razonamiento y la observación además utilizan la experiencia pasada para organizar una nueva representación de esos conocimientos e integrarlos la vida. Es decir, el adulto aprende aquello que él juzga necesario de aprender, aquello que es importante para él, por lo que es capaz de determinar sus propias necesidades en materia de educación, el aprendizaje involucra no sólo las capacidades cognitivas del ser humano, sino también las síquicas, afectivas y sociales.

Capacidad Formativa: Se concibe como el perfeccionamiento de los conocimientos y capacidades de cada miembro de la Institución, esta capacidad se fortalece mediante procesos de capacitación y el compromiso de efectuar una formación permanente usando herramientas que permitan una adecuada toma de decisiones.

Capacitación Laboral: La capacitación es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos que se encuentren desarrollando una actividad laboral determinada y más aún conectada al sistema productivo; bajo el sentido que esta va dirigida al perfeccionamiento técnico del trabajador para que éste se desempeñe eficientemente en las áreas asignadas, logrando con ello la obtención de resultados de calidad, un excelente desempeño, servicio y un perfil ajustado a las necesidades del entorno.

Capital Humano: Son las personas que toman las decisiones, administran, controlan y evalúan los procesos. El capital humano es el activo más importante que tiene una empresa, ya que el capital humano hace operar los demás recursos de la organización.

Clima Organizacional: Ambiente generado por las emociones de los miembros del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional y mental de los trabajadores, asimismo es el ambiente que los servidores públicos perciben dentro de la Institución, de acuerdo al medio ambiente que existe dentro se definen si los comportamientos son adecuados o no para el bienestar del Ministerio.

Competencias Básicas: Es la forma en la que cualquier persona utiliza sus recursos personales, habilidades, actitudes, conocimientos y experiencias para actuar de manera activa y responsable en la construcción de su proyecto de vida tanto personal como social, que mediante el proceso de capacitación se pueden acrecentar, éstas deben de ser alcanzadas a lo largo del proceso de formación y estar al alcance de todos, abarcan muchos ámbitos de la vida y son útiles para seguir aprendiendo.

Competencias Profesionales: Se asume que son todas aquellas capacidades, habilidades, actitudes, conocimientos y experiencias relacionadas con las tareas y funciones profesionales, estas a su vez incluyen resultados, líneas de actuación y consecuciones que se demanda del titular de en una profesión u ocupación determinada, es decir alude directamente a las capacidades y habilidades de una persona que son necesarias de desarrollar a través de la formación.

Condiciones Laborales: Es el conjunto de circunstancias en que se encuentra una Institución y que pueden afectar a las personas trabajadoras, asimismo abarca un área interdisciplinaria relacionada con la seguridad, la salud y la calidad de vida en el empleo. También proporciona la posibilidad de estudiar el impacto del empleo o su localización en comunidades cercanas, familiares, empleadores, clientes, proveedores y otras personas, además uno de los aspectos que afecta las condiciones de trabajo es la globalización.

Conocimiento: Es la información que un Servidor Público posee sobre áreas específicas. El conocimiento es una competencia compleja. En general, las evaluaciones de conocimiento no logran predecir el desempeño laboral porque el conocimiento y las habilidades no pueden medirse de la misma forma en que se utilizan en el puesto. En primer lugar, muchas evaluaciones de conocimiento miden la memoria cuando lo que realmente importa es la información.

Cumplimiento de Tareas: Consiste en llevar a cabo todas aquellas actividades de carácter formativo de forma efectiva dentro de un plazo determinado ya sea de manera individual o grupal. Además, refleja la responsabilidad, puntualidad, perseverancia que cada persona posee, por medio del empleo adecuado del tiempo dedicado a dichas labores.

Desarrollo de Habilidades y Destrezas: Es un proceso permanente en el cual se acrecienta capacidades, aptitudes innatas, talentos, o inteligencias, mediante la formación de adultos se adquiere una disposición para manipular objetos u herramientas de trabajo con gran habilidad.

Desarrollo Personal: Es una actividad de interrelación de sí mismo o en equipo donde las los/las servidoras públicas que lo lleva a cabo desarrollan y mejoran las capacidades, cualidades, aptitudes, toma de decisiones y habilidades que poseen para obtener una superación personal con calidad de vida. Incluye métodos, técnicas y programas se llevan a cabo en las Secretarías de Estado o sociedades que se dedican al desarrollo de su personal.

Evaluación de Procesos de Capacitación: Es un proceso que se realiza en distintos momentos, desde el inicio del programa de capacitación, durante y al finalizar. De esta manera es un proceso sistemático e incluye una retroalimentación del proceso enseñanza-aprendizaje, para que los datos obtenidos en la evaluación sirvan para mejorar las deficiencias.

Fomentar la Autonomía: Es promover en las personas adultas actividades o hábitos que contribuyan al desarrollo de las capacidades de trabajo, esto con el propósito de favorecer a la satisfacción laboral y la productividad.

Formación de Adultos: Es un proceso compensatorio orientado a quienes no completaron o abandonaron la educación formal, y que quieren seguir adquiriendo formación y conocimientos profesionales con miras a adaptarse a las nuevas condiciones laborales o para el desarrollo profesional permanente porque esto les permite adquirir habilidades básicas y laborales de formación como parte del desarrollo personal y la participación plena en la vida social y en los procesos democráticos.

Formación Permanente: Es un proceso educativo continuado que puede comprender toda actividad de aprendizaje a lo largo de la vida con el objetivo de mejorar, esta se relaciona con la Educación no formal, también permite actualizar los conocimientos, las aptitudes y capacidades de personas adultas.

Funcionario Público: Es toda aquella persona que brinda un servicio de utilidad social. Esto quiere decir que aquello que realiza beneficia a otras personas en materia de educación, ciencia y tecnología, y no generan ganancias privadas más allá del salario que pueda percibir el servidor público por su trabajo. Por lo general están al servicio del Estado permanentemente.

Funciones: Se entiende como el conjunto de actividades particulares que realiza un funcionario público o una cosa dentro de un sistema de trabajo con un fin determinado. Es decir, son las principales responsabilidades dentro de un puesto de trabajo.

Gestión Estratégica: Son acciones que se encargan de conducir al Ministerio hacia un futuro deseado, lo que implica que el mismo debe influir directamente en el cumplimiento de los objetivos establecidos, y la dirección que tomará la gestión estratégica debe contar con toda la información necesaria para que las decisiones correspondientes puedan ser tomadas precisamente con respecto a la actitud y postura que la que la gestión estratégica asumirá ante cualquier situación.

Habilidad: Es la capacidad de los/as funcionarios de desempeñar cierta tarea física o mental. Las competencias mentales o cognoscitivas incluyen pensamiento analítico que incluye procesamiento de información y datos, determinación de causa y efecto, organización de datos y planos, y por otra parte el pensamiento conceptual que abarca el reconocimiento de características en datos complejos.

Liderazgo: Se entiende como el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un funcionario público tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos.

Logro de Objetivos de Capacitación: Es la obtención o consecución de objetivos actividades laborales y de procesos de capacitación que se han planificado desde hace un tiempo y a lo cual también se le destinaron esfuerzos tanto psíquicos como físicos para finalmente conseguirlo y hacerlo una realidad. Cuyo propósito es preparar e integrar al Talento Humano en el proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño en el trabajo.

Metodologías de Enseñanza-Aprendizaje: Es la ordenación de los recursos, técnicas y procedimientos con el propósito de dirigir el aprendizaje, cabe mencionar que El método es el componente del proceso pedagógico que expresa la configuración interna del proceso de aprendizaje, para que apropiándose del contenido se alcance el objetivo que se manifiesta a través de la vía, el camino que escoge el sujeto para desarrollarlo.

Motivación Laboral: Hace referencia a la capacidad que tienen las instituciones o una empresa de mantener formados a sus empleados para dar el máximo rendimiento y conseguir así, los objetivos institucionales propuestos por la organización, ya que un personal bien motivado es la forma eficaz que tienen las instituciones o las empresas de aumentar la productividad.

Motivación Personal: Busca generar el estado emocional y mental en los/as servidores públicos para desarrollar de manera adecuada cualquier acción que necesiten, asimismo se encuentra estrechamente vinculada con las emociones, el liderazgo y la autoestima, además se enfoca en la motivación interna, porque es más potente e importante que la externa, pues será la que nos mueva a la acción.

Motivación: Es la voluntad o la razón que provoca la realización o la omisión de una conducta por parte de los estudiantes. Se trata de un componente psicológico que orienta, mantiene y determina el comportamiento de una persona, además es el motivo que estimula a hacer un esfuerzo con el propósito de alcanzar ciertas metas dentro del proceso de aprendizaje, es un elemento importante para la asimilación de contenidos e incentivar al aprender.

Normas de Convivencia: Constituyen las pautas de protocolo, respeto y organización que rigen el espacio, el tiempo, los bienes y el tránsito entre los trabajadores del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, también abarca las reglas básicas de conducta que determinan cuál es el comportamiento adecuado; en este sentido, comprenden una serie de deberes y normas de obligado cumplimiento.

Nuevos Conocimientos: Se comprende como el conjunto de información que los/as servidores públicos almacenan para que a través de experiencia o la educación no formal pueden alcanzar la comprensión teórica o práctica de un asunto referente a la realidad.

Puesto de Trabajo: Se entiende como el lugar o área ocupado por una persona dentro del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología donde se desarrollan una serie de actividades u obligaciones las cuales tienen que satisfacer expectativas, que tienen como objetivo, garantizar productos, servicios y bienes en un marco social.

Recursos Didácticos: Son manifestaciones creativas que se utilizan para la resolución de problemas en la práctica pedagógica, incluye metodologías, acciones didácticas y recursos para la enseñanza-aprendizaje.

Rendimiento Laboral: Es el resultado de las actividades laborales, consiste en los trabajadores cumplan o superen las expectativas mínimas de cantidad y calidad o funciones encomendadas para ello la Institución debe de plantear incentivos con los que se fomentan dicho rendimiento laboral.

Responsabilidad Individual: Es la conducta ética del ciudadano para consigo mismo y con su entorno, y va mucho más allá del cumplimiento de las obligaciones legales, está relacionada con nuestra actitud en el hogar, con nosotros mismos, con nuestra familia, con nuestros amigos, con el ambiente, con el trabajo, con nuestros vecinos y con la sociedad.

Trabajo en Equipo: Consiste en realizar una tarea en particular en equipo de dos o más personas. Es de suma importancia para el trabajo en equipo mantener un buen nivel de coordinación, también son importantes la unión del equipo y el buen clima organizacional durante la actividad para mantener la armonía entre los integrantes.

MARCO TEÓRICO

Mapa Conceptual del Marco Teórico elaborado por el Equipo de Trabajo

Influencia de la Educación No Formal en el Desarrollo del Talento Humano en la Unidad de Desarrollo Humano del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología del departamento de San Salvador, La Paz y Chalatenango año 2019

Antecedentes de la Investigación

El concepto de Educación No Formal surge en 1971, de Philip H. Coombs en su obra "La crisis mundial de la educación"

En 1973 Coombs, y en 1974 Coombs y Ahmed, proponen la Llamar Educación No Formal a "toda actividad organizada, sistemática, educativa, realizada fuera del marco del sistema oficial, para facilitar determinadas clases de aprendizaje a subgrupos particulares de la población, tanto adulto como niño."

El Foro Consultivo Internacional sobre Educación Para Todos, en Dakar, Senegal, en el año 2000,

Términos Básicos

Aprendizaje Adulto

Motivación

Educación No Formal

Funcionario Público

Liderazgo

Gestión Estratégica

La Educación No formal influye en el Desarrollo del Talento Humano

CAPACITACIÓN DE ADULTOS

METODOLOGÍAS DE CAPACITACIÓN

ESTRATEGÍA DE EVALUACIÓN

MOTIVACIÓN LABORAL

CLIMA ORGANIZACIONAL

COMPETENCIAS LABORALES

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de Investigación

La investigación se enfocó en la Gestión del Talento Humano y su influencia en el fortalecimiento de competencias profesionales en la Unidad de Recursos Humanos y bienestar laboral del Ministerio de Educación Ciencia y Tecnología de los departamentos de San Salvador, La Paz y Chalatenango.

Fue de tipo descriptiva porque “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 y Tamayo, 2002). Debido a que por medio de este se puede medir diversos aspectos relacionados con el Talento Humano y su influencia en el fortalecimiento de competencias profesionales en las Unidades de Formación de las Secretarías del Estado Salvadoreño.

Por otra parte “La investigación de tipo descriptiva trabaja sobre realidades de hechos, y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta. Para la investigación descriptiva, su preocupación primordial radica en descubrir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos que permitan poner de manifiesto su estructura o comportamiento” (Sabino,

1986). De esta forma se pueden obtener las notas que caracterizan a los sujetos implicados en la investigación.

También es útil cuando no es posible comprobar y medir el gran número de muestras que son necesarias para investigaciones de tipo cuantitativa. Sin embargo, los resultados de una investigación descriptiva no pueden ser utilizados como una respuesta definitiva o para refutar una hipótesis, pero, si las limitaciones son comprendidas, pueden constituir una herramienta útil en muchas áreas de la investigación científica.

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 y Tamayo, 2002). Precisamente porque se buscaba determinar y medir el grado de relación entre la gestión del talento Humano y el desarrollo de competencias profesionales.

3.1.1 Población

Para la realización de la investigación se eligió como universo poblacional a tres de las secretarías del Estado salvadoreño específicamente las Unidades de Gestión de Desarrollo Humano del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología del conglomerado en los departamentos de San Salvador, La Paz y Chalatenango año 2019. A continuación, se

representa la matriz por sexo de los funcionarios públicos que laboran en los departamentos antes mencionado.

Tabla 1. Población de los/as Servidores Públicos del MINEDUCYT de las Direcciones Departamentales de San Salvador, La Paz y Chalatenango.

Departamento de San Salvador	
Hombres	80
Mujeres	87
Total	167
Departamento de La Paz	
Hombres	39
Mujeres	31
Total	70
Departamento de Chalatenango	
Hombres	29
Mujeres	33
Total	62
Total de la población de los tres departamentos	299

La población total de los servidores públicos de los tres departamentos antes mencionados es de 299 personas entre los cuales se tomaron en cuenta jefes departamentales hasta el mínimo rango que es el guardia de seguridad.

Entre las características que favorecieron para realizar la investigación es que se tuvo un universo poblacional grande por eso la investigación se llevó a cabo en los tres

departamentos lo que resultó útil al momento de administrar los instrumento para la recolección de información.

3.1.2 Método de Muestreo y Definición del Tamaño de la Muestra

3.1.2.1 Método de Muestreo

El muestreo es un instrumento de gran utilidad en la investigación, es el medio a través del cual el investigador, selecciona las unidades representativas para obtener los datos que le permitirán obtener información acerca de la población a investigar. De esta manera el tipo de muestreo que se implementó en la investigación será 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. Este muestreo se utilizó para sacar al azar tres de 12 secretarías de estado es decir una secretaria por departamentos que iban hacer parte de nuestra investigación.

No obstante, también se utilizó el Muestreo Estratificado que se define así “*El muestreo estratificado es un diseño de muestreo probabilístico en el que dividimos a la población en subgrupos o estratos. La estratificación puede basarse en una amplia variedad de atributos o características de la población como edad, género, nivel socioeconómico, ocupación, etc.*” Esto fue por la variedad de características que presente la población de un departamento con otro, pues este muestreo aporta información más precisa de algunas subpoblaciones que varían bastante en tamaño y propiedades entre sí, pero que son homogéneas dentro de sí.

El uso adecuado del muestro estratificado puede generar ganancia en precisión, pues al dividir una población heterogénea en estratos homogéneos, el muestreo en estos estratos tiene poco error debido precisamente a la homogeneidad.

3.1.2.2 Tamaño de la Muestra

La fórmula que se manejó para calcular la muestra poblacional fue la siguiente:

$$n = \frac{(z^2)(P)(Q)(N)}{(N - 1)(E^2) + Z^2(P)(Q)}$$

Donde el significado de cada variable es el siguiente:

n = Tamaño de la muestra.

N = Tamaño de la población

$N-1$ = desviación 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:

$$n = \frac{(z^2)(P)(Q)(N)}{(N - 1)(E^2) + Z^2(P)(Q)}$$

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(299)}{(299 - 1)(0.05)^2 + (1.96)(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(3.8416)(0.5)(0.5)(299)}{(298)(0.0025) + (1.96)(0.25)}$$

$$n = \frac{(3.8416)(0.25)(299)}{(0.745) + (0.49)}$$

$$n = \frac{(0.9604)(299)}{(0.745) + (0.49)}$$

$$n = \frac{239.1396}{1.235}$$

$$n = 193.6353 \approx n = 194$$

El total de la de la investigación fue de 194 personas, a los cuales se les administraron los instrumentos de la investigación.

3.2 Método, Técnicas, Instrumentos, Procedimiento de Investigación y Estadístico

3.2.1 Método

El método hipotético-deductivo se entiende como: “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, Karl. 1994).

3.2.2 Técnicas

3.2.2.1 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 educativa de los estudiantes, donde desarrollan normalmente sus actividades académicas y establece una relación concreta e intensiva entre el investigador y el hecho social o los actores sociales.

3.2.2.2 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).

De esta forma mediante la encuesta se midió las actitudes y comportamientos que se relacionaron con la Gestión del Talento Humano y su influencia en el fortalecimiento de competencias profesionales de las personas encuestada.

3.2.3.1 Instrumentos

3.2.3.2 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, práctico y concreto para derivar de ellos el análisis de una situación o problema determinado” (Hurtado de barrera, Jacqueline. 2008) De esta forma la guía de observación se creó en base a un conjunto de

preguntas sistemáticas elaboradas con base a ciertos objetivos e hipótesis formuladas correctamente con el fin de orientar de manera sencilla la observación. (Ver anexo 4)

3.2.3.3 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 5)

3.2.4.1 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, como se trabajaría y que instrumentos de medición se aplicarían.

La aplicación de la prueba piloto se realizó mediante la administración del cuestionario al 10% de la muestra, esto a 19 funcionarios públicos del área de Gestión del Talento Humano del Ministerio de Educación Ciencia y Tecnología, las cuales se eligieron en el departamento de San Salvador ya que estos reúnen las mismas características que tiene la población en estudio.

Utilizando la fórmula de la regla del tres simple quedó así:

$$\begin{aligned} 196 &\Rightarrow 100\% \\ x &\Rightarrow 10\% \end{aligned}$$

$$x = \frac{194x10}{100}$$

$$x = 19.4 \approx x = 20$$

Lo cual la prueba piloto se les administrara a 20 personas del área de gestión del talento humano.

El tipo de validez que se utilizó es por criterio, se obtuvo comparando con un criterio externo, se juzga la validez de los instrumentos al relacionar cada uno de los instrumentos con otros criterios determinados. Primeramente, el docente director del Seminario de Graduación fue el realizó mejoras para validarlos. Luego se procedió a buscar expertos que tuvieran conocimientos y experiencias relacionadas con las variables en estudio.

Al respecto, el instrumento fue validado por cinco expertos especialistas en el área de Gestión del Talento Humano y su influencia en el fortalecimiento de competencias profesionales. Que se mencionan a continuación.

Cristian Guardado	MsD. En Desarrollo Humano
Wendy Menéndez	PhD. En Desarrollo Humano
José Amílcar Osorio	PhD. En Investigación e Innovación Educativa

Guillermo Cortez Suarez MsD. En Desarrollo Humano

Aleyda Castellanos PhD. Administración de Recursos Humanos

El instrumento se creó con base a la Escala de tipo Ordinal, ya que esta clasifica el nivel de medición y se obtiene mayor información sobre las variables en estudio. La técnica que se implementó es la del cuestionario, este constó de 30 preguntas las cuales se diseñaron en Escala de Likert y 5 preguntas sociodemográfica.

Para obtener la validación se dio paso a la aplicación del método de agregados individuales el cual consiste en pedir individualmente a cada experto que de una estimación directa de los ítem de cada instrumento, procediendo de la siguiente manera: se seleccionó al cinco expertos bajo el índice de Bellack; para juzgar de manera independiente la relevancia y congruencia de los reactivos con el contenido teórico, la claridad en la redacción y el sesgo o tendenciosidad en la formulación de los ítem, es decir si sugieren o no una respuesta. Luego se procedió a la validez mediante la aplicación de la prueba de concordancia entre jueces y expertos.

Luego se procedió a hacer las correcciones que sugirieron los expertos del Instrumento y posteriormente se administrara el cuestionario a la muestra de la población en investigación que en este caso está constituida de 194 funcionarios públicos de las Departamentales de Educación de La Paz, San Salvador y Chalatenango por parte de los integrantes del grupo de investigación de manera directa con los encuestados.

Para lograr el grado de confiabilidad fue necesario administrar el instrumento ya construido y mejorado en base al aporte de los expertos consultados. A una población que tuviera las mismas características que la que estamos estudiando, esto se hizo con 20 personas las cuales rellenaron los cuestionarios que se les pasó.

Luego se tabularon los resultados obtenidos de los instrumentos empleando el “Índice Bellack” obteniendo 0.80 en el cuestionario, cual indica que la confiabilidad es buena (ver Anexos 5). De igual manera se realizó la validez de la prueba de concordancia para la guía de observación en la cual se obtuvo como resultados de los jueces 0.90 lo que es excelente (ver Anexos 4).

En definitiva, los instrumentos son aplicables en las diferentes direcciones departamentales del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología. Posteriormente se tabularon los resultados obtenidos de los instrumentos empleando el método “Alfa de Cronbach” para medir la consistencia interna basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems obteniendo 0.95 lo cual indica que la confiabilidad es alta (ver Anexos 8).

Procesamiento de la información mediante el análisis de variables trabajadas por hipótesis, basados en los resultados obtenidos de las encuestas realizadas, se procesó la información en tablas de tabulación de datos y se pasó a su respectivo análisis e interpretación de resultados de cada una de las hipótesis en tablas de análisis.

3.2.5.1 Estadístico

El coeficiente de correlación Rho de Spearman mide el grado de asociación entre dos cantidades, pero no mira el nivel de acuerdo o concordancia. El coeficiente de correlación de Spearman es recomendable utilizarlo cuando los datos presentan valores extremos, ya que dichos valores afectan mucho el coeficiente de correlación de Pearson, o ante distribuciones no normales. No está afectada por los cambios en las unidades de medida. Se asume que Coeficiente de correlación de rangos de Spearman, este coeficiente es una medida de asociación lineal que utiliza los rangos, números de orden, de cada grupo de sujetos y compara dichos rangos. A continuación, se presenta su Fórmula.

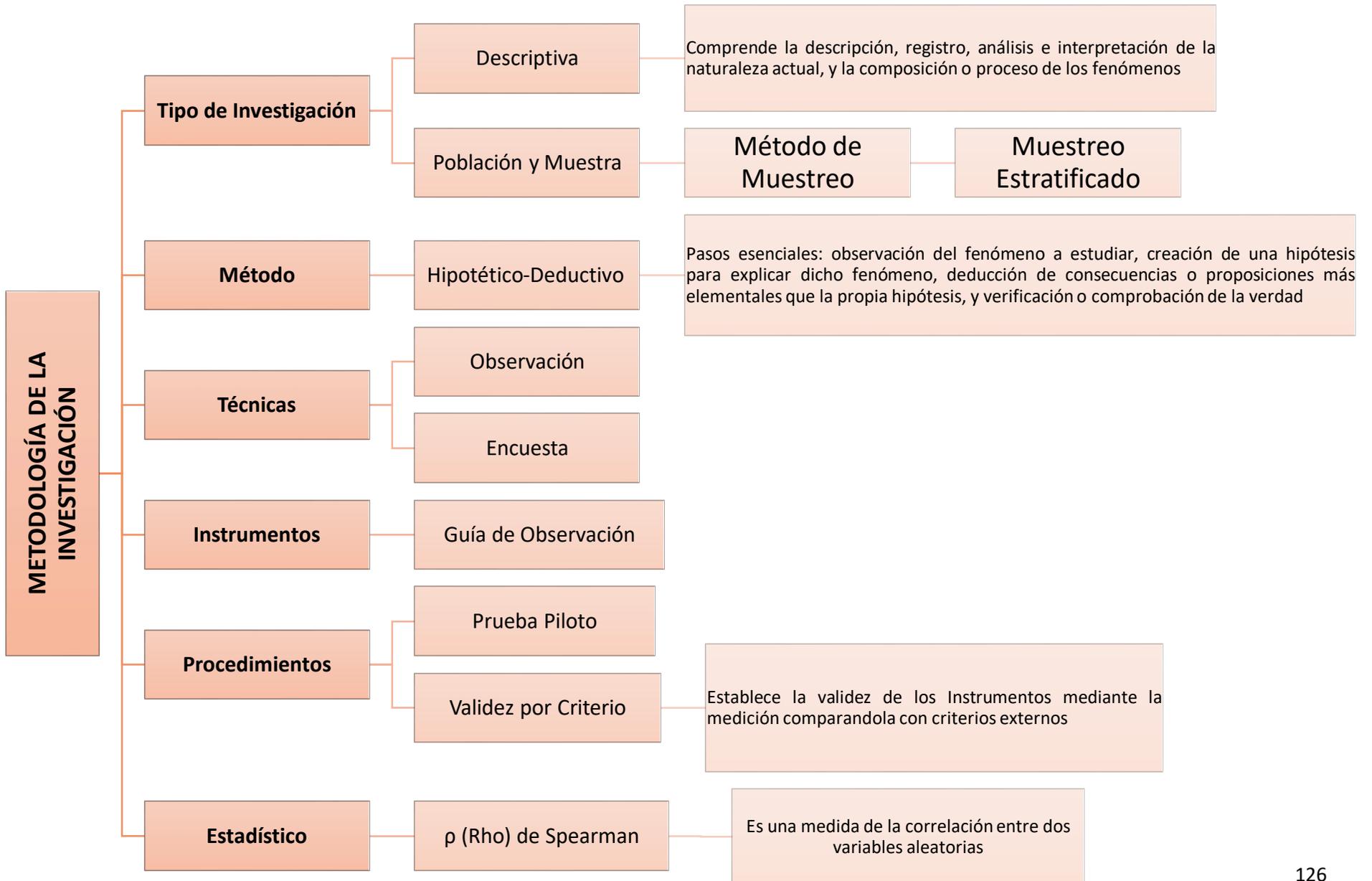
$$r^s = -\frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Rangos de correlación R de Spearman

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76,-0.90	Correlación negativa muy bueno
-0.51 ,0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 ,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	Corelación positiva
+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

Nota de tabla. Fuente: Hernández, Sampieri y Fernández Collado, 1998

Por otra parte para los precedimientos estadísticos de la investigación se utilizó la regla de tres simple para la aplicación de la prueba piloto.



CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En este apartado se procede a presentar la información recopilada con la aplicación del cuestionario dirigido a los Funcionarios Públicos del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología del Departamento de San Salvador, La Paz y Chalatenango.

4.1 Organización y Clasificación de los Resultados

A continuación, se describe la dinámica en la cual ha ocurrido la prueba de hipótesis por medio de las opiniones de los/as Servidores Públicos referentes a esta investigación.

4.1.1 Variables Socio-demográficas que describen las características más generales de la población objeto de estudio de los Departamentos de San Salvador, La Paz y Chalatenango.

Género	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	93	47.9%
Masculino	101	52.06%
Total	194	100%

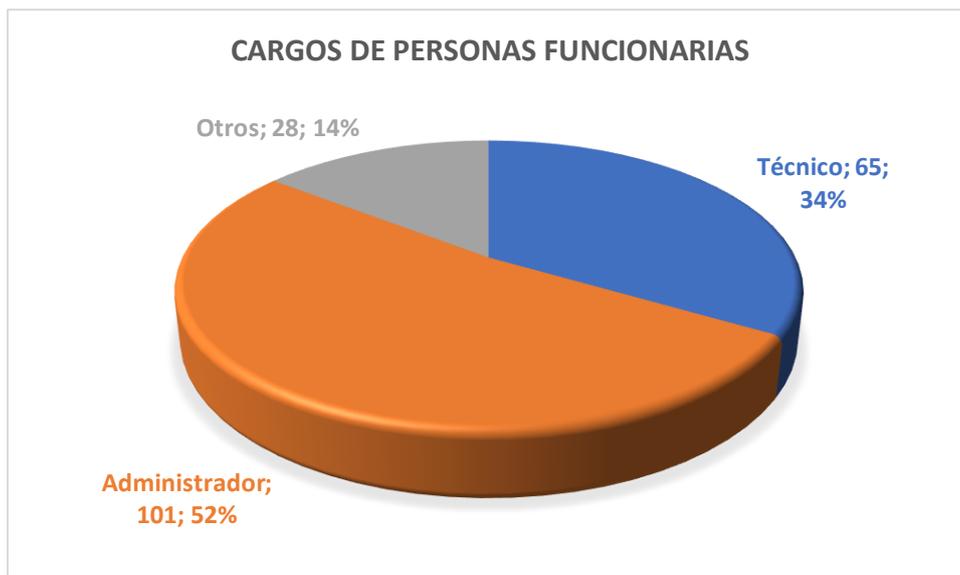
Género de las personas funcionarias de los departamentos de San Salvador, La Paz y Chalatenango.



Interpretación: En la presente grafica se aprecia que, de una muestra total de 194 Funcionarios Públicos, un 48% pertenece al género femenino en la Dirección Departamental de San Salvador, La Paz y Chalatenango de igual manera un 52% pertenece al género masculino.

Tabla de cargos que ejercen los funcionarios públicos del Departamento de San Salvador, La Paz y Chalatenango.

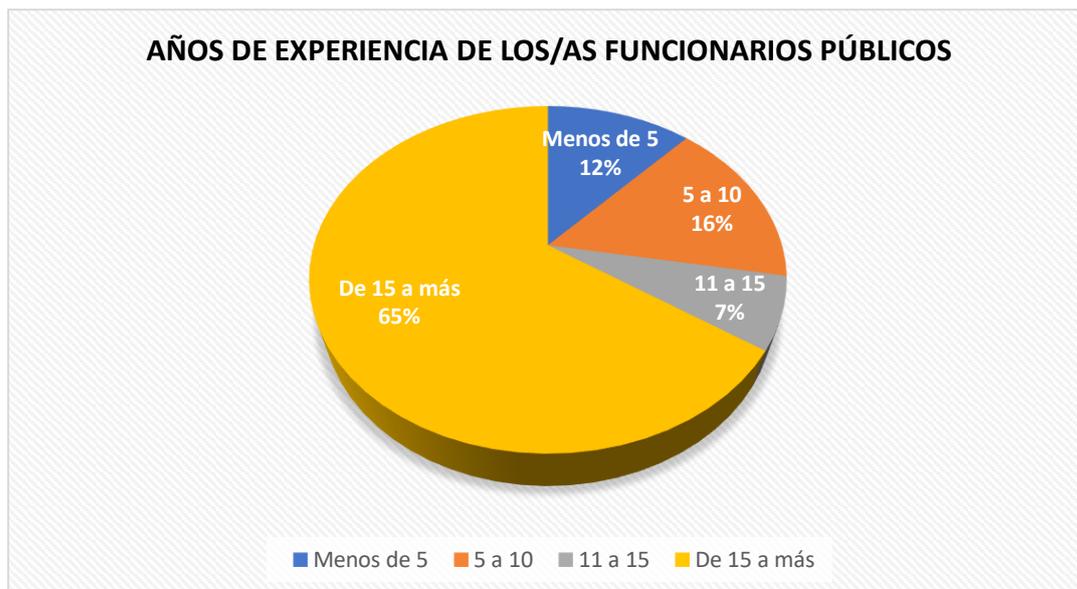
Cargo	Frecuencia	Porcentaje
Técnico	65	33.5%
Administrador	101	52.06%
Otros	28	14.43%
Total	194	100%



Interpretación: En la presente grafica se muestran los porcentajes de los cargos que ejercen los/as Servidores Públicos en la Dirección Departamental de Educación en San Salvador, La Paz y Chalatenango entre los cuales un 52% desempeñan la gestión administrativa, asimismo un 34% ejecutan funciones de asistencia técnica y un 14% llevan a cabo otro tipo de cargos.

Tabla Años de experiencia de Funcionarios Públicos en el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de los Departamento de San Salvador, La Paz y Chalatenango.

Años de experiencia	Funcionarios Públicos	Porcentaje
Menos de 5	23	11.8%
5 a 10	31	15.9%
11 a 15	13	6.7%
De 15 a más	127	65.46%
Total	194	100%

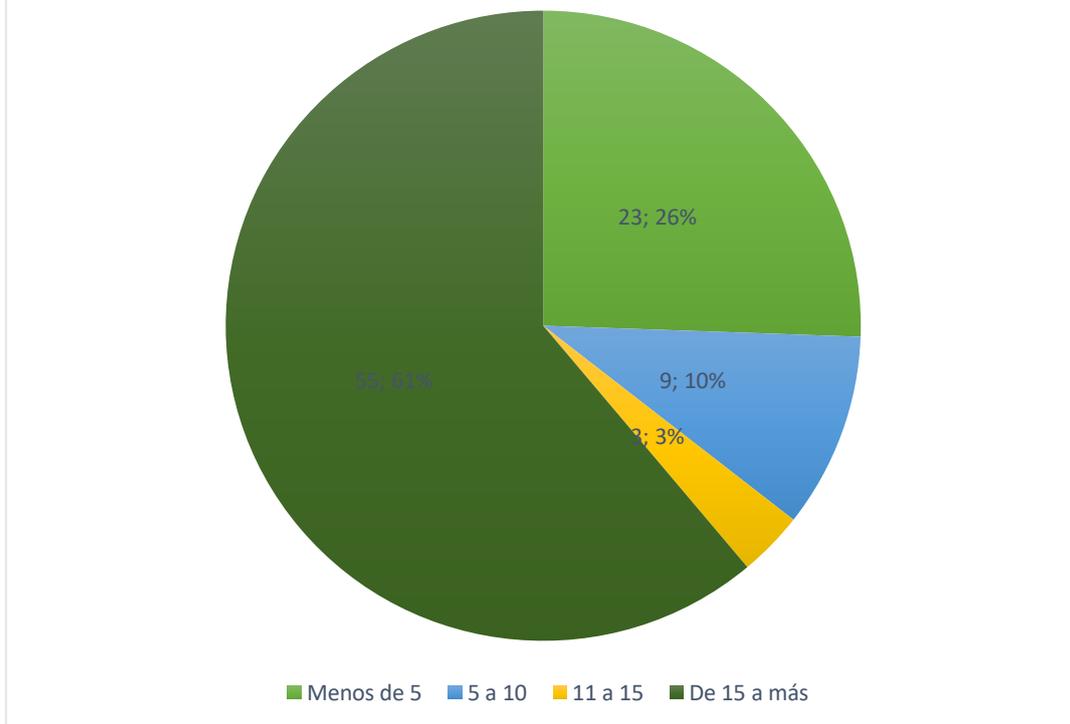


Interpretación: En esta gráfica se presenta los años de experiencia de las personas trabajadoras que forman parte de la población muestral, en esta se indica que un 67% tiene más de 15 años reflejando así que la mayoría tiene conocimientos y aptitudes que han adquirido mediante la actividad profesional, por otra parte un 18% señala tener de 5 a 10 años de experiencia, también un 11% manifestó laborar en la dirección departamental en un tiempo transcurrido de menos de 5 años, y un 4% expresó tener de 11 a 15 años.

Tabla Número de capacitaciones que reciben los funcionarios públicos del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología del Departamento de San Salvador.

Numero de capacitaciones recibidas	Personal capacitado
Menos de 5	23
5 a 10	9
11 a 15	3
De 15 a más	55
Total	90

Número de capacitaciones recibidas en el MINEDUCYT del Departamento de San Salvador

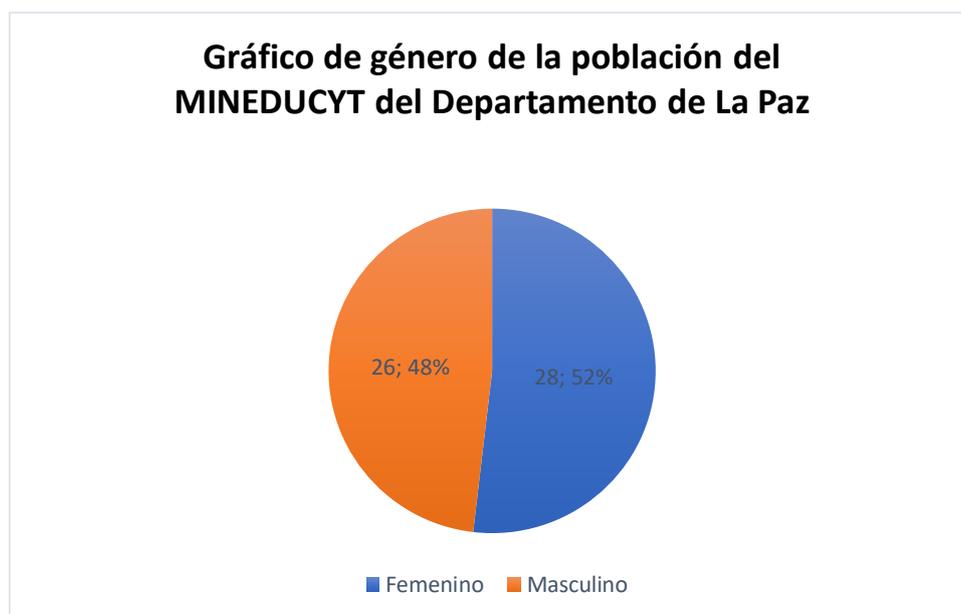


Interpretación: En esta gráfica se presentan la cantidad de capacitaciones recibidas por parte del Ministerio, entre los sujetos que forman parte de la población muestral, se indica que un 61% tienen más de 15 capacitaciones recibidas, esto significa que la mayoría de servidores públicos ha participado en actividades didácticas, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes. Ahora bien, un 26% manifiesta haber recibido menos de 5 capacitaciones, no obstante, un 10% señala haber estado entre 5 a 10 capacitaciones, y un 3% expresa entre 11 a 15 capacitaciones.

4.1.1.2 Análisis de las Variables Sociodemográficas del Departamento de La Paz

Tabla del género del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología del Departamento de La Paz.

Género	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	28	51.85%
Masculino	26	48.15%
Total	54	100%

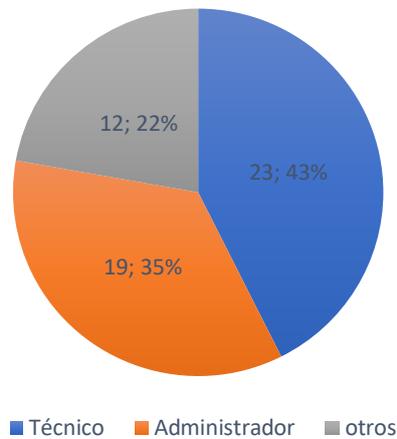


Interpretación: En la presente grafica se observa que, de una muestra total de 54 Servidores Públicos, un 52% pertenece al género femenino en la Dirección Departamental de La Paz, y un 48% pertenece al género masculino.

Tabla de cargos que ejercen los/as funcionarios públicos del departamento de La Paz.

Cargo	Frecuencia
Técnico	23
Administrador	19
Otros	12
Total	54

Gráfico de Cargos que ejercen los funcionarios públicos del MINEDUCYT Departamento de La Paz

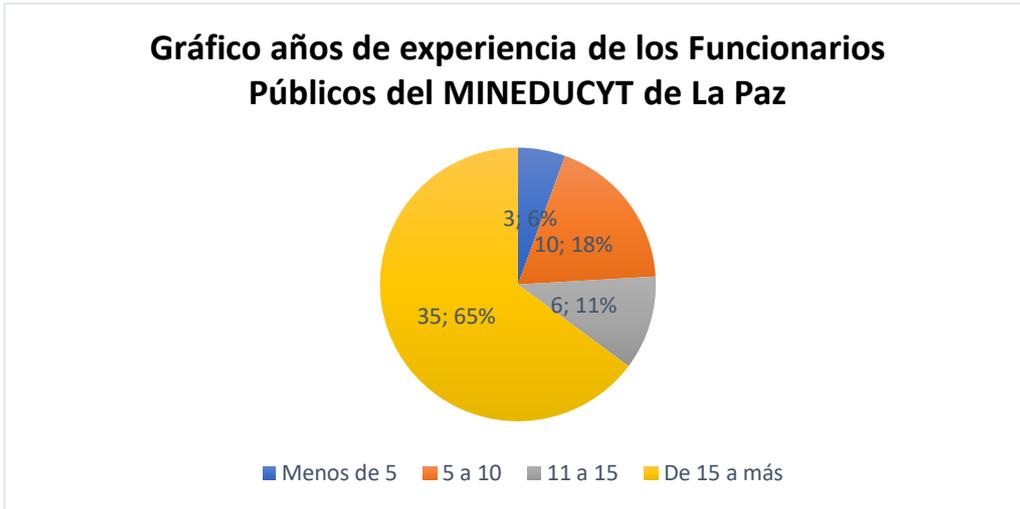


Interpretación: En la presente grafica se muestran los porcentajes de los cargos que ejercen los/as Servidores Públicos en la Dirección Departamental de Educación en La Paz, entre los cuales un 43% desempeñan funciones técnicas, también un 35% se encargan de la gestión administrativa, y un 22% ejecutan otro tipo de cargos.

Tabla Años de experiencia de los funcionarios públicos del MINEDUCYT del Departamento de La Paz.

Años de experiencia	Funcionarios Públicos
Menos de 5	3
5 a 10	10
11 a 15	6
De 15 a más	35
Total	54

Gráfico años de experiencia de los Funcionarios Públicos del MINEDUCYT de La Paz

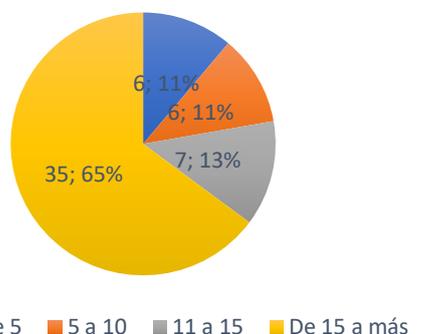


Interpretación: En esta gráfica se presenta los años de experiencia de las personas que laboran en el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología que forman parte de la población muestral, en esta se indica que un 65% tiene más de 15 años reflejando así que la mayoría tiene conocimientos y aptitudes que han adquirido mediante la actividad profesional, por otra parte un 18% señala tener de 5 a 10 años de experiencia, también un 11% expresó tener de 11 a 15 años y 6% manifestó laborar en la dirección departamental desde hace menos de 5 años.

Tabla. Número de capacitaciones que reciben los funcionarios públicos del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología del Departamento de La Paz.

Años de experiencia	Funcionarios Públicos
Menos de 5	6
5 a 10	6
11 a 15	7
De 15 a más	35
Total	54

Gráfico Número de capacitación recibidas en el MINEDUCYT del Departamento de La Paz



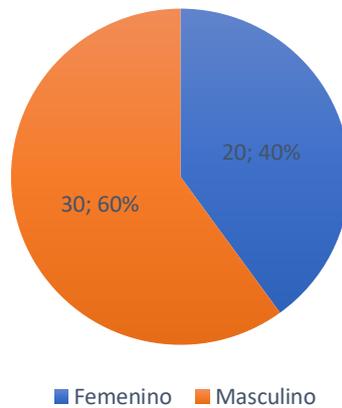
Interpretación: En esta gráfica se expone la cantidad de capacitaciones recibidas por parte del Ministerio, entre los sujetos que forman parte de la población muestral, se indica que un 65% tienen más de 15 capacitaciones recibidas, esto significa que la mayoría de servidores públicos ha participado en actividades didácticas, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes. No obstante, un 13% manifiesta haber participado entre 11 a 15 capacitaciones, por otra parte, un 11% señala haber estado entre 5 a 10 capacitaciones, y otro 11% expresa haber recibido menos de 5 capacitaciones.

4.1.1.3 Análisis de las Variables Sociodemográficas del Departamento de Chalatenango

Tabla de género del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de Chalatenango.

Género	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	20	40%
Masculino	30	60%
Total	50	100%

**Gráfica de género de la población del MINEDUCYT
del Departamento de Chalatenango**

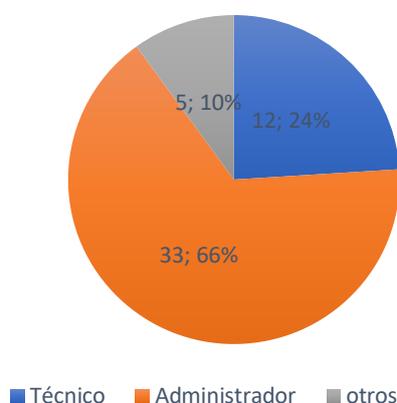


Interpretación: En la presente grafica se refleja que, de una muestra de 50 Funcionarios Públicos, un 60% pertenece al género masculino en la Dirección Departamental de Chalatenango, además un 40% pertenece al género femenino.

Tabla de cargos que ejercen los funcionarios públicos del departamento de Chalatenango.

Cargo	Frecuencia
Técnico	12
Administrador	33
Otros	5
Total	50

Cargos que ejercen los/as funcionarios públicos del MINEDUCYT Departamento de Chalatenango

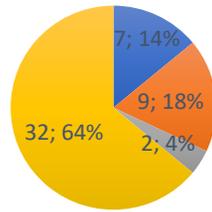


Interpretación: En la presente grafica se muestran los porcentajes de los cargos que ejercen los/as Servidores Públicos en la Dirección Departamental de Educación en Chalatenango, entre los cuales un 66% se dedica a la gestión administrativa, en cambio un 24% ejecutan funciones técnicas y un 10% cumplen con otro tipo de cargos.

Tabla sobre los años de experiencia de los/as funcionarios públicos del MINEDUCYT del Departamento de Chalatenango.

Años de experiencia	Funcionarios Públicos
Menos de 5	7
5 a 10	9
11 a 15	2
De 15 a más	32
Total	50

Años de experiencia Funcionarios Públicos del MINEDUCYT de Chalatenango

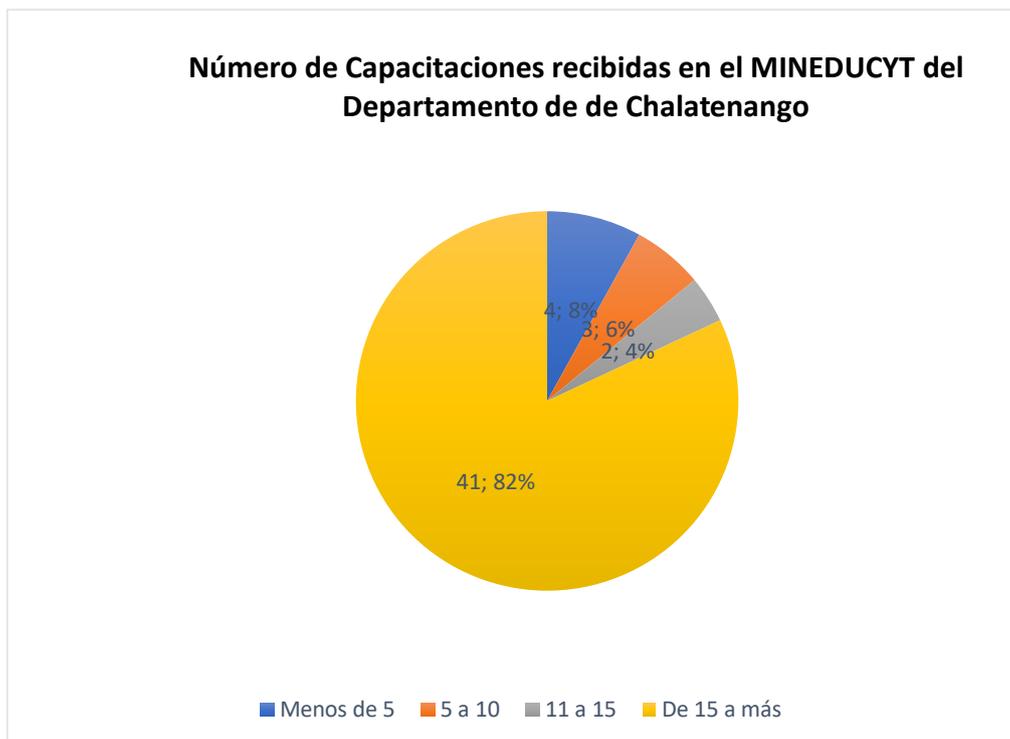


■ Menos de 5 ■ 5 a 10 ■ 11 a 15 ■ De 15 a más

Interpretación: En esta gráfica se muestran los años de experiencia de Funcionarios Públicos que integran la población muestral, en esta se indica que un 64% tiene más de 15 años reflejando así que la mayoría tiene conocimientos y aptitudes que han adquirido mediante la actividad profesional, por otra parte un 18% señala tener de 5 a 10 años de experiencia, también un 18% denota laborar en la dirección departamental durante un tiempo transcurrido de menos de 5 años, y un 2% manifestó tener de 11 a 15 años.

Tabla sobre el número de capacitaciones que reciben los funcionarios públicos del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología del Departamento de Chalatenango.

Numero de capacitaciones recibidas	Personal capacitado
Menos de 5	4
5 a 10	3
11 a 15	2
De 15 a más	41
Total	50



Interpretación: En esta gráfica se presentan la cantidad de capacitaciones recibidas por parte del Ministerio, entre los sujetos que forman parte de la población muestral, se indica que un 82% tienen más de 15 capacitaciones recibidas, esto significa que la mayoría de servidores públicos ha participado en actividades didácticas, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes. Ahora bien, un 8% manifiesta haber recibido menos de 5 capacitaciones, no obstante, un 6% señala haber estado entre 5 a 10 capacitaciones, y un 4% expresa entre 11 a 15 capacitaciones.

4.1.2 Prueba de Hipótesis del Departamento de San Salvador

Prueba de hipótesis de la variable independiente y dependiente de la hipótesis específica no.1 del Departamento de San Salvador

Con base a los datos obtenidos y el procesamiento de estos se plantea a continuación la comprobación de la variable independiente para esto se administró el

cuestionario exponiendo cada uno de los ítems del instrumento de recopilación de información, según la escala de medición donde: 1. TOTALMENTE DE ACUERDO, 2. EN DESACUERDO, 3. NI EN DESACUERDO NI DE ACUERDO, 4. DE ACUERDO y 5. TOTALMENTE DE ACUERDO (Ver anexo 5)

Hipótesis de investigación

La Capacitación de Adultos repercute en la Motivación Laboral de los/as servidores públicos capacitados por el Departamento de Desarrollo Humano del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, de los departamentos de San Salvador, La Paz y Chalatenango durante el año 2019.

Hipótesis Estadística No.1

H1: La Capacitación Adultos repercute en la Motivación Laboral de los/as servidores públicos capacitados por el Departamento de Desarrollo Humano del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de los departamentos de San Salvador, La Paz y Chalatenango durante el año 2019.

$$H1: R_{X \rightarrow Y} \neq 0$$

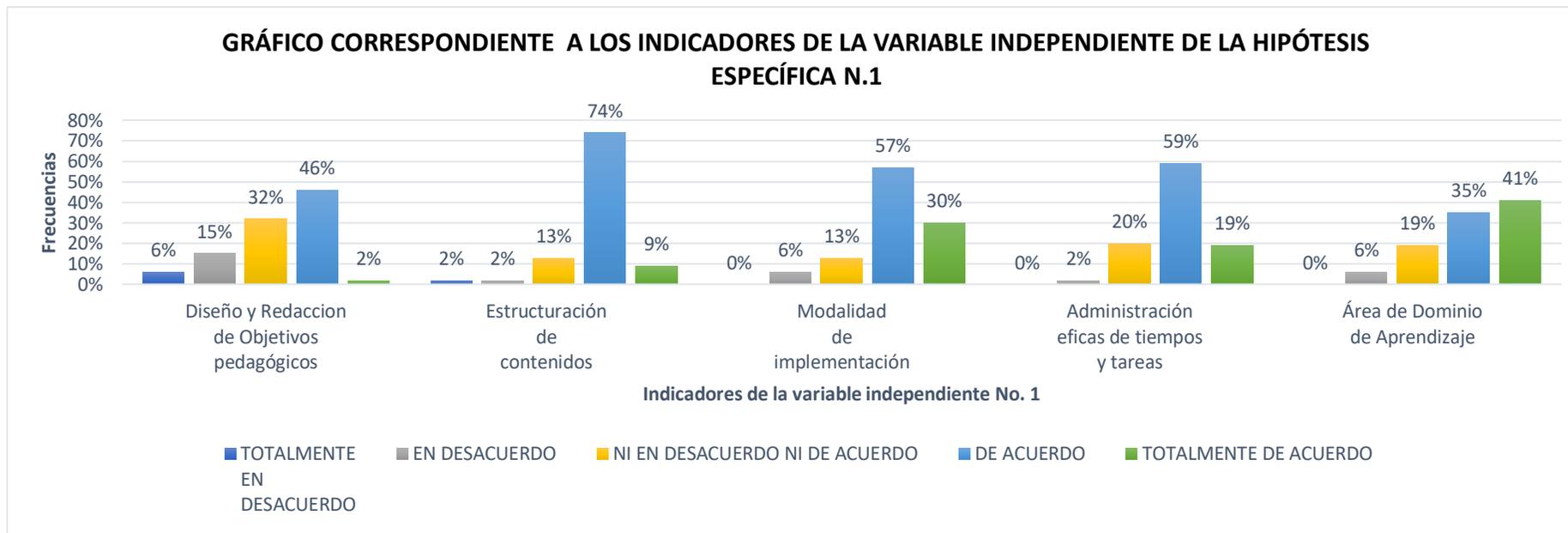
H0: La Capacitación Adultos no repercute en la Motivación Laboral de los/as servidores públicos capacitados por el Departamento de Desarrollo Humano del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de los departamentos de San Salvador, La Paz y Chalatenango durante el año 2019.

$$H0: R_{X \rightarrow Y} = 0$$

4.2 Análisis e Interpretación de los Resultados de la Investigación

4.2.1 Análisis Descriptivo de la Variable Independiente Capacitación de Adulto de la Hipótesis Específica N°1 Departamento de San Salvador

INDICADOR	TOTALMENTE EN DESACUERDO		EN DESACUERDO		NI EN DESACUERDO O NI DE ACUERDO		DE ACUERDO		TOTALMENTE DE ACUERDO		ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO	ANÁLISIS DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1. Diseño y Redacción de Objetivos Pedagógicos	14	0.15	23	0.25	24	0.26	27	0.30	2	0.02	Los/as servidores públicos manifiestan que la Dirección de Desarrollo Humano diseña de manera conjunta los objetivos de capacitación con la Unidad de Gestión, aunque hay un porcentaje que nuestra duda o indecisión.	Se observa que los objetivos pedagógicos son diseñados conjuntamente con la Dirección luego se plasman en el Plan Anual de Capacitación y se adecúan a las necesidades que se requieren atender por parte del Departamento de Capacitaciones en la sede central.
2. Estructuración de Contenidos de Capacitación	7	0.07	17	0.18	26	0.28	34	0.37	6	0.06	En cuanto estructuración de contenidos, se evidencia de esta manera que se recibe apoyo técnico y profesional para desarrollar los contenidos en los procesos de capacitación no obstante algunos sujetos manifestaron estar indecisos o dudar acerca de ello.	Se contempla que el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología brinda el apoyo técnico y profesional a sus empleados debido a que los procesos de capacitación se busca mejorar conocimientos, habilidades, actitudes y conductas en sus puestos de trabajo.
3. Modalidad de implementación de plan de capacitación	6	0.06	9	0.1	25	0.27	39	0.43	11	0.12	Con base a la modalidad en la que se imparten los procesos de capacitación indica que la manera en que imparten los procesos de capacitación permite realizar la acción educativa mediante el intercambio de experiencias.	La modalidad que prevalece en el Ministerio es la presencial para poder dirigir el aprendizaje por medio del capacitador, este aclara, comunica ideas y experiencias, seguido de la modalidad semipresencial
4. Administración Eficaz de Tiempos y Tareas durante la Capacitación	6	0.06	10	0.11	29	0.32	40	0.44	5	0.05	El nivel de administración eficaz de tiempos y tareas lo cual indica que los/as funcionarios encuestados que integraron la población muestral, afirman que hay una gestión del tiempo y actividades adecuada.	Durante los procesos de capacitación el tiempo se distribuye de acuerdo a lo que se desea forma y a la intensidad de la labor, varía entre 6 a 8 horas repartidos semanalmente
5. Área de Dominio de Aprendizaje en procesos de formación	7	0.07	10	0.11	24	0.26	42	0.46	7	0.07	En las áreas de dominio de aprendizajes el juicio personal de los/as servidores tuvo mayor frecuencia en la escala “de acuerdo” se confirma que si trabajan con un nivel de comprensión aceptable durante la ejecución de los procesos de capacitación.	En los procesos formativos que se implementan se busca trabajar las diferentes áreas de dominio estas son áreas de la personalidad, las cuales se cubren en un nivel de la enseñanza para adultos, con el propósito de garantizar una formación integral.



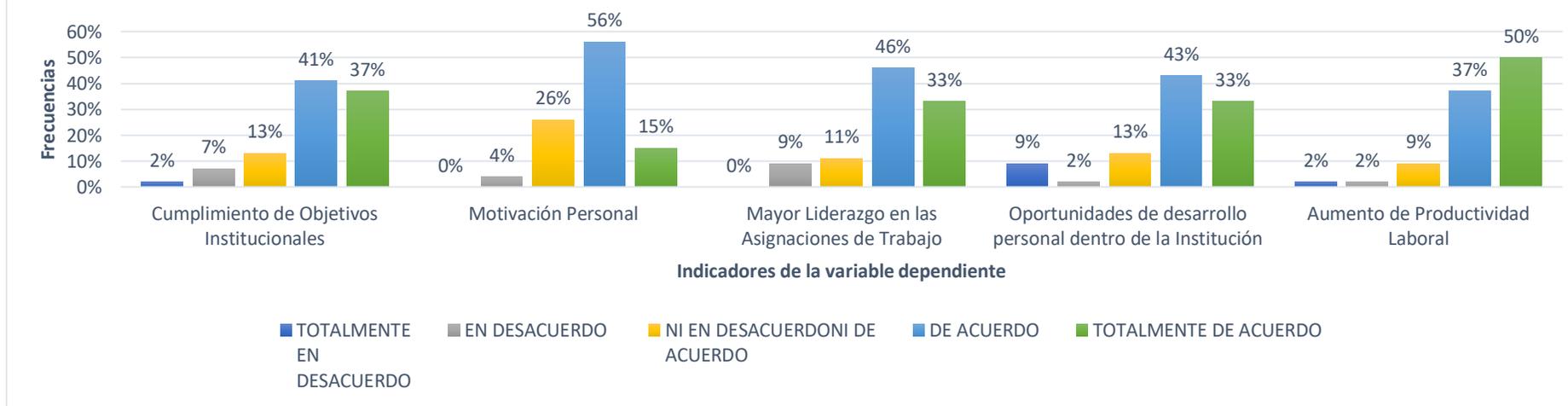
INTERPRETACION: De acuerdo con los datos recolectados en la gráfica, en lo que respecta a la variable procesos de capacitación, la población muestral expresó una clara tendencia en favor de la categoría “de acuerdo” pues es este el pico sobresaliente en la frecuencia de ítems, manifestándose de esta manera, la ejecución de procesos formativos, debido a que cuentan con una política de capacitación y desarrollo, ahora bien en relación con el indicador diseño y redacción de objetivos pedagógicos, la población muestral refleja una tendencia hacia la categoría “de acuerdo”, manifestando la realización de estos de manera conjunta, no obstante varias personas indican dudas o indecisión al marcar la categoría “ni en desacuerdo, ni de acuerdo” en la pregunta 1, en lo relacionado con la estructuración de contenidos, la mayoría de encuestados indicó estar “de acuerdo”, esto significa que se ofrece apoyo técnico y profesional para la organización de contenidos, aunque esta se puede ir perfeccionando, por otro lado en relación a la modalidad de implementación de los procesos de capacitación la mayoría de personas expresan estar “de acuerdo” ya que en la modalidad presencial es la predominante, en relación con la administración de tiempos y tareas los individuos indican que estar “de acuerdo con la gestión de tiempo y tareas fundamentalmente porque garantizan el buen rendimiento de los procesos de capacitación, en correspondencia a las áreas de dominio de aprendizajes existe una amplia inclinación hacia la categoría “de acuerdo” afirmando que se trabajan las áreas cognoscitiva, afectiva y psicomotor. Analizando de forma total el grafico se observa que una inclinación de la población muestra es claramente hacia la categoría “de acuerdo”, pues los picos más altos están en dichas categorías.

4.2.2 Análisis Descriptivo de la Variable Dependiente Motivación Laboral de la Hipótesis Específica N°1 Departamento de San Salvador

INDICADOR	TOTALMENTE EN DESACUERDO		EN DESACUERDO		NI EN DESACUERDO NI DE ACUERDO		DE ACUERDO		TOTALMENTE DE ACUERDO		ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO	ANÁLISIS DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1- Cumplimiento de Objetivos Institucionales	5	0.05	8	0.08	18	0.20	46	0.51	13	0.14	La población muestral indica que los sujetos perciben el cumplimiento de los objetivos institucionales, pero no en su totalidad puesto que se muestran indecisos al responder.	Los objetivos se cumplen, pero no en su totalidad, ni en los plazos fijados, además deben revisar el plan anual de capacitación.
2- Motivación Personal en Funcionarios Públicos	1	0.01	13	0.14	23	0.25	48	0.53	5	0.05	Los/as funcionarios tienen un estado emocional y mental necesario para poder desarrollar las acciones que exige su cargo sin embargo se manifiesta un grado de indecisión o duda con respecto a ello.	Individualmente se observa motivados a la mayoría de los trabajadores debido a otros pueden estar pasando por un mal momento, hay identificar la causa y valorar al empleado.
3- Mayor Liderazgo en las Asignaciones de Trabajo	0	0.0	13	0.14	22	0.24	43	0.47	12	0.13	Los individuos encuestados tienen expresaron que la capacidad de liderazgo se ha incrementado en relación con las asignaciones de trabajo no obstante varios de ellos un reflejaron estar indecisos.	Se apreció a funcionarios capaces de influir en los demás para poder cumplir con trabajos y satisfacer las necesidades profesionales.
4- Oportunidades de Desarrollo Personal dentro de la Institución	8	0.08	15	0.16	18	0.20	39	0.43	10	0.09	Se puede destacar, que la mayoría de participantes opina que si hay oportunidades de desarrollo profesional pero que no todos pueden beneficiarse.	Aplican políticas y estrategias que involucran al talento humano ya que reconocen la necesidad de aprovechar oportunidades.
5- Aumento de Productividad Laboral dentro de la Institución	1	0.01	10	0.09	19	0.21	49	0.54	11	0.12	Se puede señalar que la población muestral tiene una mayor considera que si ha aumentado la productividad laboral no obstante algunos no han percibido ese aumento en las Unidades que laboran o desconocen por haber ingresado a la institución recientemente.	En los últimos años la productividad laboral no ha permanecido estática, sino que su tendencia está dirigida siempre a aumentar, aunque no al ritmo que se desea.

GRÁFICO CORRESPONDIENTE A LOS INDICADORES DE LA VARIABLE DEPENDIENTE DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

N.1



Interpretación: En lo que respecta a la variable motivación laboral, se observa un patrón de selección por parte de los participantes orientado en su mayoría hacia la categoría “de acuerdo” ya que posee el mayor número de picos altos en correspondencia a la frecuencia absoluta, esto señala que en relación con el cumplimiento de objetivos institucionales, los/as servidores públicos expresaron estar “de acuerdo” afirmando que según su experiencia que se efectúan en la Unidad de Gestión de Desarrollo Humano, en relación con el indicador motivación personal, la categoría predominante es “de acuerdo” estos expresan sentirse estimulados para realizar actividades que exige su cargo, nuevamente la categoría “de acuerdo” es la que mayor número de frecuencia tiene en el indicador mayor liderazgo en asignaciones de trabajo, es así que conduce actividades en grupo mediante sus influencias y de interacción, en el indicador oportunidades de desarrollo personal dentro de la institución se declara su existencia, ya que manifestaron estar “de acuerdo”, en lo que corresponde al indicador aumento de productividad laboral una inclinación por la categoría “de acuerdo”, esto significa que durante los últimos cinco años esta se ha ido incrementando. Analizando de forma total el gráfico se observa que la inclinación de la población muestra es claramente hacia las categorías “de acuerdo”, pues los picos más altos están en dicha categoría.

4.2.3 Resultados de la Investigación o Prueba de Hipótesis del departamento de San Salvador

4.2.3.1 Prueba de Hipótesis de la Variable Independiente Y Dependiente No. 1

Número de sujetos	X Capacitación de Adultos	Y Motivación Laboral	X1	Y1	DI X-Y	DF (X-Y) 2
1	5	9	1,5	1	0,5	0,25
2	5	10	1,5	2,5	-1	1
3	6	10	3	2,5	0,5	0,25
22	13	15	20	18,5	1,5	2,25
23	13	16	20	27,5	-7,5	56,25
24	14	16	25,5	27,5	-2	4
25	14	16	25,5	27,5	-2	4
86	21	23	84,5	86,5	-2	4
87	22	23	87,5	86,5	1	1
88	22	23	87,5	86,5	1	1
89	24	24	89	89,5	-0,5	0,25
90	25	24	90	89,5	0,5	0,25
Total						1,569.5

Formula:

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

$$\rho = 1 - \frac{6(1569.5)}{90(90^2 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{14770}{90(8100 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{14770}{90(8,099)}$$

$$\rho = 1 - \frac{14770}{728.910}$$

$$\rho = 1 - 0.2026$$

$$\rho = 0.7974$$

Interpretación: Como el resultado de la prueba de correlación de Spearman aplicado al cuestionario dirigido a los funcionarios públicos del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología del Departamento de San Salvador, dio como resultado 0.79, lo que significa una correlación positiva muy fuerte para la hipótesis No.1 se puede decir que la Capacitación de Adultos incide en alto grado sobre la Motivación Laboral, ya que de esta manera el personal se siente más motivado a realizar las labores que les corresponden dentro de la institución. Por lo que, se enuncia la aprobación de la hipótesis No.1 y se rechaza la hipótesis nula.

Prueba De Hipótesis De La Variable Independiente Y Dependiente De La hipótesis Especifica No.2

Hipótesis De Investigación

Las Metodologías de Capacitación contribuyen al Clima Organizacional de los/as servidores públicos capacitados por el departamento de Desarrollo Humano del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, de los departamentos de San Salvador, La Paz y Chalatenango durante el año 2019.

Hipótesis Estadística No.2

H1 Las Metodologías de Capacitación contribuyen al Clima Organizacional de los/as servidores públicos capacitados por el departamento de Desarrollo Humano del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, de los departamentos de San Salvador, La Paz y Chalatenango durante el año 2019

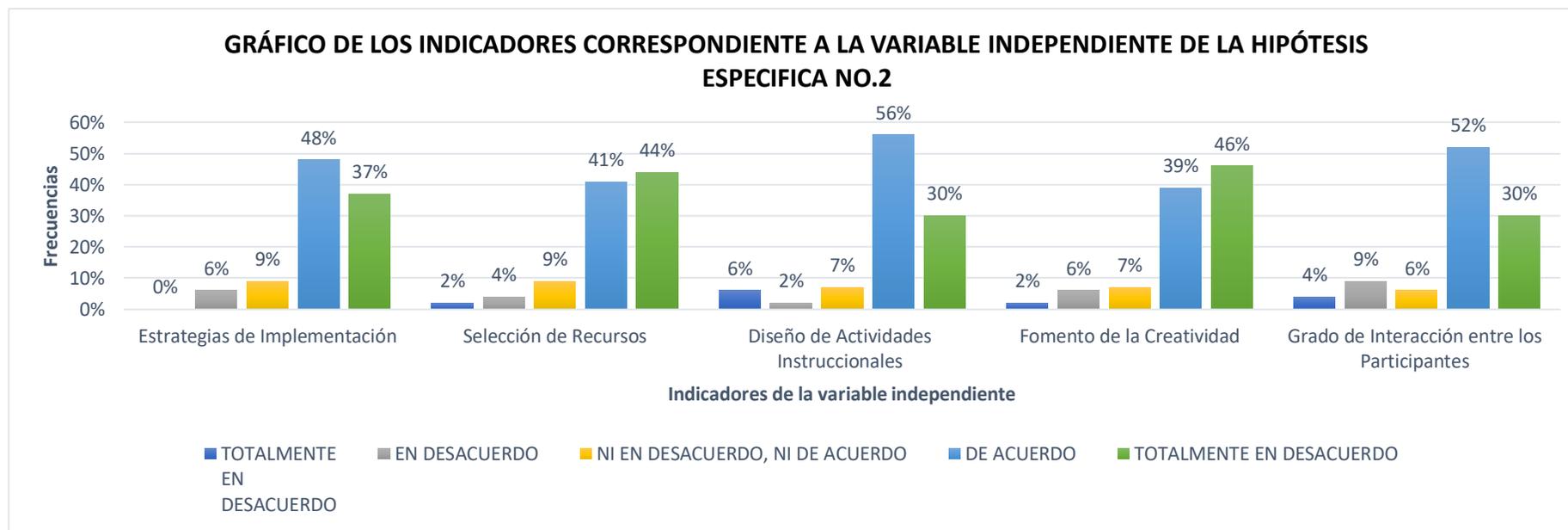
H1: $RX_eY \neq 0$

H0 Las Metodologías de Capacitación no contribuyen al Clima Organizacional de los/as servidores públicos capacitados por el departamento de Desarrollo Humano del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, de los departamentos de San Salvador, La Paz y Chalatenango durante el año 2019

H0: $RX_eY = 0$

4.2.3 Análisis Descriptivo de la Variable Independiente Metodologías de Enseñanza-Aprendizaje de la Hipótesis Específica N°2 Departamento de San Salvador

INDICADOR	TOTALMENTE EN DESACUERDO		EN DESACUERDO		NI EN DESACUERDO NI DE ACUERDO		DE ACUERDO		TOTALMENTE DE ACUERDO		ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO	ANÁLISIS DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1- Estrategias de Implementación	4	0.04	9	0.09	19	0.21	47	0.52	11	0.12	Los/as servidores públicos manifiestan que las acciones implementadas en los procesos formativos si alcanzan el fin determinado, por tanto, generan el aprendizaje deseado. En cambio, algunos desconocen si se genera el aprendizaje deseado ya que los resultado no siempre se comunican a todos los funcionarios.	Las estrategias metodológicas identifican principios, criterios y procedimientos que configuran la forma de actuar del instructor en relación con la programación, implementación y evaluación del aprendizaje deseado.
2- Selección de Recursos Didácticos	3	0.03	8	0.08	21	0.23	44	0.48	14	0.15	Los participantes expresaron que gran parte de los contenidos se puede interpretar debido a que se seleccionan los recursos didácticos de manera eficiente sin embargo varios de ellos desconocen si se utilizan criterios de selección para interpretar contenidos.	Si seleccionan los recursos didácticos de manera correcta ya que parten del análisis de objetivos de aprendizaje, actividades, selección de contenidos, procedimientos de aprendizajes y evaluación.
3- Diseño de Actividades Instruccionales	2	0.02	10	0.11	19	0.21	45	0.50	14	0.15	Se confirma el diseño de actividades instruccionales, ahora bien, algunos desconocen si la planificación de las actividades formativas se organiza detenidamente para saber qué es lo que se pretende alcanzar y como se llevara a cabo.	Se observa que las actividades instruccionales a través del cual se crea un ambiente de aprendizaje, con el objetivo de facilitar el desarrollo de capacidades necesarias para lograr ciertas tareas.
4- Fomento de la Creatividad en procesos formativos	3	0.03	4	0.04	21	0.23	45	0.50	17	0.18	En lo que respecta a los datos recopilados se indica que con la ejecución de la metodología se trabaja el pensamiento creativo sin embargo algunas personas obvian si se fomenta en los procesos debido a que Consiste en el desarrollo de nuevas ideas y conceptos.	Afortunadamente, los profesionales disponen de herramientas y técnicas que les guían para saber cómo desarrollar la creatividad en capacitaciones por medio de dinámicas.
5- Grado de Interacción entre los Participantes	5	0.05	4	0.04	20	0.22	46	0.51	15	0.16	Al medir el indicador grado de interacción entre los participantes los individuos encuestados mostraron un aumento de interacción al compararse con años anteriores, sin embargo, algunos expresan desconocer o no percibir el aumento en actividades formativas que se ejecutan recíprocamente.	Existe una constante interacción con los participantes en los procesos de capacitación ya que utilizan dinámicas grupales y técnicas de trabajo en equipo, se observa que el papel de los sujetos es activo, ya que sociabilizan y comunican.

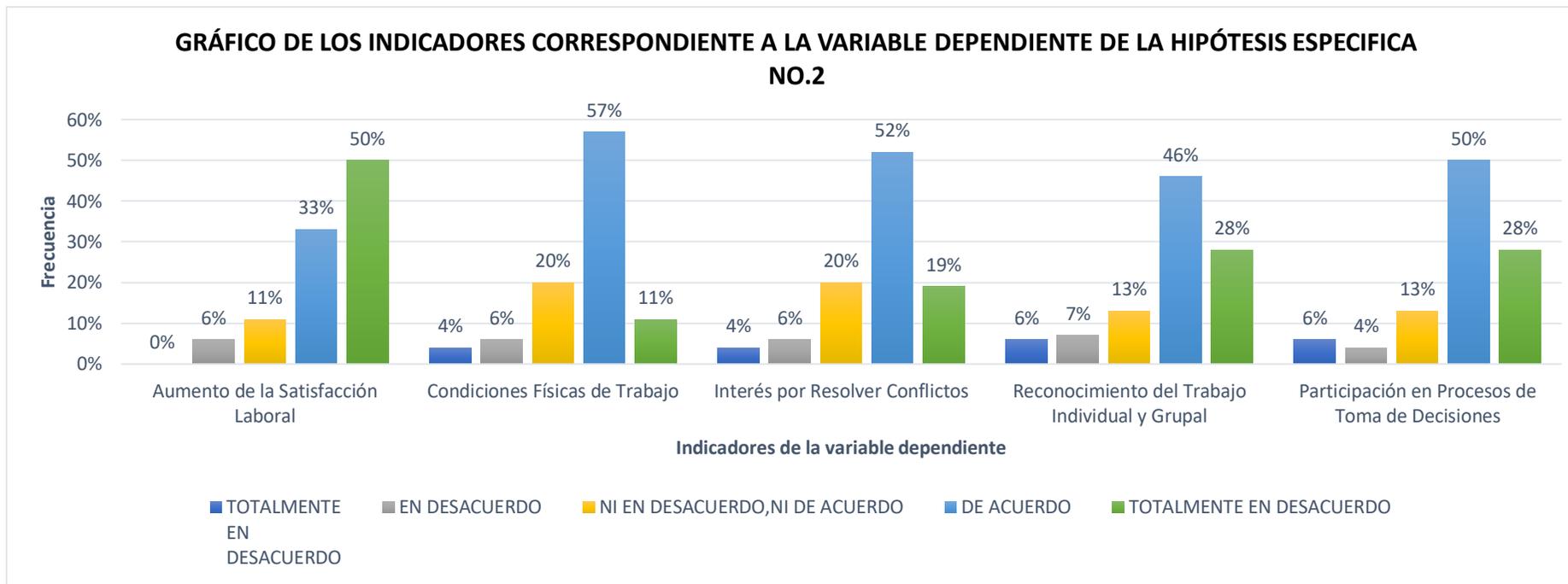


Interpretación: En lo que respecta a la variable metodologías de enseñanza-aprendizaje, se observa un patrón de selección orientado en su mayoría hacia la categoría “de acuerdo” ya que posee el mayor número de picos altos en correspondencia a la frecuencia absoluta, en relación al ítem estrategias de implementación, expresaron que estas favorecen a obtener el aprendizaje deseado, en relación con el indicador selección de recursos didácticos existe una preferencia hacia la categoría “de acuerdo”, esto significa que se planifica y utilizan criterios de selección para organizar los elementos para la enseñanza en los procesos de capacitación, en lo correspondiente al diseño de actividades instruccionales marcaron en su mayoría la categoría “de acuerdo”, esto refleja la planificación sobre actividades formativas que se desean impartir incluye lo que pretende enseñar, a quién está dirigido y como se mejorara el proceso, en lo que respecta al ítem fomento de la creatividad la mayoría de personas encuestadas manifestaron estar “de acuerdo” evidenciando que con la ejecución de la metodología se trabaja el pensamiento creativo, los/as servidores públicos mostraron un favoritismo hacia la escala “de acuerdo” el indicador grado de interacción entre los participantes porque consideran existe algún grado de reciprocidad al momento de adquirir o aprender habilidades durante los procesos de preparación De acuerdo con los datos obtenidos se puede decir que, la tendencia que predomina es “de acuerdo” esto indica que las técnicas y procedimientos de capacitación son aceptables y favorables para el desarrollo de los/as funcionarios.

4.2.4 Análisis Descriptivo de la Variable Dependiente Clima Organizacional de la Hipótesis Específica N°2 Departamento de San Salvador

INDICADOR	TOTALMENTE EN DESACUERDO		EN DESACUERDO		NI EN DESACUERDO NI DE ACUERDO		DE ACUERDO		TOTALMENTE DE ACUERDO		ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO	ANÁLISIS DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1- Aumento de la Satisfacción Laboral	2	0.02	11	0.12	21	0.23	37	0.47	19	0.21	Con base a lo observado en la tabla aumento de la satisfacción laboral se los/as funcionarios aseverando que existe un aumento en satisfacción, aunque no se le preste mucha atención o no se logre percibir en su totalidad.	Se percibe que el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo es bueno, para la relación con el trabajo y depende de diversos factores psicosociales.
2- Condiciones Físicas de Trabajo	3	0.05	13	0.14	21	0.23	45	0.50	8	0.08	En cuanto a las condiciones físicas de trabajo, las personas trabajadoras afirman que las condiciones físicas si generan un estado satisfactorio, pero no en su totalidad, ya que se puede mejorar la ventilación en algunos Unidades.	Las condiciones físicas en general son buenas, sin embargo, faltan más zonas de espera y el sistema de ventilación en algunas Unidades se puede mejorar.
3- Interés por Resolver Conflictos dentro de la Institución	3	0.03	9	0.09	27	0.30	42	0.46	9	0.09	Los datos señalan que existe un interés por resolver conflictos, aunque hay un porcentaje se muestra indeciso en cuanto a la resolución satisfactoria de conflictos que se origina en el ambiente laboral.	Pese a no tener una persona encargada de ser un mediador para resolver conflictos, expresan que con el tiempo casi todos se resuelven.
4- Reconocimiento del Trabajo Individual y Grupal	7	0.07	5	0.05	23	0.25	40	0.44	15	0.16	El indicador reconocimiento del trabajo individual y grupal fue seleccionado, siendo evidente se reconoce el trabajo, pero no en su totalidad ni en todas las Unidades.	Los/as funcionarios expresan que en rara ocasiones el personal administrativo reconoce el trabajo individual y grupal
5- Participación en Procesos de Toma de Decisiones	3	0.03	12	0.13	21	0.23	40	0.44	14	0.15	En lo que respecta a los datos recopilados en el indicador participación en procesos de toma de decisiones existe participación para realizar una elección entre diversas alternativas, aunque un bajo porcentaje desconoce si se ofrece a todos los sujetos.	En la dirección departamental de Educación de San Salvador la toma de decisiones en su mayoría no se realizan de manera participativa.

GRÁFICO DE LOS INDICADORES CORRESPONDIENTE A LA VARIABLE DEPENDIENTE DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA NO.2



Interpretación: En lo correspondiente a la recolección de datos de la Variable Clima Organizacional, se muestra una tendencia orientada hacia la categoría “de acuerdo” por parte de los/as servidores públicos encuestados, primeramente se percibe un aumento durante los últimos años en la satisfacción laboral, debido a que expresaron estar “totalmente de acuerdo” con ello se confirma el estado emocional y las actitudes positivas han incrementado en la dirección departamental, en relación con las condiciones físicas de trabajo se encuentra que la mayoría de la población muestral, señala estar “de acuerdo” esto refleja que los factores ambientales son favorables para el rendimiento no obstante se puede perfeccionar, además se puede destacar la escala “de acuerdo” en el ítem de interés por resolver conflictos en el trabajo, aunque no hay un cargo que desempeñe la función de mediador para buscar alternativas de solución la mayoría se solucionan con el transcurso del tiempo, no obstante en el indicador el reconocimiento individual y grupal predomina la escala “de acuerdo” siendo evidente que se reconoce las ocupaciones que se ejercen habitualmente las Unidades, no obstante la categoría “de acuerdo” se marcó mayoritariamente en el indicador participación de toma de decisiones, esto expresa que las decisiones se están gestionando de forma eficiente los recursos comunes y buscando el desarrollo de las personas de la manera más cercana posible al interés general o de la mayoría.

4.2.3.2 Prueba de Hipótesis de la Variable Dependiente E Independiente de la Hipótesis Especifica No. 2

Número de sujetos	X	Y	X2	Y2	DI	DF
	Metodología de Enseñanza	Clima Organizacional			X-Y	(X-Y) 2
1	5	8	1	1	0	0
2	8	8	2,5	1	1,5	2,25
3	8	9	2,5	2	0,5	0,25
22	16	15	23,5	21	2,5	6,25
23	16	15	23,5	21	2,5	6,25
24	16	15	23,5	21	2,5	6,25
25	16	16	23,5	27,3	-3,83	14,69
86	25	23	88	85	3	9
87	25	24	88	88	0	0
88	25	24	88	88	0	0
89	25	24	88	88	0	0
90	25	25	88	90	-2	4
Total						1,666.81

Formula:

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

$$\rho = 1 - \frac{6(1666.8)}{90(90^2 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{16,669,333.44}{90(8100 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{10,000.8}{90(8,099)}$$

$$\rho = 1 - \frac{10,000.8}{728,910}$$

$$\rho = 1 - 0.228$$

$$\rho = 0.772$$

Interpretación: Partiendo de los resultado de la prueba de correlación de Spearman aplicado al cuestionario dirigido a los funcionarios públicos del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología del Departamento de San Salvador, este dio como resultado 0.77 esto indica que existe una correlación positiva muy fuerte para la hipótesis No.2 se puede afirmar que la Metodología de Enseñanza-Aprendizaje repercute en gran manera sobre el Clima Organizacional, puesto que de esta manera el personal el aprende nuevas estrategias de trabajo que le permiten establecer un ambiente más adecuado para la realización de labores dentro de la institución. Por lo que, queda demostrado la aprobación de la hipótesis No.2 y se rechaza la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis de la variable dependiente e independiente de la hipótesis específica no.3

HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

Las Estrategias de Evaluación de la capacitación determinan las Competencias Laboral de los/as servidores públicos capacitados en el Departamento de Desarrollo Humano del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de los departamentos de San Salvador, La Paz y Chalatenango durante el año 2019.

HIPÓTESIS ESTADÍSTICAS NO.3

H1 Las Estrategias de Evaluación determinan las Competencias Laboral de los/as servidores públicos capacitados en el Departamento de Desarrollo Humano del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de los departamentos de San salvador, La Paz y Chalatenango durante el año 2019.

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

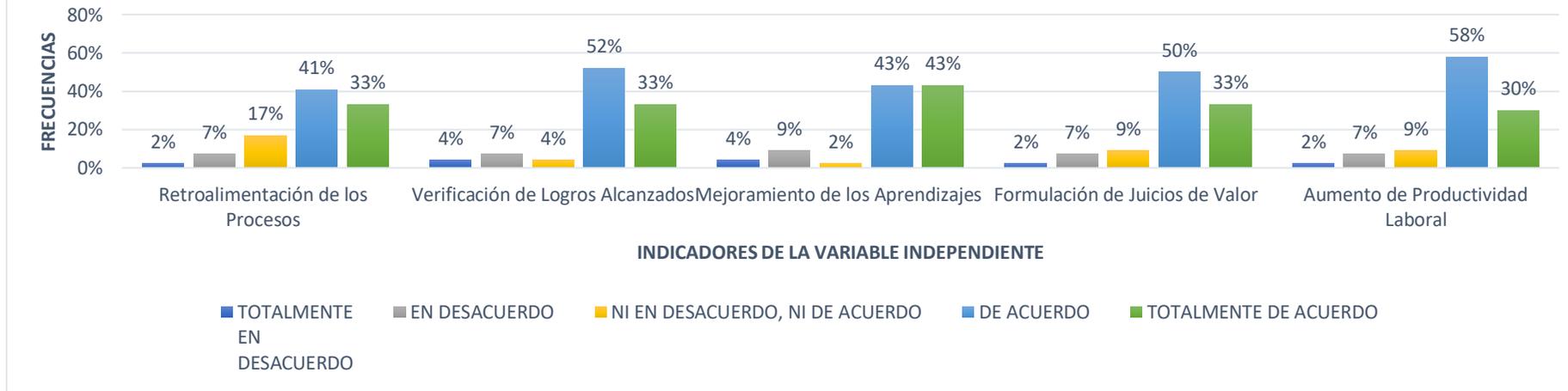
H0 Las Estrategias de Evaluación no determinan las Competencias Laboral de los/as servidores públicos capacitados en el Departamento de Desarrollo Humano del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de los departamentos de San Salvador, La Paz y Chalatenango durante el año 2019.

$$H0: R X e Y = 0$$

4.2.5 Análisis Descriptivo de la Variable Independiente Estrategias de Evaluación de la Hipótesis Específica N°3 Departamento de San Salvador

INDICADOR	TOTALMENTE EN DESACUERDO		EN DESACUERDO		NI EN DESACUERDO NI DE ACUERDO		DE ACUERDO		TOTALMENTE DE ACUERDO		ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO	ANÁLISIS DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1- Retroalimentación de los Procesos de Enseñanza	3	0.03	9	0.09	16	0.17	47	0.52	15	0.16	Los sujetos perciben que, durante el proceso evaluativo, la retroalimentación expresa opiniones que posibilitan la comprensión de contenidos y aclaración inmediata de dudas, por otro lado, un porcentaje indica desconocer acerca de la retroalimentación en la evaluación.	Si se realiza la retroalimentación ya que expresa opiniones, juicios fundados sobre el proceso de aprendizaje, con los aciertos y errores, fortalezas y debilidades de los capacitantes.
2- Verificación de Logros Alcanzados en la Institución	2	0.02	14	0.15	23	0.25	37	0.41	14	0.15	Se refleja que los/as servidores públicos consideran que se verifican los logros alcanzados en los procesos de capacitación, pero no en su totalidad ya que indican desconocer si se comprueban los éxitos obtenidos en dicho proceso.	Al finalizar de la capacitación se valorar la efectividad y la eficiencia de los esfuerzos de la capacitación, confirma que si se reflexiona sobre los logros alcanzados.
3- Mejoramiento de los Aprendizajes en los/as Servidores Públicos	4	0.04	11	0.12	13	0.14	45	0.50	17	0.18	Expresan el mejoramiento de los aprendizajes durante los últimos cinco años, esto significa que la mayoría de participantes comprueban el enriquecimiento en las prácticas formativas.	Se contempla que los/as funcionarios públicos encargados de llevar a cabo los procesos formativos identifican sus debilidades para enmendar errores.
4- Formulación de Juicios de Valor según lo Aprendido	1	0.01	13	0.14	16	0.17	45	0.50	15	0.16	Se manifiesta que se analizan los aciertos y desaciertos aun un porcentaje de mayoría de participantes omite u obvia su manifestación.	Se aprecia que no existe una formulación de juicios de valor para analizar aciertos y desaciertos plasmado en un instrumento de evaluación.
5- Reflexión Objetiva sobre el Proceso de Aprendizaje	2	0.02	9	0.09	17	0.18	45	0.50	17	0.18	Indica que considera de manera detenida independientemente de juicios personales, sin embargo, algunos servidores desconocen si al momento de la evaluación se reflexiona de manera objetiva acerca del proceso formativo.	La reflexión sobre el proceso de aprendizaje no es del todo objetiva, debido a que solamente el capacitador con algunos participantes medita, pero de manera subjetiva.

GRÁFICO DE LOS INDICADORES CORRESPONDIENTE A LA VARIABLE INDEPENDIENTE DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA NO.3

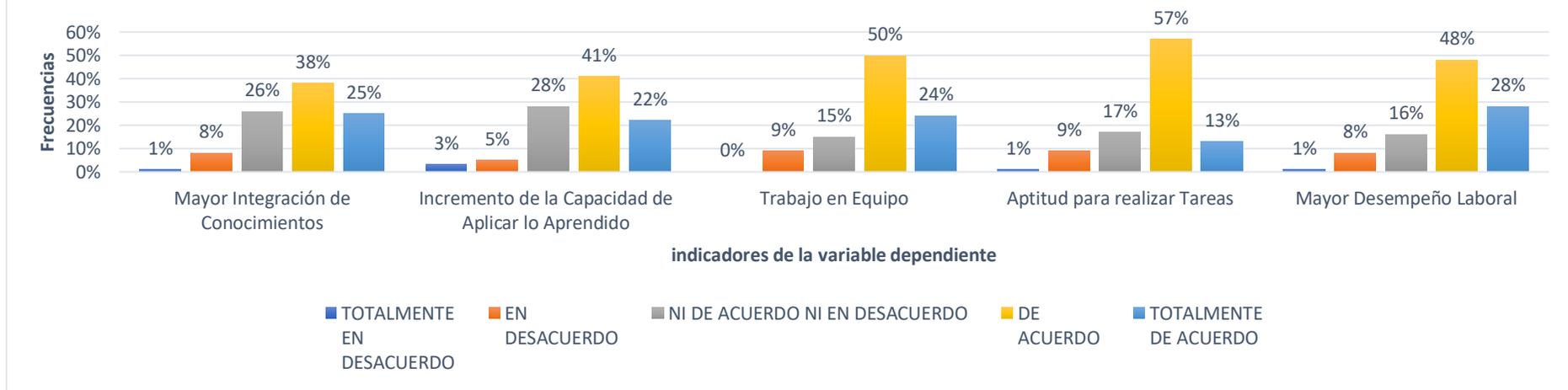


Interpretación: En lo que respecta a la variable estrategias de evaluación, se observa un patrón de selección por parte de los participantes orientado en su mayoría hacia la categoría “de acuerdo” ya que tiene el mayor número de picos altas en correspondencia a la frecuencia absoluta, esto señala que en relación al ítem retroalimentación de procesos la mayoría de funcionarios públicos se inclinó hacia la escala, posibilitan la comprensión de contenidos y aclaración inmediata de dudas para que realice las correcciones necesarias con el objeto de mejorar su competencia, en lo que respecta al indicador verificación de logros las personas encuestadas expresa estar “de acuerdo”, esto indica que al formular criterios se puede constatar los logros de la capacitación y constituye una herramienta de evaluación, en el siguiente ítem acerca del mejoramiento de los aprendizajes dijo estar “de acuerdo”, esto significa que en el proceso de mejoramiento de los aprendizajes y de las actividades formativas tendientes a mejorar el nivel de logro de los aprendizajes, asimismo, al medir el indicador formulación de juicios de valor se obtuvo la categoría “de acuerdo” mayoritariamente esto refleja que se requiere para analizar aciertos y desaciertos, por otro lado, el ítems la reflexión objetiva sobre el proceso de aprendizaje refleja una preferencia hacia la categoría “de acuerdo” esto significa que está basada en la ausencia de prejuicios e intereses personales.

4.2.6 Análisis Descriptivo de la Variable Dependiente Competencias Laborales de la Hipótesis Específica N°3 Departamento de San Salvador

INDICADOR	TOTALMENTE EN DESACUERDO		EN DESACUERDO		NI EN DESACUERDO NI DE ACUERDO		DE ACUERDO		TOTALMENTE DE ACUERDO		ANÁLISIS	OBSERVACIÓN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1- Mayor Integración de Conocimientos	1	0.01	8	0.08	24	0.26	34	0.38	23	0.25	Los sujetos marcaron las categorías “de acuerdo” y “ni en desacuerdo ni de acuerdo” de respuestas a su favor, siendo así como manifiestan que la práctica no siempre garantiza su absoluta la comprensión e integración.	La integración de los diversos saberes o áreas de conocimiento no siempre se logra durante los procesos de capacitación implementados por la Unidad de Gestión de Desarrollo Humano.
2- Incremento de la Capacidad de Aplicar lo Aprendido	3	0.03	5	0.05	25	0.28	37	0.41	20	0.22	Las categorías que sobresalen son “muy de acuerdo” y “de acuerdo” de este modo se manifiesta que los participantes si practican a cerca de lo aprendido en los procesos de capacitación, esto es importante porque cumplen con el propósito clave.	Los procesos formativos están orientados hacia el saber hacer, lo que confirma la aplicación de habilidades basados en conocimientos con el fin de lograr los resultados previstos.
3- Trabajo en Equipo	0	0.0	9	0.09	14	0.15	45	0.50	22	0.24	Según datos obtenidos se observa la realización de tareas particulares en equipo con el propósito de contribuir a un mismo fin.	Si se evidencia el trabajo en equipo en todas las Unidades, e incluso atiende si un funcionario no se encuentra en su puesto.
4- Aptitud para realizar Tareas en el Puesto de Trabajo.	1	0.01	9	0.09	16	0.17	52	0.57	12	0.13	En los procesos de capacitación se desarrolla la aptitud para realizar las tareas, no obstante, los encuestados se mostraron indecisos acerca del desarrollo de la aptitud para llevarlas a cabo las tareas.	Durante los procesos formativos la aptitud para cumplir tareas no se desarrolla completamente pues dependen de factores internos y externos.
5- Mayor Desempeño Laboral dentro de la Institución	1	0.01	7	0.08	14	0.16	43	0.48	25	0.28	Al medir el indicador desempeño laboral los individuos encuestados consideran que al efectuar sus funciones principales este se ve incrementado el rendimiento laboral.	El Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología cuenta con un mapa funcional en el que se identifica el propósito clave y funciones constitutivas de los/as trabajadores.

GRÁFICO DE LOS INDICADORES CORRESPONDIENTE A LA VARIABLE DEPENDIENTE DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA NO.3



Interpretación: Con base al gráfico de la variable competencias laborales los/as servidores públicos demostraron una tendencia notable por la escala “de acuerdo”, ya que se observa que sobresalen en comparación con el resto, en cuanto a la integración de conocimientos la mayoría de la población muestral percibe una tendencia a aumentar, esto indica que cada vez se trabaja por atribuirle sentido a lo que se aprende en los procesos de capacitación, por eso la categoría que mayor número de frecuencia obtuvo fue “de acuerdo”, en el ítem incremento de capacidad de aplicar lo aprendido, nuevamente la escala con mayor preferencia es “de acuerdo” esto significa que se está trabajando en aplicar los conocimientos y habilidades adquiridos en los procesos de capacitación a los problemas y situaciones de la vida real y laborales, en cuanto al indicador trabajo en equipo se observa un favoritismo por la categoría “de acuerdo” esto refleja que se pueden cumplir los fines comunes mediante la realización de tareas particulares, por otro lado en el ítem aptitud para realizar tareas, la preferencia de los sujetos posee una inclinación hacia la escala “de acuerdo” esto señala que existe una disposición por parte de los/as servidores públicos por realizar tareas que les permitan adquirir conocimientos o desenvolverse adecuadamente en su trabajo, se destaca que la población muestral tiene una preferencia a estar “de acuerdo” con esto se señala que al efectuar las funciones que exige su cargo el desempeño laboral incrementa debido a que se tiene una idea clara de lo que deben hacer.

4.2.3.3 Prueba de Hipótesis de la Variable Independiente y Dependiente de la Hipótesis Especifica No. 3

Número de sujetos	X	Y	X3	Y3	DI	DF
	Estrategias de Evaluación	Competencias Laborales			X-Y	(X-Y) 2
1	5	8	1,0	1	0,0	0,00
2	8	10	2,0	1,5	0,5	0,25
3	10	10	4,0	1,5	2,5	6,25
22	15	16	22,5	21,5	1,0	1,00
23	15	16	22,5	21,5	1,0	1,00
24	15	16	22,5	21,5	1,0	1,00
25	16	17	25,5	25,5	0,0	0,00
86	25	25	88,0	87	1,0	1,00
87	25	25	88,0	87	1,0	1,00
88	25	25	88,0	87	1,0	1,00
89	25	25	88,0	87	1,0	1,00
90	25	25	88,0	87	1,0	1,00
Total						1,969.71

Formula:

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

$$\rho = 1 - \frac{6(3,879,757.48)}{90(90^2 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{23,278,544.90}{90(8100 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{23,278,544.90}{90(8,099)}$$

$$\rho = 1 - \frac{23,278,544.90}{728,910}$$

$$\rho = 1 - 0.3193$$

$$\rho = 0.6807$$

Interpretación: Según los datos arrojados en la prueba de correlación de Spearman aplicado al cuestionario dirigido a los funcionarios públicos del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología del Departamento de San Salvador, este dio como resultado 0.68, esto muestra una correlación positiva considerable para la hipótesis No.3 por lo que se puede afirmar que la Evaluación de Procesos de Aprendizaje incide en alto grado sobre las Competencias Laborales, ya que de esta manera el personal está siendo evaluado y sabe cómo han estado, como están y hacia dónde van en sus procesos de trabajo y esto permite ser más competentes en su trabajo. Por lo que, se afirma la aprobación de la hipótesis No.3 y se rechaza la hipótesis nula.

4.4 Prueba de Hipótesis de la Variable Independiente y Dependiente de la Hipótesis Específica no.1 Departamento de La Paz

Hipótesis de Investigación

La Capacitación de Adultos repercute en la Motivación Laboral de los/as servidores públicos capacitados por el Departamento de Desarrollo Humano del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, de los departamentos de San Salvador, La Paz y Chalatenango durante el año 2019.

Hipótesis Estadística No. 1

H1 La Capacitación Adultos repercute en la Motivación Laboral de los/as servidores públicos capacitados por el Departamento de Desarrollo Humano del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de los departamentos de San Salvador, La Paz y Chalatenango durante el año 2019.

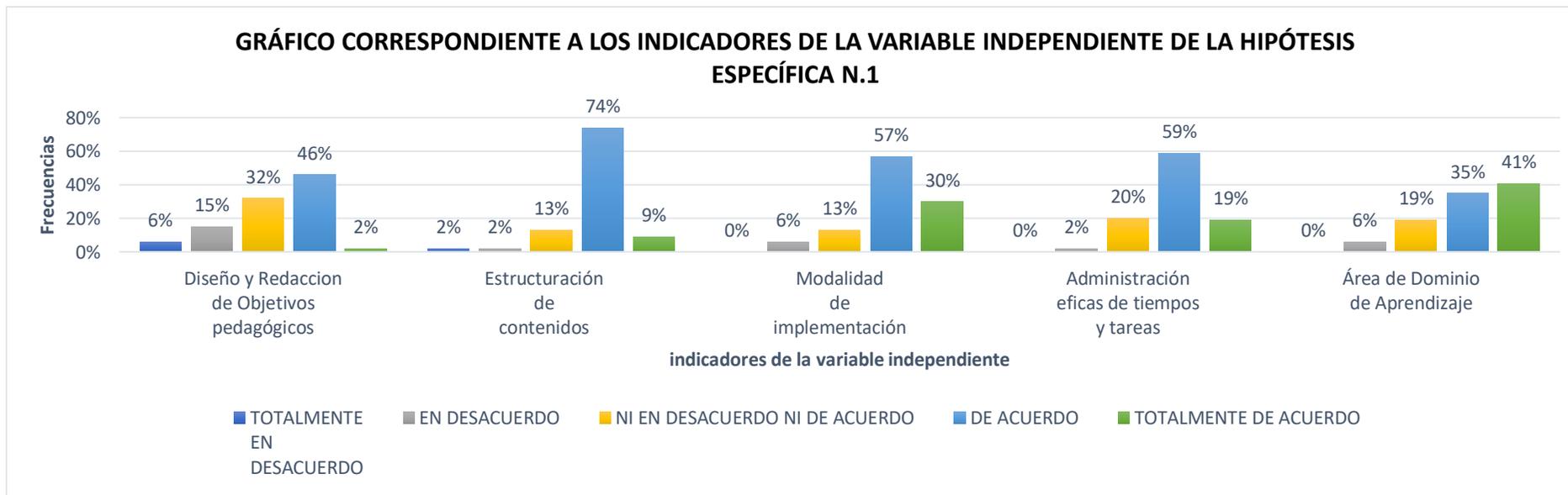
H1: $RX_eY \neq 0$

H0 La Capacitación Adultos no repercute en la Motivación Laboral de los/as servidores públicos capacitados por el Departamento de Desarrollo Humano del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de los departamentos de San Salvador, La Paz y Chalatenango durante el año 2019.

H0: $RX_eY = 0$

4.4.1 Análisis Descriptivo de la Variable Independiente Capacitación de Adultos de la Hipótesis Específica N°1 Departamento de La Paz

INDICADOR	TOTALMENTE EN DESACUERDO		EN DESACUERDO		NI EN DESACUERDO NI DE ACUERDO		DE ACUERDO		TOTALMENTE DE ACUERDO		ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO	ANÁLISIS DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1. Diseño y Redacción de Objetivos Pedagógicos	3	0.06	8	0.15	17	0.32	25	0.46	1	0.02	La población muestral de Los/as servidores públicos a través de los resultados conseguidos manifiestan que en la Dirección de Desarrollo Humano se diseña de manera conjunta los objetivos de capacitación con la Unidad de Gestión, aunque hay un porcentaje que muestra indecisión.	Se observa que los objetivos pedagógicos son diseñados conjuntamente con la Dirección luego se plasman en el Plan Anual de Capacitación y se adecúan a las necesidades que se requieren atender por parte del Departamento de Capacitaciones en la departamental de La Paz.
2. Estructuración de Contenidos de Capacitación	1	0.02	1	0.02	7	0.13	40	0.74	5	0.09	Según los resultados obtenidos en el indicador que se está midiendo se evidencia que se recibe apoyo técnico y profesional para desarrollar los contenidos en los procesos de capacitación a pesar de que algunos sujetos manifestaron estar indecisos.	Se contempla que el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología brinda el apoyo técnico y profesional a sus empleados debido a que los procesos de capacitación se busca mejorar conocimientos, habilidades, actitudes y conductas en sus puestos de trabajo.
3. Modalidad de implementación de plan de capacitación	0	0.0	3	0.06	7	0.13	30	0.57	14	0.30	De acuerdo a los datos obtenidos por las personas encuestadas y realizando su debido análisis indica que los procedimientos especiales para realizar la acción formativa facilitan el intercambio de experiencias	La modalidad que prevalece en el Ministerio es la presencial para poder dirigir el aprendizaje por medio del capacitador, este aclara, comunica ideas y experiencias, seguido de la modalidad semipresencial
4. Administración Eficaz de Tiempos y Tareas durante la Capacitación	0	0.0	1	0.01	11	0.20	32	0.59	10	0.19	Lo cual indica que los/as funcionarios encuestados que integraron la población muestral, afirman que hay una gestión del tiempo y actividades adecuada.	Durante los procesos de capacitación el tiempo se distribuye de acuerdo a lo que se desea forma y a la intensidad de la labor, varía entre 6 a 8 horas repartidos semanalmente
5. Área de Dominio de Aprendizaje en procesos de formación	0	0.0	3	0.06	10	0.19	19	0.35	22	0.41	Los /as servidores públicos afirma que se consigue trabajar todos los niveles de comprensión durante la ejecución de los procesos de capacitación, puesto que esto les permite realizar de mejor manera sus labores	Se observa en los procesos formativos que se implementan se busca trabajar las diferentes áreas de dominio estas son áreas de la personalidad, las cuales ejecutan una estrategia instruccional.

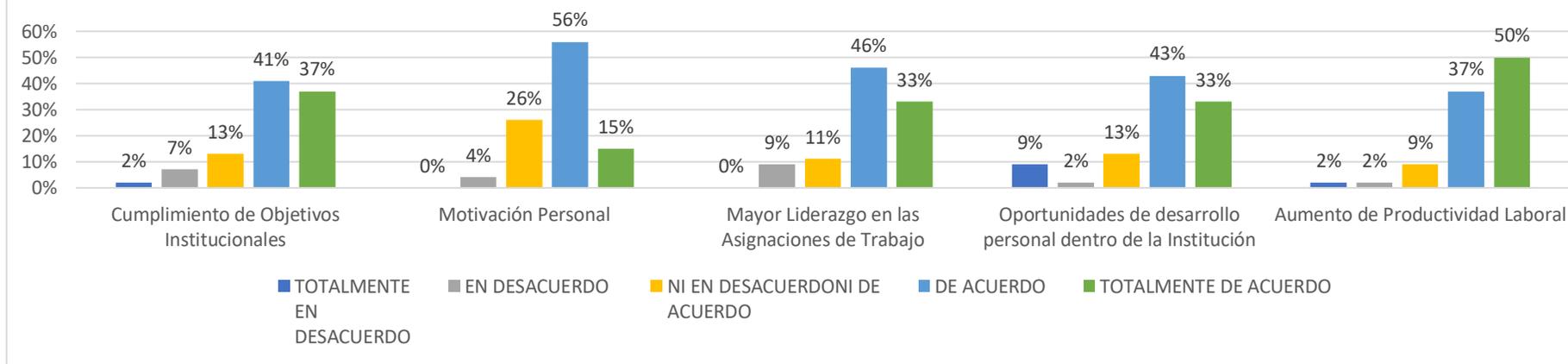


INTERPRETACION: De acuerdo con los datos recolectados en la gráfica, en lo que respecta a la variable procesos de capacitación, la población muestral manifestó una clara tendencia en favor de la categoría “de acuerdo” pues es este el pico sobresaliente en la frecuencia de ítems, manifestándose de esta manera, la ejecución de procesos formativos, debido a que cuentan con una política de capacitación y desarrollo, ahora bien en relación con el indicador diseño y redacción de objetivos pedagógicos, la población muestral refleja una tendencia hacia la categoría “de acuerdo”, manifestando la realización de estos de manera conjunta, en la pregunta 1, en lo correspondiente a la estructuración de contenidos, la mayoría de encuestados expresó estar “de acuerdo”, esto significa que se ofrece apoyo técnico y profesional para la organización de contenidos, ahora bien, en relación a la modalidad de implementación de los procesos de capacitación la mayoría de personas expresan estar “de acuerdo” ya que en la modalidad presencial es la predominante, en relación con la administración de tiempos y tareas los individuos indican que estar “de acuerdo” con la gestión de tiempo y tareas en procesos de capacitación, con respecto a las áreas de dominio de aprendizajes existe una amplia inclinación hacia la categoría “de acuerdo” afirmando que se trabajan la áreas cognoscitiva, afectiva y psicomotor. Analizando de forma total el grafico se observa que una inclinación de la población muestra es claramente hacia las categorías “de acuerdo”, pues los picos más altos están en dichas categorías.

4.4.2 Análisis Descriptivo de la Variable Independiente Motivación Laboral de la Hipótesis Específica N°1 Departamento de La Paz

INDICADOR	TOTALMENTE EN DESACUERDO		EN DESACUERDO		NI EN DESACUERDO NI DE ACUERDO		DE ACUERDO		TOTALMENTE DE ACUERDO		ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO	ANÁLISIS DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1. Cumplimiento de Objetivos Institucionales	1	.02	4	0.07	7	0.13	22	0.41	20	0.37	En lo que respecta a los datos examinados se demuestra que realmente los sujetos perciben el cumplimiento de los objetivos institucionales pues esto se ve reflejado en todas las actividades que se van cumpliendo en la Institución.	Según lo observado los objetivos se cumplen, pero no en su totalidad, ni en los plazos fijados, además deben revisar el plan anual de capacitación trabajar en función de lo que se plantean.
2. Motivación Personal en Funcionarios Públicos	0	0.0	2	0.04	14	0.26	30	0.56	8	0.15	Los valores obtenidos acerca del indicador planteado demuestran que existe una motivación personal pues se refleja que los/as servidores en gran cantidad tienen un estado emocional y mental necesario para poder desarrollar las acciones que exige su cargo.	A nivel grupal En la institución se observa motivados a la mayoría de los trabajadores puesto que esta es una emoción fácil de ver, pero hay otros que están estar pasando por un mal momento, y los directores no prestan atención a la causa y valorar al empleado dejando de lado el talento Humano.
3. Mayor Liderazgo en las Asignaciones de Trabajo	0	0.0	5	0.09	6	0.11	25	0.46	18	0.33	Los individuos encuestados expresaron que la capacidad de liderazgo se ha incrementado en relación con las asignaciones de trabajo pues esto se ve reflejado en la realización de las distintas actividades dentro de la Institución	De acuerdo a lo observado se apreció a funcionarios capaces de influir en los demás para poder cumplir con trabajos y satisfacer las necesidades profesionales que exige la institución pues y que son básicas en el trabajo.
4. Oportunidades de Desarrollo Personal dentro de la Institución	5	.09	1	0.02	7	0.13	23	0.43	18	0.33	Se destaca que el indicador que se está midiendo manifiesta que la mayoría de participantes tienen oportunidades de desarrollo profesional dentro de la institución.	Aplican políticas y estrategias que involucran al talento humano ya que reconocen la necesidad de aprovechar oportunidades.
5. Aumento de Productividad Laboral dentro de la Institución	1	0.02	1	0.02	5	0.09	20	0.37	27	0.50	La población muestral consideran que si ha aumentado la productividad en las Unidades del Ministerio de Educación pues hay un aumento en el desarrollo de programas y los la eficacia i eficiencia se ve acrecentada.	En los últimos años la productividad laboral no ha permanecido estática, sino que su tendencia está dirigida siempre a aumentar, aunque no al ritmo que se desea.

GRÁFICO CORRESPONDIENTE A LOS INDICADORES DE LA VARIABLE DEPENDIENTE DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA N.1



Interpretación: En lo que respecta a la Variable Motivación Laboral, se muestra un patrón de selección por parte de los participantes orientado en su mayoría hacia la categoría “de acuerdo” ya que posee el mayor número de picos altos en correspondencia a la frecuencia absoluta, esto señala que en relación con el cumplimiento de objetivos institucionales, los/as servidores públicos exteriorizaron estar “de acuerdo” afirmando que según su experiencia que se efectúan en la Unidad de Gestión de Desarrollo Humano, en relación con el indicador motivación personal, la categoría predominante es “de acuerdo” estos expresan sentirse estimulados para realizar las actividades que exige su cargo, nuevamente la categoría “de acuerdo” es la que mayor número de frecuencia tiene en el indicador mayor liderazgo en asignaciones de trabajo, es así que conduce actividades en grupo mediante sus influencias y de interacción, en el indicador oportunidades de desarrollo personal dentro de la institución se declara su existencia, ya que señalaron estar “de acuerdo”, en lo que corresponde al indicador aumento de productividad laboral una inclinación por la categoría “totalmente de acuerdo”, esto significa que durante los últimos cinco años esta se ha incrementado mostrando así eficiencia en los recursos humanos que producen bienes y servicios. Analizando de forma total el gráfico se observa que la inclinación de la población muestra es claramente hacia las categorías “de acuerdo”, pues los picos más altos están en dicha categoría.

4.4.5.1 Prueba de Hipótesis de la Variable Independiente y Dependiente No. 1

Número de sujetos	X	Y	X1	Y1	DI	DF
	Capacitación de Adultos	Motivación Laboral			X-Y	(X-Y) 2
1	11	9	1	1	0,00	0,00
2	12	10	2	2	0,00	0,00
3	13	11	3	3	0,00	0,00
22	19	20	18,5	19,5	-1,00	1,00
23	19	20	18,5	19,5	-1,00	1,00
24	19	20	18,5	19,5	-10,50	110,25
25	19	21	18,5	29	2,00	4,00
50	22	24	50,5	51,5	-1,00	1,00
51	22	24	50,5	51,5	-1,00	1,00
52	22	24	50,5	51,5	-1,00	1,00
53	22	24	50,5	51,5	-1,00	1,00
54	23	25	54	54	0,00	0,00
Total						452.50

Formula:

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

$$\rho = 1 - \frac{6(452)}{54(54^2 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{1,225}{50(2916 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{1,225}{54(2915)}$$

$$\rho = 1 - \frac{1,225}{157.410}$$

$$\rho = 1 - 0.078$$

$$\rho = 0.922$$

Interpretación: Como el resultado de la prueba de correlación de Spearman aplicado al cuestionario dirigido a los funcionarios públicos del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología del Departamento de La Paz, dio como resultado 0.92, lo que significa que existe una correlación positiva perfecta para la hipótesis No.1, asimismo se puede decir que la Capacitación de Adultos incide en alto grado sobre la Motivación Laboral, ya que de esta manera el personal se siente más motivado a realizar las labores que les corresponden dentro de la institución. Por lo que, se enuncia la aprobación de la hipótesis No.1 y se rechaza la hipótesis nula.

Prueba de Hipótesis de la Variable Independiente y Dependiente de la Hipótesis Específica No.2

Hipótesis de Investigación

Las Metodologías de Capacitación contribuyen al Clima Organizacional de los/as servidores públicos capacitados por el departamento de Desarrollo Humano del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, de los departamentos de San Salvador, La Paz y Chalatenango durante el año 2019.

Hipótesis Estadística No.2

H1 Las Metodologías de Capacitación contribuyen al Clima Organizacional de los/as servidores públicos capacitados por el departamento de Desarrollo Humano del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, de los departamentos de San Salvador, La Paz y Chalatenango durante el año 2019

H1: $RX_eY \neq 0$

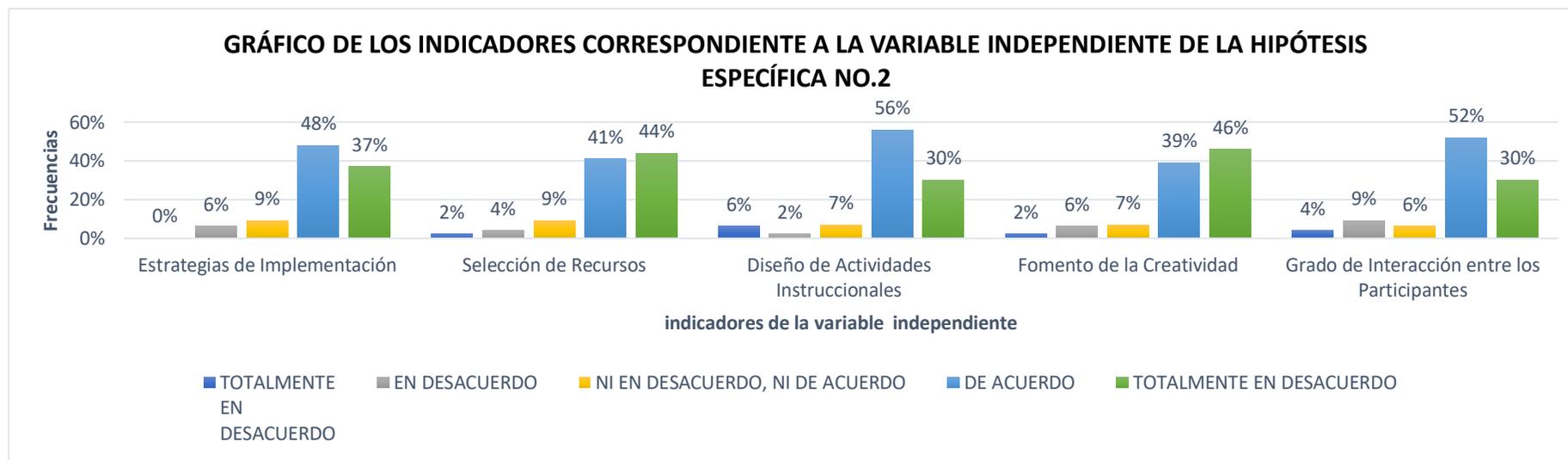
H0 Las Metodologías de Capacitación no contribuyen al Clima Organizacional de los/as servidores públicos capacitados por el departamento de Desarrollo Humano del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, de los departamentos de San Salvador, La Paz y Chalatenango durante el año 2019

H0: $RX_eY = 0$

4.4.3 Análisis Descriptivo de la Variable Independiente Metodología de Enseñanza-Aprendizaje de la Hipótesis Específica N°2

Departamento de La Paz

INDICADOR	TOTALMENTE EN DESACUERDO		EN DESACUERDO		NI EN DESACUERDO NI DE ACUERDO		DE ACUERDO		TOTALMENTE DE ACUERDO		ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO	ANÁLISIS DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1. Estrategias de Implementación	0	0.0	3	0.06	5	0.09	26	0.48	20	0.37	Según los datos obtenidos del indicador, los/as servidores públicos manifiestan que las acciones implementadas en los procesos formativos si alcanzan su fin determinado, por tanto, generan el aprendizaje deseado.	Las estrategias metodológicas identifican principios, criterios y procedimientos que configuran la forma de actuar del instructor en relación con la programación, implementación y evaluación del aprendizaje deseado.
2. Selección de Recursos Didácticos	1	0.02	2	0.04	5	0.09	22	0.41	24	0.44	El indicador que se está midiendo manifiesta que los participantes expresaron que gran parte de los contenidos se ejecutan pues esto interpreta debido a que se seleccionan los recursos didácticos de manera eficiente para luego ser impartidos.	Si seleccionan los recursos didácticos de manera correcta ya que parten del análisis de objetivos de aprendizaje, actividades, selección de contenidos, procedimientos de aprendizajes y evaluación.
3. Diseño de Actividades Instruccionales	3	0.06	1	0.02	4	0.07	30	0.56	16	0.30	La población muestral manifiesta según datos obtenidos que el diseño de actividades instruccionales si se lleva a cabo, esto indica que la planificación de las actividades formativas se organiza de forma detenida.	Se observa que las actividades instruccionales a través del cual se crea un ambiente de aprendizaje, con el objetivo de facilitar el desarrollo de capacidades necesarias para lograr ciertas tareas.
4. Fomento de la Creatividad en procesos formativos	1	0.02	4	0.06	4	0.07	21	0.39	25	0.46	En lo que respecta a los datos recopilados en el instrumento la ejecución de la metodología se trabaja el pensamiento creativo en los procesos de capacitación..	Afortunadamente, los profesionales disponen de herramientas y técnicas que les guían en cómo desarrollar la creatividad en capacitaciones.
5. Grado de Interacción entre los Participantes	2	0.04	5	0.09	3	0.06	28	0.52	16	0.30	Al medir el indicador los individuos encuestados muestran que durante los procesos de capacitación existe un aumento de interacción al compararse con años anteriores pues la participación es mucho mayor y el trabajo exige interactuar ente compañeros .	Existe una constante interacción con los participantes en los procesos de capacitación ya que utilizan dinámicas grupales y técnicas de trabajo en equipo, se observa que el papel de los sujetos es activo, ya que sociabilizan y comunican.

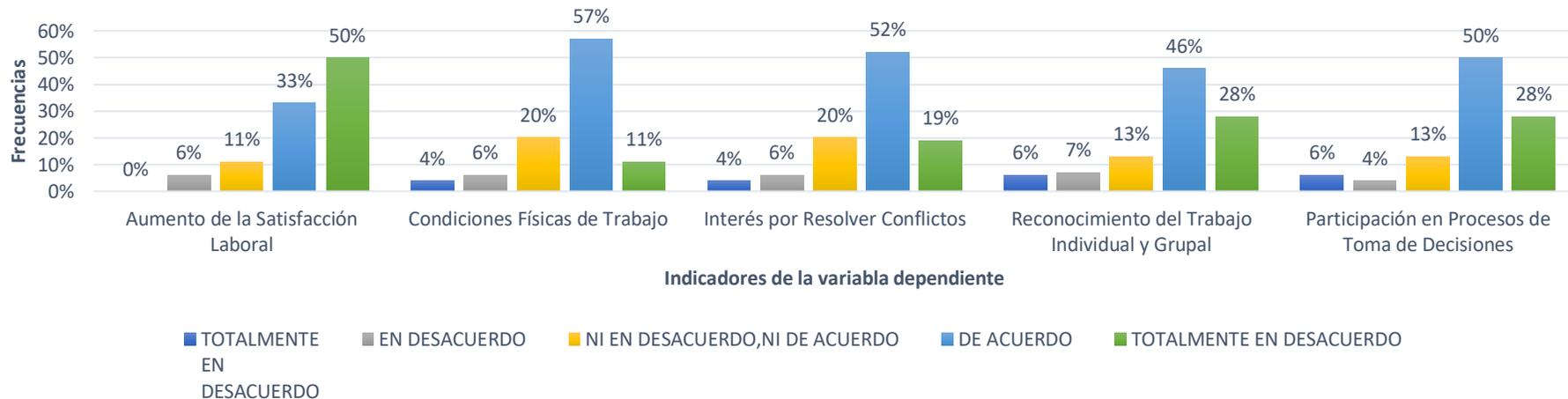


Interpretación: En lo que respecta a la variable metodologías de capacitación, se observa un patrón de selección orientado en su mayoría hacia la categoría “de acuerdo” porque posee el mayor número de picos altos en correspondencia a la frecuencia absoluta, en relación al ítem estrategias de implementación, expresaron que estas favorecen a obtener el aprendizaje deseado, en relación con el indicador selección de recursos didácticos existe una preferencia hacia la categoría “muy de acuerdo”, esto representa que se planifica y utilizan criterios de selección para organizar los elementos para la enseñanza en los procesos de capacitación, en lo correspondiente al diseño de actividades instruccionales marcaron en su mayoría la categoría “de acuerdo”, esto manifiesta la planificación sobre actividades formativas que se desean impartir incluye lo que pretende enseñar, a quién está dirigido y como se mejorara el proceso, en lo que respecta al ítem fomento de la creatividad la mayoría de personas encuestadas manifestaron estar “muy de acuerdo” demostrando que con la ejecución de la metodología se trabaja el pensamiento creativo, los/as servidores públicos mostraron una inclinación hacia la escala “de acuerdo” el indicador grado de interacción entre los participantes porque consideran existe algún grado de reciprocidad al momento de adquirir o aprender habilidades durante los procesos de preparación De acuerdo con los datos obtenidos se puede decir que, la tendencia que predomina es “de acuerdo” esto indica que las técnicas y procedimientos de capacitación son aceptables y favorables para el desarrollo de los/as funcionarios.

4.4.4 Análisis Descriptivo de la Variable Dependiente Clima Organizacional de la Hipótesis Específica N°2 Departamento de La Paz

INDICADOR	TOTALMENTE EN DESACUERDO		EN DESACUERDO		NI EN DESACUERDO NI DE ACUERDO		DE ACUERDO		TOTALMENTE DE ACUERDO		ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO	ANÁLISIS DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1. Aumento de la Satisfacción Laboral	0	0.0	3	0.06	6	0.11	18	0.33	27	0.50	De acuerdo con el indicador en estudio la población muestral afirma el aumento de la satisfacción laboral los/as funcionarios públicos confirman que existe un buen clima laboral y por lo tanto se refleja aumento en satisfacción.	Según lo observado se percibe que el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo es bueno, para la relación con el trabajo y depende de diversos factores psicosociales.
2. Condiciones Físicas de Trabajo	2	0.04	5	0.09	11	0.20	30	0.57	6	0.11	En cuanto a las condiciones físicas de trabajo, los/as funcionarios públicos afirmaron que, si generan un estado satisfactorio, pero no en su totalidad, ya que se puede mejorar la ventilación en algunos Unidades puesto que en esta departamental no todas las unidades cuentan con aire acondicionado.	De acuerdo a la observación las condiciones físicas de la Institución en general son buenas, pues cuentan con espacios, sin embargo, faltan más zonas de espera para las personas visitantes y el sistema de ventilación en algunas Unidades se puede mejorar pues las altas temperaturas generan sofoca en el empleado.
3. Interés por Resolver Conflictos dentro de la Institución	2	0.04	3	0.06	11	0.20	28	0.52	10	0.19	También los sujetos dieron respuesta al indicador y señalan que existe un interés por resolver los conflictos, aunque hay un porcentaje que se muestra indeciso en cuanto a si se llega a la resolución satisfactoria de estos que se origina en el ambiente laboral.	En cuanto a este indicador se observa que, la Institución no tiene una persona encargada de ser mediador para resolver conflictos, expresan que con el tiempo los pocos problemas que se generan se resuelven casi todos.
4. Reconocimiento del Trabajo Individual y Grupal	3	0.06	4	0.07	7	0.13	25	0.46	15	0.28	La población muestral dio respuesta al indicador en estudio siendo evidente que se reconoce las ocupaciones que se ejercen habitualmente las Unidades.	Los/as funcionarios expresan que en rara ocasiones el personal administrativo reconoce el trabajo individual y grupal, puesto que de estos temas poco se habla
5. Participación en Procesos de Toma de Decisiones	3	0.06	2	0.04	7	0.13	27	0.50	15	0.28	En lo que respecta a los datos recopilados en el indicador participación en procesos de toma de decisiones las personas encuestadas ratifican que existe participación para realizar una elección entre diversas alternativas.	En la dirección departamental de Educación de La Paz la toma de decisiones en su mayoría no se realizan de manera participativa pues esta ya viene elaborada por los Directores ellos solo se acomodan a lo que estos dicen.

GRÁFICO DE LOS INDICADORES CORRESPONDIENTE A LA VARIABLE DEPENDIENTE DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA NO.2



Interpretación: En lo correspondiente a la recolección de datos de la variable clima organizacional, se muestra una tendencia orientada hacia la categoría “de acuerdo” por parte de los/as servidores públicos encuestados, primeramente se percibe un aumento durante los últimos años en la satisfacción laboral, debido a que expresaron estar “totalmente de acuerdo” con ello se confirma el estado emocional y las actitudes positivas han incrementado en la dirección departamental, en relación con las condiciones físicas de trabajo se encuentra que la mayoría de la población muestral, señala estar “de acuerdo” esto refleja que los factores ambientales son favorables para el rendimiento no obstante se puede perfeccionar, además se puede destacar la escala “de acuerdo” en el ítem de interés por resolver conflictos en el trabajo, aunque no hay un cargo que desempeñe la función de mediador para buscar alternativas de solución la mayoría se solucionan con el transcurso del tiempo, no obstante en el indicador el reconocimiento individual y grupal predomina la escala “de acuerdo” siendo evidente que se reconoce las ocupaciones que se ejercen habitualmente las Unidades, no obstante la categoría “de acuerdo” se marcó mayoritariamente en el indicador participación de toma de decisiones, esto expresa que las decisiones se están gestionando de forma eficiente los recursos comunes y buscando el desarrollo de las personas de la manera más cercana posible al interés general o de la mayoría.

4.4.5.2 Prueba de Hipótesis de la Variable Independiente y Dependiente no.2

Número de sujetos	X	Y	X2	Y2	DI	DF
	Metodologías de Capacitación	Clima Organizacional			X-Y	(X-Y) ²
1	8	6	1	1	0	0
2	10	11	2	2	0	0
3	14	12	5	3	2	2
22	21	19	22,5	23	-1	0
23	21	19	22,5	23	-1	0
24	21	19	22,5	23	-1	0
25	21	20	22,5	27,5	-5	25
50	24	23	50,5	47	4	12
51	24	23	50,5	47	4	12
52	24	24	50,5	52,5	-2	4
53	24	24	50,5	52,5	-2	4
54	25	25	54	54	0	0
Total						604.25

Formula:

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

$$\rho = 1 - \frac{6(604)}{54(54^2 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{1,225}{50(2916 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{2,188}{54(2915)}$$

$$\rho = 1 - \frac{2,188}{157.410}$$

$$\rho = 1 - 0.139$$

$$\rho = 0.861$$

Interpretación: Partiendo de los resultado de la prueba de correlación de Spearman aplicado al cuestionario dirigido a los funcionarios públicos del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología del Departamento de La Paz, este dio como resultado 0.86 esto indica que existe una correlación positiva muy fuerte para la hipótesis No.2, además se puede afirmar que la Metodología de Enseñanza-Aprendizaje repercute en gran manera sobre el Clima Organizacional, puesto que de esta manera el personal el aprende nuevas estrategias de trabajo que le permiten establecer un ambiente más adecuado para la realización de labores dentro de la institución. Por lo que, queda demostrado la aprobación de la hipótesis No.2 y se rechaza la hipótesis nula.

Prueba de Hipótesis de la Variable Dependiente e Independiente de la Hipótesis Específica no.3

Hipótesis de Investigación

Las Estrategias de Evaluación de la capacitación determinan las Competencias Laboral de los/as servidores públicos capacitados en el Departamento de Desarrollo Humano del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de los departamentos de San Salvador, La Paz y Chalatenango durante el año 2019.

HIPÓTESIS ESTADÍSTICAS NO.2

H1 Las Estrategias de Evaluación determinan las Competencias Laboral de los/as servidores públicos capacitados en el Departamento de Desarrollo Humano del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de los departamentos de San salvador, La Paz y Chalatenango durante el año 2019.

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

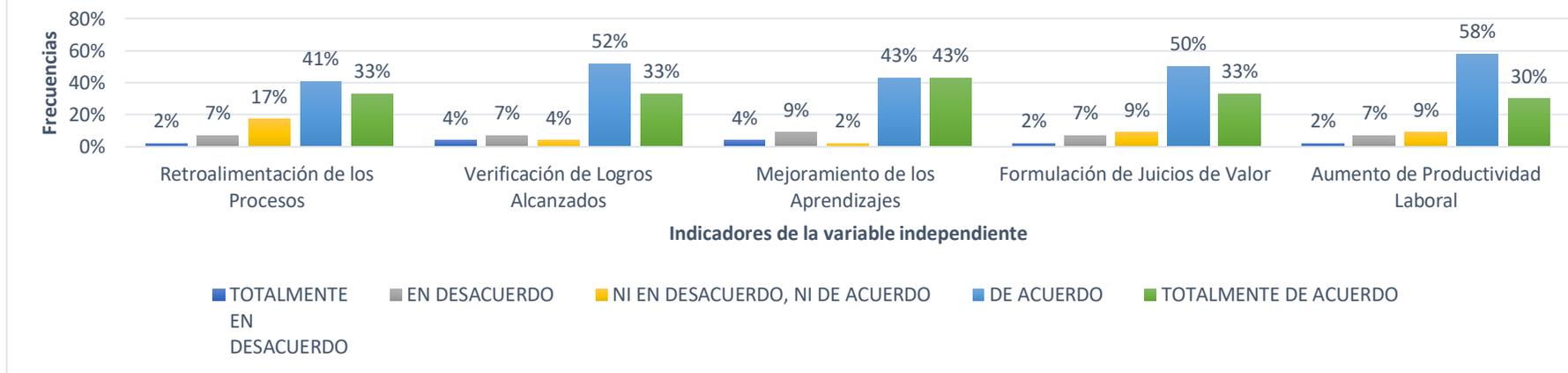
H0 Las Estrategias de Evaluación no determinan las Competencias Laboral de los/as servidores públicos capacitados en el Departamento de Desarrollo Humano del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de los departamentos de San salvador, La Paz y Chalatenango durante el año 2019.

$$H0: R X e Y = 0$$

4.4.5 Análisis Descriptivo de la Variable Independiente Estrategias de Evaluación de la Hipótesis Específica N°3 Departamento de La Paz

INDICADOR	TOTALMENTE EN DESACUERDO		EN DESACUERDO		NI EN DESACUERDO NI DE ACUERDO		DE ACUERDO		TOTALMENTE DE ACUERDO		ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO	ANÁLISIS DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
	1. Retroalimentación de los Procesos de Enseñanza	1	0.02	4	0.07	9	0.17	22	0.41	18		
2. Verificación de Logros Alcanzados en la Institución	2	0.04	4	0.07	2	0.04	28	0.52	18	0.33	Los valores obtenidos acerca del indicador planteado demuestran que se logran los conocimientos esto refleja que los/as servidores públicos consideran que se verifican los logros alcanzados en los procesos de capacitación.	De acuerdo a lo observado por el equipo de investigación, los procesos formativos están orientados hacia el saber hacer, lo que confirma la aplicación de habilidades con el fin de lograr los resultados previstos en la institución .
3. Mejoramiento de los Aprendizajes en los/as Servidores Públicos	2	0.04	5	0.09	1	0.02	23	0.43	23	0.43	Los individuos encuestados expresan que durante los últimos cinco años se han mejorado los aprendizajes, esto se ve reflejado en el enriquecimiento de las prácticas formativas, ya que se ha desarrollado intelectual o nivel de conocimientos.	Con los datos recopilados a través de la observación si se evidencia el trabajo en equipo en todas las Unidades, que tiene la institución e incluso atiende si un funcionario no se encuentra en su puesto pue se cuenta con un formato de actividades básicas para ser más eficaz.
4. Formulación de Juicios de Valor según lo Aprendido	1	0.02	3	0.07	5	0.09	27	0.50	18	0.33	Se puede destacar que el indicador formulación de juicios de valor la población muestral manifiesta que se analizan los aciertos y desaciertos durante los procesos formativos.	Durante los procesos formativos la aptitud para cumplir tareas no se desarrolla completamente pues esto dependen de múltiples factores internos y externos.
5. Reflexión Objetiva sobre el Proceso de Aprendizaje	1	0.02	3	0.07	5	0.09	29	0.58	16	0.30	Se puede señalar que la población muestral de los/as servidores públicos indica que al momento de realizar la evaluación se reflexiona de manera detenida y objetivamente sobre el procesos de aprendizaje y de juicios personales.	El Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología cuenta con un mapa funcional en el que se identifica el propósito clave y funciones constitutivas de los/as trabajadores, ya que este le permite identificar las funciones de cada trabajador.

GRÁFICO DE LOS INDICADORES CORRESPONDIENTE A LA VARIABLE INDEPENDIENTE DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA NO.3

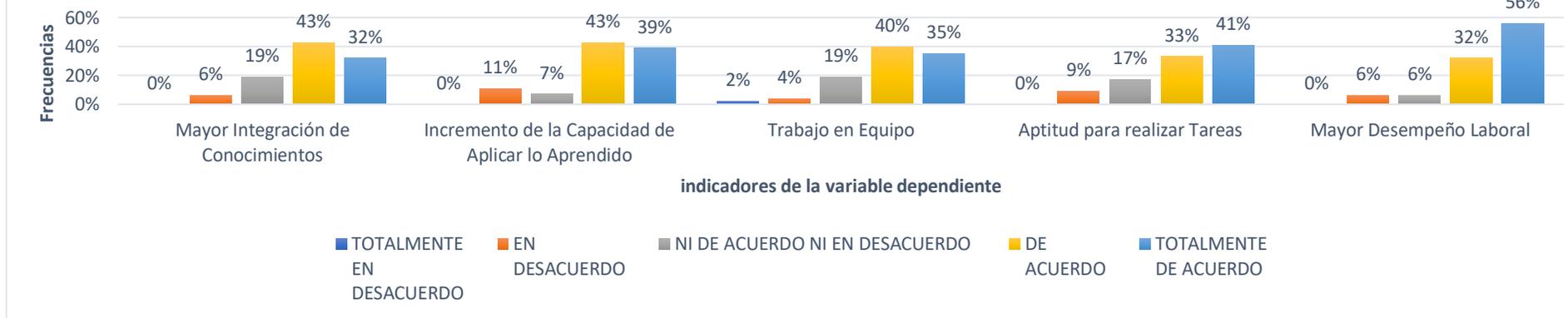


Interpretación: En lo que respecta a la variable evaluación de procesos de capacitación, se observa un patrón de selección por parte de los participantes orientado en su mayoría hacia la categoría “de acuerdo” ya que tiene el mayor número de picos altas en correspondencia a la frecuencia absoluta, esto señala que en relación al ítem retroalimentación de procesos la mayoría de funcionarios públicos se inclinó hacia la escala, posibilitan la comprensión de contenidos y aclaración inmediata de dudas para que realice las correcciones necesarias con el objeto de mejorar su competencia, en lo que respecta al indicador verificación de logros las personas encuestadas expresa estar “de acuerdo”, esto indica que al formular criterios se puede constatar los logros de la capacitación y constituye una herramienta de evaluación, en el siguiente ítem acerca del mejoramiento de los aprendizajes dijo estar “de acuerdo”, esto significa que en el proceso de mejoramiento de los aprendizajes y de las actividades formativas tendientes a mejorar el nivel de logro de los aprendizajes, asimismo, al medir el indicador formulación de juicios de valor se obtuvo la categoría “de acuerdo” mayoritariamente esto refleja que se requiere para analizar aciertos y desaciertos, por otro lado, el ítems la reflexión objetiva sobre el proceso de aprendizaje refleja una preferencia hacia la categoría “de acuerdo” esto significa que está basada en la ausencia de prejuicios e intereses personales.

4.4.6 Análisis Descriptivo de la Variable Dependiente Competencias Laborales de la Hipótesis Específica N°3 Departamento de La Paz

INDICADOR	TOTALMENTE EN DESACUERDO		EN DESACUERDO		NI EN DESACUERDO NI DE ACUERDO		DE ACUERDO		TOTALMENTE DE ACUERDO		ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO	ANÁLISIS DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1. Mayor integración de conocimientos.	0	0.0	4	0.07	10	0.19	23	0.43	17	0.32	Según los datos obtenidos acerca del indicador, los sujetos encuestados dieron respuestas Y manifiestan que práctica garantiza la comprensión e integración de conocimientos.	La integración de los diversos saberes o áreas de conocimiento no siempre se logra durante los procesos de capacitación implementados por la Unidad de Gestión de Desarrollo Humano.
2. Incremento de la capacidad para aplicar lo aprendido.	0	0.0	6	0.11	4	0.07	23	0.43	21	0.39	La población muestral dio respuesta al indicador en estudio manifestando que se lleva a cabo una práctica a cerca de lo aprendido en los procesos de capacitación pero que esta hace falta involucrarse más por parte de los capacitados .	Los procesos formativos están orientados hacia el saber hacer, lo que confirma la aplicación de habilidades basados en conocimientos con el fin de lograr los resultados previstos.
3. Trabajo en equipo.	1	0.02	2	0.04	10	0.19	22	0.41	19	0.35	La población muestral manifiesta a través del indicador que se está midiendo que la realización de tareas particulares en equipo con el propósito de contribuir a un mismo fin común y que en esto está involucrado todo el Personal y el trabajo en equipo se ve aumentado.	En la observación realizada por el equipo de investigación se evidencia el trabajo en equipo en todas las Unidades, e incluso atiende si un funcionario no se encuentra en su puesto que todo trabajador conoce las funciones básicas.
4. Aptitud para realizar tareas en el puesto de trabajo.	0	0.0	5	0.09	9	0.17	18	0.33	22	0.41	En lo que respecta a los datos recopilados acerca del indicador se observa que los participantes se involucran en los procesos de capacitación y desarrolla la aptitud para realizar labores.	Durante los procesos formativos la aptitud para cumplir las tareas no se desarrolla completamente pues dependen de factores internos y externos y estos muchas veces interfieren en el trabajador.
5. Mayor Desempeño Laboral dentro de la Institución.	0	0.0	3	0.06	3	0.06	18	0.33	30	0.56	Al medir el indicador los individuos encuestados consideran que al efectuar sus funciones principales este se ve incrementado el rendimiento laboral en la Institución y hay más fluidez en los procesos administrativos.	El Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología cuenta con un mapa funcional en el que se identifica el propósito clave y funciones constitutivas de los/as trabajadores permitiendo de esta manera el pleno conocimiento de lo que realiza cada funcionario público.

**GRÁFICO DE LOS INDICADORES CORRESPONDIENTE A LA VARIABLE INDEPENDIENTE DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA
NO.3**



Interpretación: Con base al gráfico de la variable competencias laborales los/as servidores públicos demostraron una tendencia notable por la escala “de acuerdo”, ya que se observa que sobresalen en comparación con el resto, en cuanto a la integración de conocimientos la mayoría de la población muestral percibe una tendencia a aumentar, esto indica que cada vez se trabaja por atribuirle sentido a lo que se aprende en los procesos de capacitación, por eso la categoría que mayor número de frecuencia obtuvo fue “de acuerdo”, en el ítem incremento de capacidad de aplicar lo aprendido, nuevamente la escala con mayor preferencia es “de acuerdo” esto significa que se está trabajando en aplicar los conocimientos y habilidades adquiridos en los procesos de capacitación a los problemas y situaciones de la vida real y laborales, en cuanto al indicador trabajo en equipo se observa un favoritismo por la categoría “de acuerdo” esto refleja que se pueden cumplir los fines comunes mediante la realización de tareas particulares, por otro lado en el ítem aptitud para realizar tareas, la preferencia de los sujetos posee una inclinación hacia la escala “de acuerdo” esto señala que existe una disposición por parte de los/as servidores públicos por realizar tareas que les permitan adquirir conocimientos o desenvolverse adecuadamente en su trabajo, se destaca que la población muestral tiene una preferencia a estar “de acuerdo” con esto se señala que al efectuar las funciones que exige su cargo el desempeño laboral incrementa debido a que se tiene una idea clara de lo que deben hacer.

4.5.3 Prueba de Hipótesis de la Variable independiente y Dependiente no. 3

Número de sujetos	X	Y	X2	Y2	DI	DF
	Estrategias de Evaluación	Competencias Laborales			X-Y	(X-Y) ²
1	8	10	1	1	0,0	1
2	9	11	2,5	2,5	0,0	2,5
3	9	11	2,5	2,5	0,0	2,5
22	21	21	24,5	24,5	0,0	0,00
23	21	21	24,5	24,5	0,0	0,00
24	21	21	24,5	24,5	0,0	0,00
25	21	21	24,5	24,5	0,0	0,00
50	25	23	52	48	4,0	16,00
51	25	23	52	48	4,0	16,00
52	25	24	52	48	4,0	16,00
53	25	24	52	53,5	-1,5	2,25
54	25	25	52	53,5	-1,5	2,25
Total						454.50

Formula:

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

$$\rho = 1 - \frac{6(790)}{50(50^2 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{4740}{50(2500 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{4740}{50(2499)}$$

$$\rho = 1 - \frac{4740}{124950}$$

$$\rho = 1 - 0.0379$$

$$\rho = 0.96$$

Interpretación: Según los datos arrojados en la prueba de correlación de Spearman aplicado al cuestionario dirigido a los funcionarios públicos del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología del Departamento de La Paz, este dio como resultado 0.96, esto muestra una correlación positiva perfecta para la hipótesis No.3 por lo que se puede afirmar que la Evaluación de Procesos de Aprendizaje incide en alto grado sobre las Competencias Laborales, ya que de esta manera el personal está siendo evaluado y sabe cómo han estado, como están y hacia dónde van en sus procesos de trabajo y esto permite ser más competentes en su trabajo. Por lo que, se afirma la aprobación de la hipótesis No.3 y se rechaza la hipótesis nula.

4.6 Prueba de Hipótesis de la Variable Independiente y Dependiente de la Hipótesis Específica no.1 Departamento de Chalatenango

Hipótesis de Investigación

La Capacitación de Adultos repercute en la Motivación Laboral de los/as servidores públicos capacitados por el Departamento de Desarrollo Humano del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, de los departamentos de San Salvador, La Paz y Chalatenango durante el año 2019.

Hipótesis Estadística No.1

H1 La Capacitación Adultos repercute en la Motivación Laboral de los/as servidores públicos capacitados por el Departamento de Desarrollo Humano del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de los departamentos de San Salvador, La Paz y Chalatenango durante el año 2019.

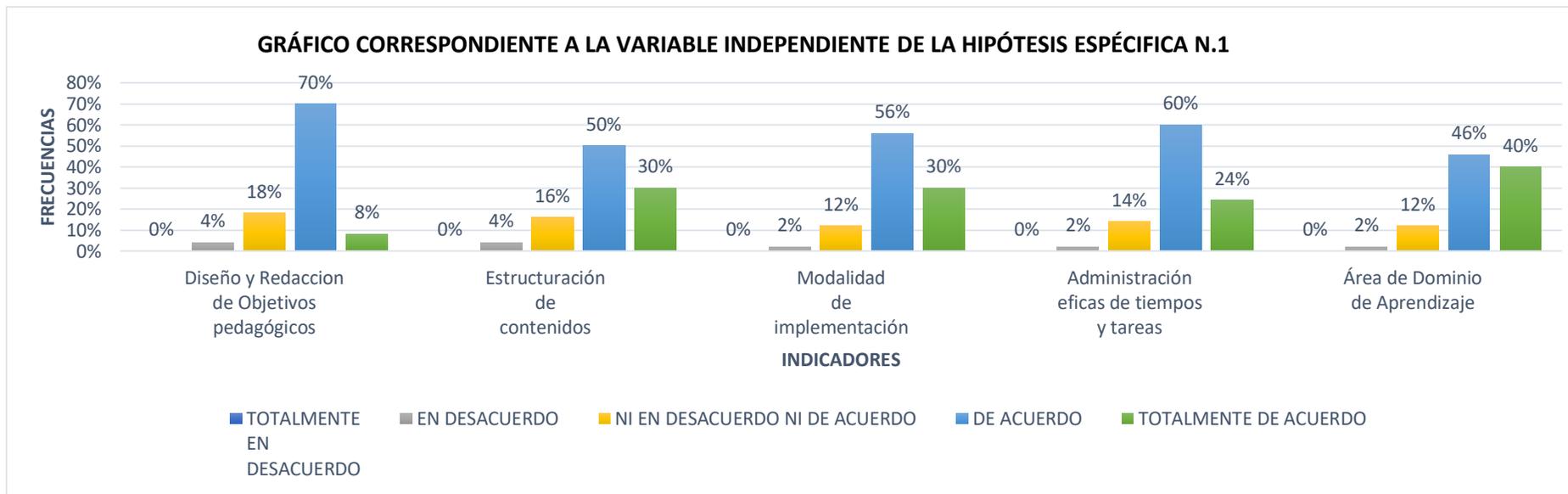
$$H1: R X e Y \neq 0$$

H0 La Capacitación Adultos no repercute en la Motivación Laboral de los/as servidores públicos capacitados por el Departamento de Desarrollo Humano del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de los departamentos de San Salvador, La Paz y Chalatenango durante el año 2019.

$$H0: R X e Y = 0$$

4.6.1 Análisis Descriptivo de la Variable Independiente Capacitación de Adultos de la Hipótesis Específica N°1 Departamento de Chalatenango

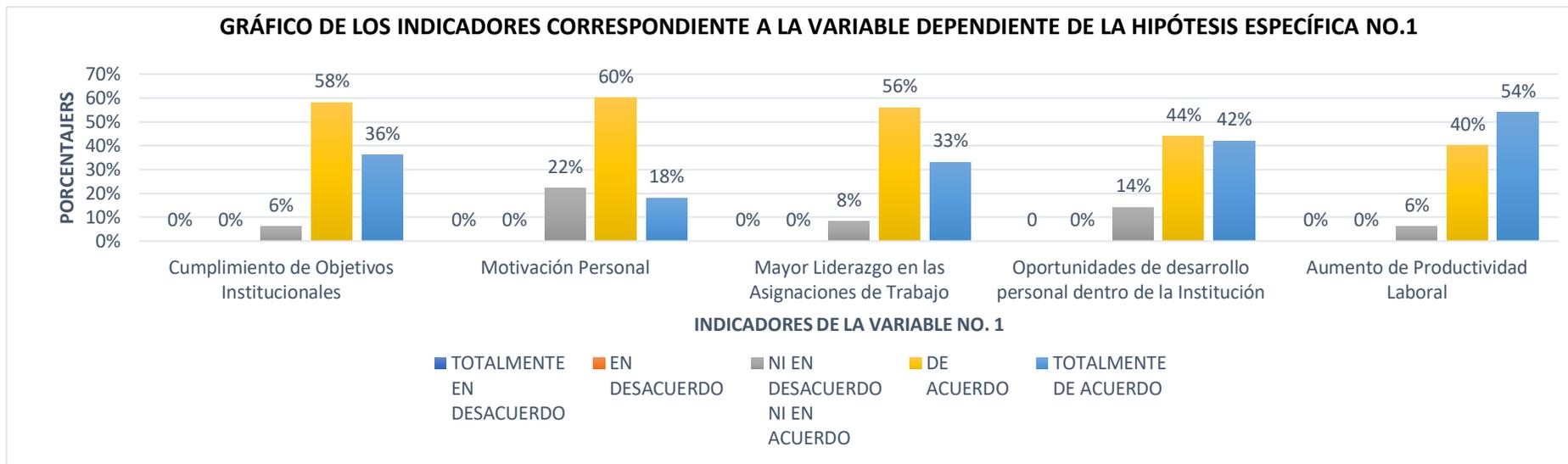
INDICADOR	TOTALMENTE EN DESACUERDO		EN DESACUERDO		NI EN DESACUERDO NI DE ACUERDO		DE ACUERDO		TOTALMENTE DE ACUERDO		ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO	ANÁLISIS DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1. Diseño y Redacción de Objetivos Pedagógicos	0	0.0	2	0.04	9	0.18	35	0.70	4	0.08	El personal encargado de la Dirección de Desarrollo Humano, manifiesta que los objetivos de capacitación si se diseñan y redactan de manera conjunta con las demás Unidades, esto favorece a su congruencia entre sí para alcanzar la finalidad planteada.	Se examina que los objetivos pedagógicos son diseñados conjuntamente con la Dirección luego se plasman en el Plan Anual de Capacitación y se adecúan a las necesidades que se requieren atender por parte del Departamento de Capacitaciones en la sede central.
2. Estructuración de Contenidos de Capacitación	0	0.0	2	0.04	8	0.16	25	0.50	15	0.30	En cuanto al desarrollo técnico y profesional, se evidencia de esta manera que el Ministerio de Educación, Ciencia y tecnología, si ofrece el apoyo técnico para el desarrollo de los contenidos de los procesos de capacitación.	Se observa que el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología ofrece el apoyo técnico y profesional a sus empleados debido a que los procesos de formación se busca mejorar conocimientos, habilidades, actitudes y conductas en sus puestos de trabajo.
3. Modalidad de implementación de plan de capacitación	0	0.0	1	0.02	6	0.12	28	0.56	15	0.30	Con base a la modalidad en la que se imparte los procesos de capacitación indica que los funcionarios públicos permiten el intercambio de experiencias entre los participantes de las capacitaciones.	La modalidad que prevalece en el Ministerio es la presencial porque dirige el aprendizaje por medio del capacitador, este aclara, comunica ideas y experiencias, seguido de la modalidad semipresencial
4. Administración Eficaz de Tiempos y Tareas durante la Capacitación	0	0.0	1	0.02	7	0.14	30	0.60	12	0.24	La participar en los procesos de capacitación evidencia la administración eficaz de tiempos y tareas los individuos afirman que hay una administración eficaz de tiempos y tareas en los procesos de capacitación.	Durante los procesos de capacitación el tiempo se distribuye de acuerdo a lo que se desea forma y a la intensidad de la labor, varía entre 6 a 8 horas repartidos semanalmente
5. Área de Dominio de Aprendizaje en procesos de formación	0	0.0	1	0.02	6	0.12	23	0.46	20	0.40	De acuerdo con el juicio personal de los funcionarios públicos, si se trabajan las áreas de dominio de los aprendizajes cognoscitiva, afectiva y psicomotor, permitiendo un nivel de comprensión aceptable durante la ejecución de los procesos de capacitación para garantizar la formación integral.	En los procesos formativos que se implementan se busca trabajar las diferentes áreas de dominio estas son áreas de la personalidad, las cuales se cubren en un nivel de la enseñanza para adultos, con el propósito de garantizar una formación integral.



INTERPRETACION: De acuerdo con los datos recolectados en la gráfica, en lo que respecta a la variable procesos de capacitación, la población muestral expresó una clara tendencia en favor de la categoría “de acuerdo” pues es este el pico sobresaliente en la frecuencia de ítems, manifestándose de esta manera, la ejecución de procesos formativos, debido a que cuentan con una política de capacitación y desarrollo, ahora bien en relación con el indicador diseño y redacción de objetivos pedagógicos, la población muestral refleja una tendencia hacia la categoría “de acuerdo”, manifestando la realización de estos de manera conjunta, no obstante varias personas indican dudas o indecisión al marcar la categoría “ni en desacuerdo, ni de acuerdo” en la pregunta 1, en lo relacionado con la estructuración de contenidos, la mayoría de encuestados indicó estar “de acuerdo”, esto significa que se ofrece apoyo técnico y profesional para la organización de contenidos, aunque esta se puede ir perfeccionando, por otro lado en relación a la modalidad de implementación de los procesos de capacitación la mayoría de personas expresan estar “de acuerdo” ya que en la modalidad presencial es la predominante, en relación con la administración de tiempos y tareas los individuos indican estar “de acuerdo con la gestión de tiempo y tareas fundamentalmente porque garantizan el buen rendimiento de los procesos de capacitación, en correspondencia a las áreas de dominio de aprendizajes existe una amplia inclinación hacia la categoría “de acuerdo” afirmando que se trabajan la áreas cognoscitiva, afectiva y psicomotor. Analizando de forma total el grafico se observa que una inclinación de la población muestral es claramente hacia la categoría “de acuerdo”, pues los picos más altos están en dichas categorías.

4.6.2 Análisis Descriptivo de la Variable Independiente Motivación Laboral de la Hipótesis Específica N°1 Departamento de Chalatenango

INDICADOR	TOTALMENTE EN DESACUERDO		EN DESACUERDO		NI EN DESACUERDO NI DE ACUERDO		DE ACUERDO		TOTALMENTE DE ACUERDO		ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO	ANÁLISIS DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1. Cumplimiento de Objetivos Institucionales	0	0.0	0	0.0	3	0.06	29	0.58	18	0.36	Se indica que realmente los sujetos si cumplen los objetivos institucionales que se planean dentro del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología	Los objetivos se cumplen, aunque no en su totalidad, ni en los plazos fijados, además se revisa el plan anual de capacitación para ver los lineamientos y políticas.
2. Motivación Personal en Funcionarios Públicos	0	0.0	0	0.0	11	0.22	30	0.60	9	0.18	Los/as funcionarios tienen un estado emocional y mental necesario para poder desarrollar las acciones que exige su cargo sin embargo se manifiesta un grado de indecisión o duda.	Individualmente se observa motivados a la mayoría de los trabajadores debido a otros pueden estar pasando por un mal momento, hay identificar la causa y valorar al empleado.
3. Mayor Liderazgo en las Asignaciones de Trabajo	0	0.0	0	0.0	4	0.08	28	0.56	18	0.33	Se percibe mayor liderazgo en las asignaciones de trabajo esto debido a la eficacia y eficiencia en sus labores esto favorece al desarrollo y formación del personal.	Se observó a funcionarios capaces de influir en los demás para poder cumplir con trabajos y satisfacer las necesidades profesionales, las políticas contribuyen a su desarrollo.
4. Oportunidades de Desarrollo Personal dentro de la Institución	0	0.0	0	0.0	7	0.14	22	0.44	21	0.42	Se destaca que el claramente que en la institución si hay oportunidades de desarrollo para el personal que laboran dentro de esta.	Aplican políticas y estrategias que involucran al talento humano ya que reconocen la necesidad de aprovechar oportunidades.
5. Aumento de Productividad Laboral dentro de la Institución	0	0.0	0	0.0	3	0.06	20	0.40	27	0.54	Se puede señalar que la población muestral afirma en su totalidad que la productividad laboral se ha visto incrementada en los últimos 5 años esto se encuentra relacionado con la frecuencia de procesos formativos.	En los últimos años la productividad laboral no ha permanecido estática, sino que su tendencia está dirigida siempre a aumentar, aunque no al ritmo que se desea.



Interpretación: En lo que respecta a la variable motivación laboral, se observa una tendencia de selección por parte de los encuestados orientado en su mayoría hacia la categoría “de acuerdo” ya que posee el mayor número de picos altos en correspondencia a la frecuencia absoluta, esto señala que en relación con el cumplimiento de objetivos institucionales, los/as servidores públicos expresaron estar “de acuerdo” demostrando que según su experiencia que tienen en la Unidad de Gestión de Desarrollo Humano, con respecto al indicador motivación personal, la escala predominante es “de acuerdo” pues según resultados expresan sentirse estimulados para realizar las actividades que exige su cargo, nuevamente la categoría “de acuerdo” es la que mayor número de frecuencia tiene en el indicador mayor liderazgo en asignaciones de trabajo, es así que conduce actividades en grupo mediante sus influencias y de interacción, en el indicador oportunidades de desarrollo personal dentro de la institución se declara su existencia, ya que manifestaron estar “de acuerdo”, en lo que corresponde al indicador aumento de productividad laboral hay una inclinación por la categoría “de acuerdo”, esto significa que durante los últimos cinco años esta se ha ido incrementando. Analizando de forma total el gráfico se observa que la inclinación de la población muestra es claramente hacia las categorías “de acuerdo”, pues estos son los picos sobresalientes en el gráfico.

4.7.1 Prueba de Hipótesis de la Variable Independiente y Dependiente no. 1

Número de sujetos	X Capacitación de Adultos	Y Motivación Laboral	X1	Y1	DI X-Y	DF (X-Y) 2
1	9	16	1	1	0	0
2	12	18	2	3	-1	1
3	12	18	4	3	1	1
22	16	21	19	24,5	-5,5	30,25
23	16	21	19	24,5	-5,5	30,25
24	17	21	19	24,5	-5,5	30,25
25	17	21	19	24,5	-5,5	30,25
46	17	24	42,5	45,5	-3	9
47	17	24	47	45,5	1,5	2,25
48	16	25	49	49	0	0
49	20	25	49	49	0	0
50	20	25	49	49	0	0
Total						790

Formula:

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

$$\rho = 1 - \frac{6(790)}{50(50^2 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{4740}{50(2500 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{4740}{50(2499)}$$

$$\rho = 1 - \frac{4740}{124950}$$

$$\rho = 1 - 0.0379$$

$$\rho = 0.96$$

Interpretación: Como el resultado de la prueba de correlación de Spearman aplicado al cuestionario dirigido a los funcionarios públicos del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología del Departamento de Chalatenango, dio como resultado 0.96 para la hipótesis No.1 se puede decir que la Capacitación de Adultos incide en alto grado sobre la Motivación Laboral, ya que de esta manera el personal se siente más motivado a realizar las labores que les corresponden dentro de la institución. Por lo que, se enuncia la aprobación de la hipótesis No.1 y se rechaza la hipótesis nula.

Prueba de Hipótesis de la Variable Dependiente e Independiente de la Hipótesis Específica No.2

Hipótesis de Investigación

Las Metodologías de Capacitación contribuyen al Clima Organizacional de los/as servidores públicos capacitados por el departamento de Desarrollo Humano del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, de los departamentos de San Salvador, La Paz y Chalatenango durante el año 2019.

Hipótesis Estadística No.2

Las Estrategias de Evaluación de la capacitación contribuyen al Clima Organizacional de los/as servidores públicos capacitados por el departamento de Desarrollo Humano del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de los departamentos de San Salvador, La Paz y Chalatenango durante el año 2019.

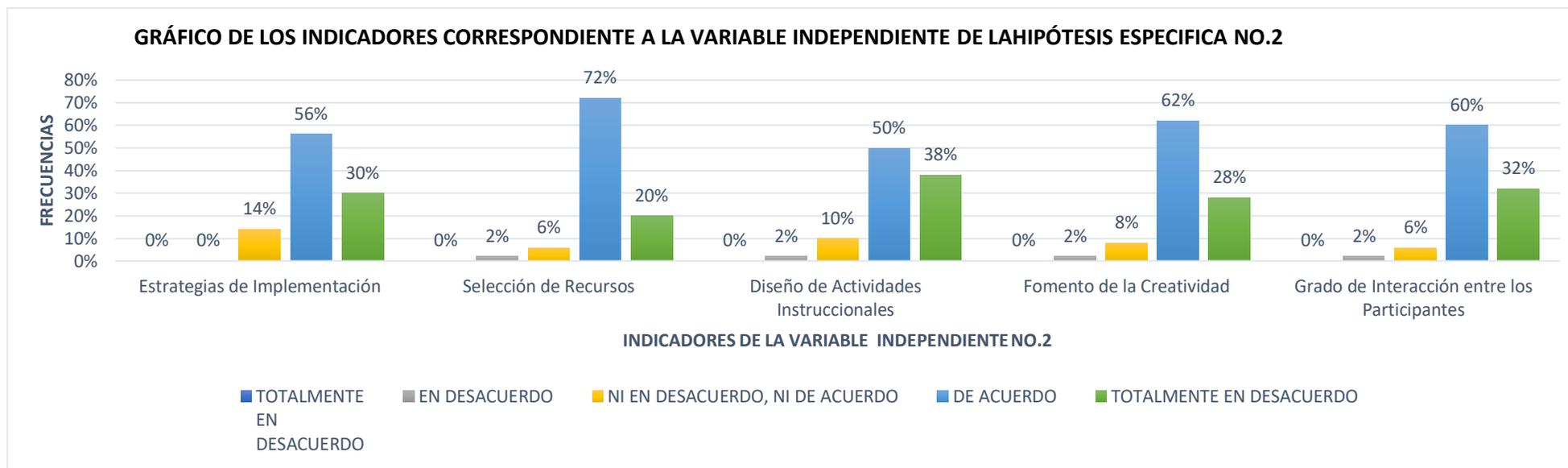
H1: $RX_eY \neq 0$

H0 Las Estrategias de Evaluación de la capacitación no contribuyen al Clima Organizacional de los/as servidores públicos capacitados por el departamento de Desarrollo Humano del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de los departamentos de San salvador, la Paz y Chalatenango durante el año 2019.

H0: $RX_eY = 0$

4.6.3 Análisis Descriptivo de la Variable Independiente Metodologías de Enseñanza-Aprendizaje de la Hipótesis Específica N°2 Departamento de Chalatenango

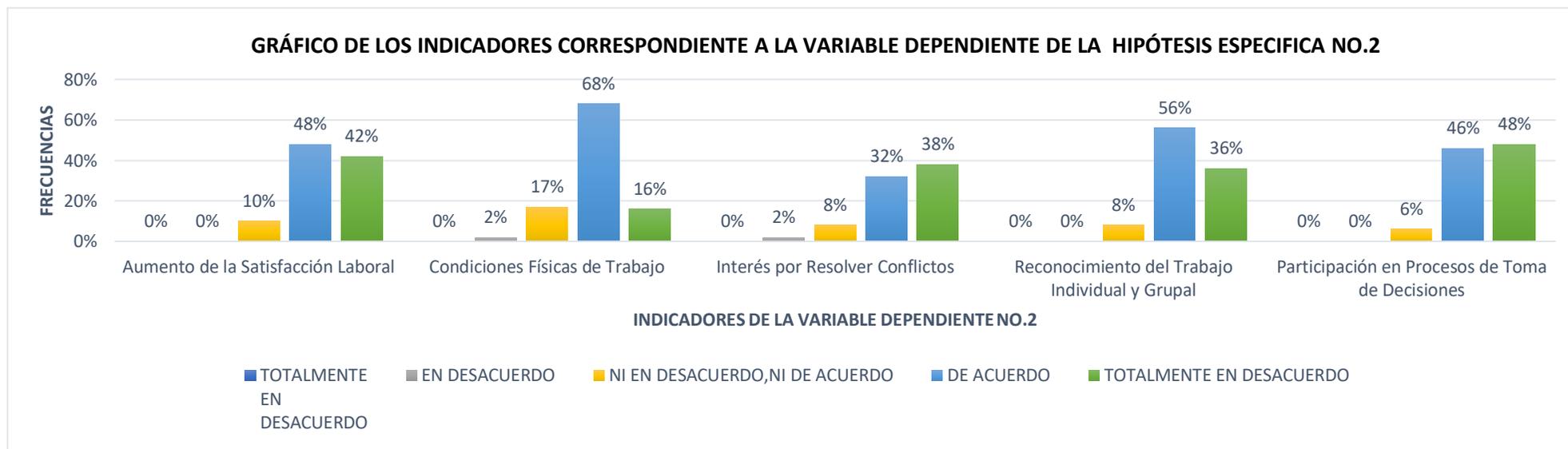
INDICADOR	TOTALMENTE EN DESACUERDO		EN DESACUERDO		NI EN DESACUERDO NI DE ACUERDO		DE ACUERDO		TOTALMENTE DE ACUERDO		ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO	ANÁLISIS DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1- Estrategias de Implementación	0	0.0	0	0.00	7	0.14	28	0.56	15	0.30	Las acciones implementadas en los procesos formativos si alcanzan su fin determinado, por tanto, generan el aprendizaje deseado. En cambio, la algunos desconocen si se genera el aprendizaje deseado.	Las estrategias metodológicas identifican principios, criterios y procedimientos que configuran la forma de actuar del instructor en relación con la programación, implementación y evaluación del aprendizaje deseado.
2- Selección de Recursos Didácticos	0	0.0	1	0.02	3	0.06	36	0.72	10	0.20	Expresaron que gran parte de los contenidos se puede interpretar debido a que se seleccionan los recursos didácticos de manera eficiente sin embargo varios de ellos desconocen si se utilizan criterios de selección para interpretar contenidos.	Si seleccionan los recursos didácticos de manera correcta ya que parten del análisis de objetivos de aprendizaje, actividades, selección de contenidos, procedimientos de aprendizajes y evaluación.
3- Diseño de Actividades Instruccionales	0	0.0	1	0.02	5	0.10	25	0.50	19	0.38	Si se lleva a cabo un diseño de actividades instruccionales para crear experiencias que faciliten la adquisición de conocimientos y habilidades, en la institución.	Se observa que las actividades instruccionales a través del cual se crea un ambiente de aprendizaje, con el objetivo de facilitar el desarrollo de capacidades necesarias para lograr ciertas tareas.
4- Fomento de la Creatividad en procesos formativos	0	0.0	1	0.02	4	0.08	31	0.62	14	0.28	En lo que respecta a los datos recopilados acerca del indicador ejecución de metodologías, esto indica que con la ejecución de metodologías si se fomenta la creatividad en los trabajadores.	Afortunadamente los profesionales que laboran en el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología disponen de herramientas y técnicas que les guían en cómo desarrollar la creatividad en capacitaciones.
5- Grado de Interacción entre los Participantes	0	0.0	1	0.02	3	0.06	30	0.60	16	0.32	Al medir el indicador interacción entre los participantes los individuos encuestados mostraron estos tiempos el personal está interesado en capacitarse y la interacción es mucho mayor hoy que en años pasados.	Existe una constante interacción con los participantes en los procesos de capacitación ya que utilizan dinámicas grupales y técnicas de trabajo en equipo, se observa que el papel de los sujetos es activo, ya que sociabilizan y comunican.



Interpretación: Con respecto a la variable metodologías de capacitación, se verifica un patrón de selección orientado hacia la categoría “de acuerdo” ya que esta posee el mayor número de picos altos en lo que corresponde a la frecuencia absoluta del gráfico, con respecto al indicador estrategias de implementación, expresaron que estas favorecen a obtener el aprendizaje deseado, en relación con el indicador selección de recursos didácticos existe una preferencia hacia la categoría “de acuerdo”, esto significa que se planifica y utilizan criterios de selección para organizar los elementos para la enseñanza en los procesos de capacitación, según lo observado en el ítem diseño de actividades instruccionales estos marcaron en su mayoría la categoría “de acuerdo”, esto refleja la planificación sobre actividades formativas que se desean impartir incluye lo que pretende enseñar, a quién está dirigido y como se mejorara el proceso, en lo que respecta al pregunta fomento de la creatividad la mayoría de individuos encuestadas manifestaron estar “de acuerdo” evidenciando que con la ejecución de la metodología se trabaja el pensamiento creativo y reflexivo, pues los/as servidores públicos mostraron un favoritismo hacia la escala “de acuerdo” el indicador grado de interacción entre los participantes porque consideran que existe algún grado de reciprocidad al momento de adquirir o aprender habilidades durante los procesos de preparación, analizando el grafico en su totalidad y verificando los datos obtenidos se puede decir que, la tendencia que predomina es “de acuerdo” esto indica que las técnicas y procedimientos de capacitación son altas y favorables para el desarrollo de los/as funcionarios públicos de este sector.

4.6.4 Análisis Descriptivo de la Variable Dependiente Clima Organizacional de la Hipótesis Específica N°1 Departamento de Chalatenango

INDICADOR	TOTALMENTE EN DESACUERDO		EN DESACUERDO		NI EN DESACUERDO NI DE ACUERDO		DE ACUERDO		TOTALMENTE DE ACUERDO		ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO	ANÁLISIS DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1- Aumento de la Satisfacción Laboral	0	0.0	0	0.0	5	0.10	24	0.48	21	0.42	Con base a lo observado en la tabla aumento de la satisfacción laboral se los/as funcionarios aseverando que existe un aumento en satisfacción, aunque no se le preste mucha atención o no se logre percibir en su totalidad.	Se descubre que el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo es bueno, para la relación con el trabajo y depende de diversos factores psicosociales.
2- Condiciones Físicas de Trabajo	0	0.0	1	0.02	7	0.17	34	0.68	8	0.16	Se afirmando que las condiciones físicas del trabajo generan un estado emocional satisfactorio en los trabajadores.	En general las condiciones físicas son buenas, no obstante, faltan más zonas de espera y el sistema de ventilación en algunas Unidades se puede optimizar.
3- Interés por Resolver Conflictos dentro de la Institución	0	0.0	1	0.02	4	0.08	26	0.32	19	0.38	En cuanto a las condiciones físicas de trabajo, las personas trabajadoras afirman que las condiciones físicas si generan un estado satisfactorio, pero no en su totalidad,	Aunque no se cuenta con una persona encargada de ser un mediador para resolver conflictos, expresan que con el tiempo casi todos se resuelven.
4- Reconocimiento del Trabajo Individual y Grupal	0	0.0	0	0.0	4	0.08	28	0.56	18	0.36	El indicador sobre el reconocimiento del trabajo individual siendo evidente que en la institución se reconoce fuertemente el trabajo individual y grupal.	Los/as funcionarios expresan que en rara ocasiones el personal administrativo reconoce el trabajo individual y grupal aunque no siempre se agradece por una laboral bien recibida.
5- Participación en Procesos de Toma de Decisiones	0	0.0	0	0.0	3	0.06	23	0.46	24	0.48	En lo que respecta a los datos recopilados se indica que la administración si ofrece participación al personal en tomas de decisiones que se realizan en la institución.	Se percibe que el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo es bueno, para la relación con el trabajo y depende de diversos factores psicosociales.



Interpretación: Con respecto a la recolección de datos de la variable clima organizacional, se observa una tendencia orientada hacia la categoría “de acuerdo” por parte de los/as personas encuestadas, pues se percibe un aumento durante los últimos años en la satisfacción laboral, esto es debido a que expresaron estar “totalmente de acuerdo” de esta forma se confirma que el estado emocional y las actitudes positivas han incrementado en la institución estudiada, en relación con las condiciones físicas de trabajo se encuentra que la mayoría de la población muestral de servidores públicos, señalan estar “de acuerdo” esto refleja que los factores ambientales son favorables para el rendimiento no obstante se puede perfeccionar un poco más, además se puede recalcar la escala “de acuerdo” en el ítem de interés por resolver conflictos en el trabajo, aunque no hay un cargo que desempeñe la función de mediador para buscar alternativas de solución la mayoría se solucionan con el transcurso del tiempo, el indicador el reconocimiento individual y grupal lo predomina la escala “de acuerdo” siendo evidente que se reconoce las ocupaciones que se ejercen habitualmente las Unidades, con respecto la categoría “de acuerdo” se marcó mayoritariamente en el indicador participación de toma de decisiones, esto expresa que las decisiones se están gestionando de forma eficiente los recursos comunes y buscando el desarrollo de las personas de la manera más cercana posible al interés general o de la mayoría, de forma general se observa en la gráfica que las escalas que tienen los picos más elevados son de acuerdo y totalmente de acuerdo verificándose con esto el bienestar de los funcionarios públicos en la institución.

4.7.2 Prueba de Hipótesis de la Variable Dependiente e Independiente de la Hipótesis Específica no. 2

Número de sujetos	X	Y	X2	Y2	DI	DF
	Metodologías de Enseñanza	Clima Organizacional			X-Y	(X-Y) 2
1	9	16	1	1	0	0
2	12	18	2	3	-1	1
3	12	18	4	3	1	1
22	16	21	19	24,5	-5,5	30,25
23	16	21	19	24,5	-5,5	30,25
24	17	21	19	24,5	-5,5	30,25
25	17	21	19	24,5	-5,5	30,25
46	17	24	42,5	45,5	-3	9
47	17	24	47	45,5	1,5	2,25
48	16	25	49	49	0	0
49	20	25	49	49	0	0
50	20	25	49	49	0	0
Total						790

Formula:

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

$$\rho = 1 - \frac{6(547)}{50(50^2 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{3,282}{50(2500 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{3282}{50(2499)}$$

$$\rho = 1 - \frac{3282}{124950}$$

$$\rho = 1 - 0.0262$$

$$\rho = 0.97$$

Interpretación: partiendo de los resultado de la prueba de correlación de Spearman aplicado al cuestionario dirigido a los funcionarios públicos del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología del Departamento de Chalatenango, este dio como resultado 0.97 para la hipótesis No.2 se puede afirmar que la Metodología de Enseñanza-Aprendizaje repercute en gran manera sobre El Clima, puesto que de esta manera el personal el aprende nuevas estrategias de trabajo que le permiten establecer un ambiente más adecuado para la realización de labores dentro de la institución. Por lo que, queda demostrado la aprobación de la hipótesis No.2 y se rechaza la hipótesis nula.

Prueba de Hipótesis de la Variable Dependiente e Independiente de la Hipótesis Específica no.3

Hipótesis de Investigación

Las Estrategias de Evaluación de la capacitación determinan las Competencias Laboral de los/as servidores públicos capacitados en el Departamento de Desarrollo Humano del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de los departamentos de San Salvador, La Paz y Chalatenango durante el año 2019.

Hipótesis Estadísticas No.2

H1 Las Estrategias de Evaluación determinan las Competencias Laboral de los/as servidores públicos capacitados en el Departamento de Desarrollo Humano del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de los departamentos de San salvador, La Paz y Chalatenango durante el año 2019.

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

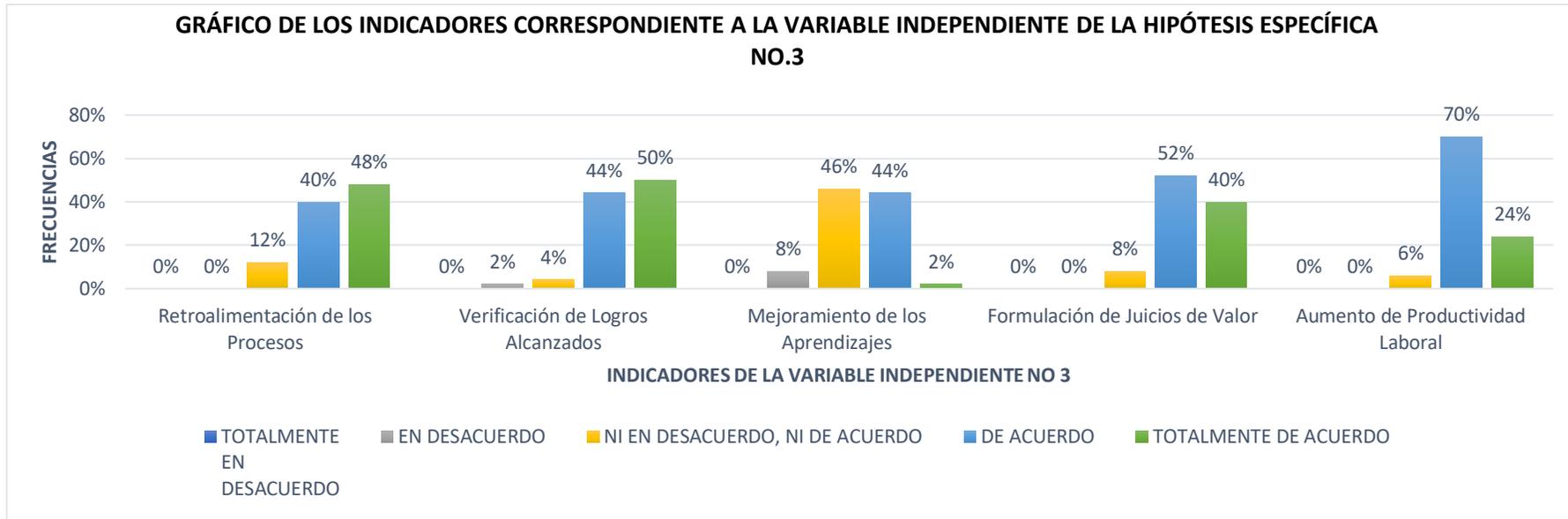
H0 Las Estrategias de Evaluación no determinan las Competencias Laboral de los/as servidores públicos capacitados en el Departamento de Desarrollo Humano del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de los departamentos de San salvador, La Paz y Chalatenango durante el año 2019.

$$H0: R X e Y = 0$$

4.6.5 Análisis Descriptivo de la Variable Independiente Estrategias de Evaluación de la Hipótesis Específica N°3 Departamento de Chalatenango

INDICADOR	TOTALMENTE EN DESACUERDO		EN DESACUERDO		NI EN DESACUERDO NI DE ACUERDO		DE ACUERDO		TOTALMENTE DE ACUERDO		ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO	ANÁLISIS DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1- Retroalimentación de los Procesos de Enseñanza	0	0.0	0	0.0	6	0.12	20	0.40	24	0.48	Los sujetos perciben que, durante el proceso evaluativo, la retroalimentación expresa opiniones que posibilitan la comprensión de contenidos y aclaración inmediata de dudas, por otro lado, un porcentaje indica desconocer acerca de la retroalimentación en la evaluación.	Si se realiza la retroalimentación ya que expresa opiniones, juicios fundados sobre el proceso de aprendizaje, con los aciertos y errores, fortalezas y debilidades de los capacitantes.
2- Verificación de Logros Alcanzados en la Institución	0	0.0	1	0.02	2	0.04	22	0.44	25	0.50	Se refleja que los/as servidores públicos consideran que se verifican los logros alcanzados en los procesos de capacitación, pero no en su totalidad ya que indican desconocer si se comprueban los éxitos obtenidos en dicho proceso.	Al finalizar la capacitación se valorar la efectividad y la eficiencia de los esfuerzos de la capacitación, confirma que si se reflexiona sobre los logros alcanzados.
3- Mejoramiento de los Aprendizajes en los/as Servidores Públicos	0	0.0	4	0.08	23	0.46	22	0.44	1	0.02	Expresan el mejoramiento de los aprendizajes durante los últimos cinco años, esto significa que la mayoría de participantes comprueban el enriquecimiento en las prácticas formativas.	Se contempla que los/as funcionarios públicos encargados de llevar a cabo los procesos formativos identifican sus debilidades para enmendar errores.
4- Formulación de Juicios de Valor según lo Aprendido	0	0.0	0	0.0	4	0.08	26	0.52	20	0.40	Se manifiesta que después de los procesos formativos se analizan los aciertos y desaciertos aun un porcentaje de mayoría de participantes omite u obvia su manifestación.	Se aprecia que no existe una formulación de juicios de valor para analizar aciertos y desaciertos plasmado en un instrumento de evaluación.
5- Reflexión Objetiva sobre el Proceso de Aprendizaje	0	0.0	0	0.0	3	0.06	35	0.70	12	0.24	Indica que considera de manera detenida independientemente de juicios personales, sin embargo, algunos servidores desconocen si al momento de la evaluación se reflexiona de manera objetiva acerca del proceso formativo.	La reflexión sobre el proceso de aprendizaje no es del todo objetiva, debido a que solamente el capacitador con algunos participantes medita, pero de manera subjetiva.

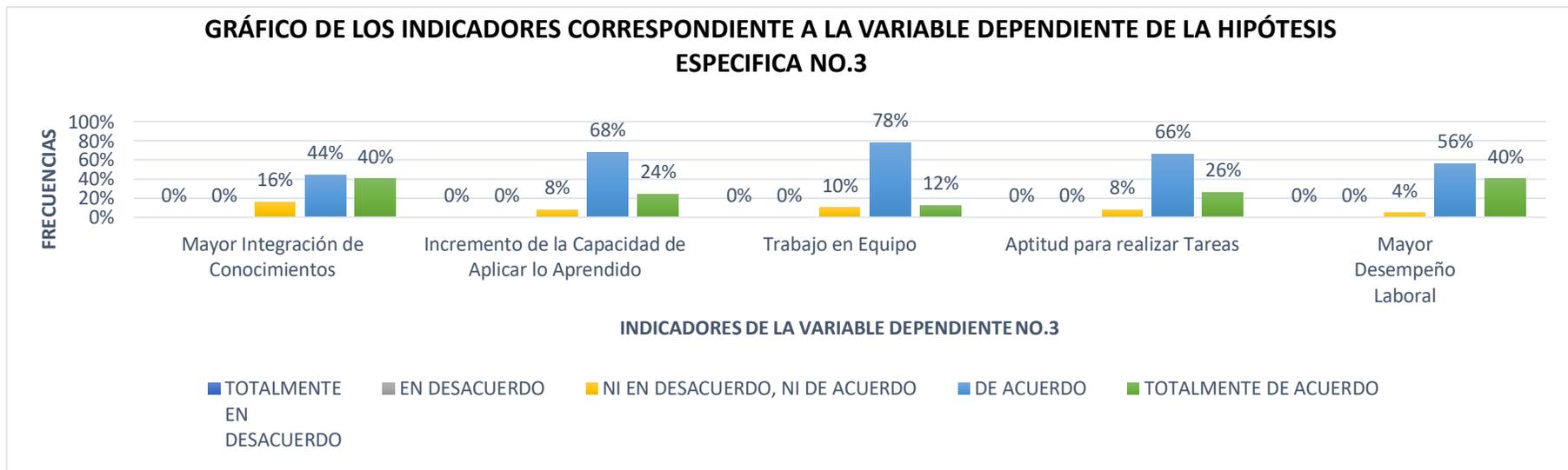
GRÁFICO DE LOS INDICADORES CORRESPONDIENTE A LA VARIABLE INDEPENDIENTE DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA NO.3



Interpretación: De acuerdo a los datos arrojados en la variable evaluación de procesos de capacitación, se refleja una tendencia de selección por parte de las personas participantes orientado hacia la escala “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo” ya que tiene el mayor número de picos altos en lo que corresponde a la frecuencia absoluta, esto señala que en relación al ítem retroalimentación de procesos la mayoría de funcionarios públicos se inclinó hacia dichas escalas, ya que estas posibilitan la comprensión de contenidos y aclaración inmediata de dudas para que realice las correcciones necesarias con el objeto de mejorar sus competencias, en lo que respecta al indicador verificación de logros las personas encuestadas expresa estar “totalmente de acuerdo”, esto indica que al formular criterios se puede constatar los logros de la capacitación y constituye una herramienta de evaluación, en el siguiente ítem acerca del mejoramiento de los aprendizajes dijeron estar “ni en desacuerdo ni de acuerdo” pero también hay otro gran número de funcionarios que si están de acuerdo, esto significa que en el proceso de mejoramiento de los aprendizajes y de las actividades formativas tienden a mejorar el nivel de logro de los aprendizajes, asimismo, al medir el indicador formulación de juicios de valor se obtuvo la categoría “de acuerdo” muy seguida de la escala totalmente de acuerdo, esto refleja que se requiere para analizar aciertos y desaciertos, por otro lado, el ítems la reflexión objetiva sobre el proceso de aprendizaje refleja una preferencia hacia la categoría “de acuerdo” esto significa que está basada en la ausencia de prejuicios e intereses personales y que solo se enfoca en el bien común de todos los trabajadores y en el desarrollo institucional.

4.6.6 Análisis Descriptivo de la Variable dependiente Competencias Laborales de la Hipótesis Específica N°3 Departamento de Chalatenango

INDICADOR	TOTALMENTE EN DESACUERDO		EN DESACUERDO		NI EN DESACUERDO NI DE ACUERDO		DE ACUERDO		TOTALMENTE DE ACUERDO		ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO	ANÁLISIS DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1- Mayor Integración de Conocimientos	0	0.0	0	0.00	8	0.16	22	0.44	20	0.40	Los sujetos marcaron las categorías “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo” de respuestas a su favor, siendo así como manifiestan que la práctica no siempre garantiza su absoluta la comprensión e integración.	La integración de los diversos saberes o áreas de conocimiento no siempre se logra durante los procesos de capacitación implementados por la Unidad de Gestión de Desarrollo Humano.
2- Incremento de la Capacidad de Aplicar lo Aprendido	0	0.0	0	0.00	4	0.8	34	0.68	12	0.24	Las categorías que sobresalen son “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo” de este modo se manifiesta que los participantes que se lleva a cabo una práctica a cerca de lo aprendido en los procesos de capacitación.	Los procesos formativos están orientados hacia el saber hacer, lo que confirma la aplicación de habilidades con el fin de lograr los resultados previstos.
3- Trabajo en Equipo	0	0.0	0	0.0	5	0.10	39	0.78	6	0.12	Según datos obtenidos se observa la realización de tareas particulares en equipo con el propósito de contribuir a un mismo fin.	Si se evidencia el trabajo en equipo en todas las Unidades, e incluso atiende si un funcionario no se encuentra en su puesto.
4- Aptitud para realizar Tareas en el Puesto de Trabajo	0	0.0	0	0.0	4	0.08	33	0.66	13	0.26	En los procesos de capacitación se desarrolla la aptitud para realizar las tareas, no obstante, los encuestados se mostraron indecisos acerca del desarrollo de la aptitud para llevarlas a cabo las tareas.	Durante los procesos formativos la aptitud para cumplir tareas no se desarrolla completamente pues dependen de factores internos y externos.
5- Mayor Desempeño Laboral dentro de la Institución	0	0.0	0	0.0	2	0.04	28	0.56	20	0.40	Al medir el indicador desempeño laboral los individuos encuestados consideran que al efectuar sus funciones principales este se ve incrementado el rendimiento laboral.	El Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología cuenta con un mapa funcional en el que se identifica el propósito clave y funciones constitutivas de los/as trabajadores.



Interpretación: Con base al gráfico competencias laborales, los funcionarios públicos tuvieron una tendencia notable por la escala “de acuerdo” y “muy de acuerdo”, ya que se observa que las dos barras que pertenecen a dicho indicador son las que sobresalen del resto, quedando claro que la mayoría de la población encuestada son competentes laboralmente; En cuanto al indicador, mayor integración de conocimientos, los sujetos encuestados se inclinaron a seleccionar mayoritariamente las escalas de acuerdo y totalmente de acuerdo, ya que son los picos que sobresalen en el gráfico, con esto se deduce que según los resultados obtenidos se afirma que hay mayor integración de conocimientos en la institución, en cuanto al incremento de la capacidad de aplicar lo aprendido los funcionarios marcaron la casilla de acuerdo esto quiere decir que en la institución si se aplica lo aprendido, con respecto al ítem trabajo en equipo las clase preferente para las personas encuestadas fue de acuerdo manifestando que en la institución se valora mucho y se aplica dicho indicador, con base a la aptitud para realizar tareas, la categoría predominante y más votada fue “de acuerdo” verificándose que los trabajadores si tiene iniciativa y muy buena aptitud para el desarrollo de labores que se les encomienda en la institución..

4.7.3 Prueba de Hipótesis de la Variable Dependiente e Independiente de la Hipótesis Específica no. 3

Número de sujetos	X	Y	X1	Y1	DI	DF
	Capacitación de Adultos	Motivación Laboral			X-Y	(X-Y) 2
1	9	16	1	1	0	0
2	12	18	2	3	-1	1
3	12	18	4	3	1	1
22	16	21	19	24,5	-5,5	30,25
23	16	21	19	24,5	-5,5	30,25
24	17	21	19	24,5	-5,5	30,25
25	17	21	19	24,5	-5,5	30,25
26	17	24	42,5	45,5	-3	9
32	13	24	47	45,5	1,5	2,25
48	16	25	49	49	4	16
49	20	25	49	49	0	0
50	20	25	49	49	-1	1
Total						790

Formula:

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

$$\rho = 1 - \frac{6(553.75)}{50(50^2 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{3,322.5}{50(2500 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{3,322.5}{50(2499)}$$

$$\rho = 1 - \frac{3,322.5}{124,950}$$

$$\rho = 1 - 0.027$$

$$\rho = 0.97$$

Interpretación: Según los datos arrojados en la prueba de correlación de Spearman aplicado al cuestionario dirigido a los funcionarios públicos del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología del Departamento de Chalatenango, este dio como resultado 0.73 para la hipótesis No.3 por lo afirmar que la Evaluación de Procesos de Aprendizaje incide en alto grado sobre las Competencias Laborales, ya que de esta manera el personal está siendo evaluado y sabe cómo han estado, como están y hacia dónde van en sus procesos de trabajo y esto permite ser más competentes en su trabajo. Por lo que, se afirma la aprobación de la hipótesis No.3 y se rechaza la hipótesis.

4.8 Interpretación de los Resultados en los Departamentos o Triangulación

De acuerdo a lo observado en las visitas en las Direcciones Departamentales de Educación de San Salvador, La Paz y Chalatenango, y a la administración de instrumentos estos permitieron observar las variables en estudio, y favorecer al Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología con el análisis e interpretación de los datos recogidos es por ello que el equipo de trabajo considera que se pueden mejorar o reforzar aspectos relacionados con la gestión del talento humano y las competencias profesionales, primeramente en los procesos de capacitación y motivación laboral se encuentra la fomentación de autonomía, debido a que los/as funcionarios públicos tiene que cumplir sus funciones, la Institución requiere planificar actividades formativas eficientes para reforzar la facultad de obrar con autonomía en varios trabajadores, además la capacidad de mantener el estímulo positivo en ellos, ya que se observó a funcionarios no satisfechos con las tareas que tienen que realizar.

Por otro lado, se pudo contemplar a servidores públicos que por la responsabilidades que exige su cargo no se encontraban en sus puestos de trabajo, aunque en ocasiones los mismos servidores públicos que facilitaban los procesos técnicos y administrativos de los no presentes en las Unidades, en cuanto a las metodologías de enseñanza-aprendizaje y clima organizacional se puede decir que la asimilación de conocimientos se puede reforzar con actividades donde se fomente la creatividad y utilizar materiales didácticos visualmente atractivos, otro aspecto significativo por para aumentar la satisfacción de los servidores es inculcar en los/as funcionarios la cooperación en la realización de las actividades y las prácticas las normas de convivencia que establece la institución al igual que la responsabilidad para efectuar las actividades,

en las el entorno físico de debe mejorar la ventilación y ampliar el entorno laboral, para incrementar la satisfacción y que los usuarios se sientan más cómodos en los lugares donde esperan que se les atienda.

Por otra parte, la mayoría de trabajadores demostraban trabajar en equipo y aptitud para realizar tareas, esto manifiesta las que las estrategias de evaluación en los procesos formativos determinan las competencias laborales, esto debido a que expresaron en los últimos años la calidad de los aprendizajes ha ido aumentando.

También se observó que no todos los Ministerios de Educación, Ciencia y Tecnología que se han investigado poseen la misma eficiencia, puesto que en la Departamental de San Salvador hay muchos usuarios quejándose que para realizar sus trámites los mandan de un lugar a otro en y al final siempre terminan resolviéndolos allí mismo, mientras que en la Departamental de Chalatenango y la de La Paz esto no sucede, pues ellos tienen un formato de las actividades básicas que deben conocer cada funcionario público con el fin de solventar dificultades con los usuarios y así brindarles un servicio eficaz y eficiente en el menor tiempo posible.

Otro de los aspectos observados en el MINEDUCYT de San Salvador es la arrogancia que tienen para brindar información puesto que estos siempre alegan que están ocupados y que se les dificulta mucho apartar tiempo para reunirse con el equipo investigador, y casi siempre están realizando sus actividades con el mínimo esfuerzo que requiere cada una de ellas, para su realización.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

5.1.1 La investigación constata que los/as funcionarios públicos a través del proceso de capacitación continua desarrollan sus habilidades y destrezas y muestran de esta manera, que la ejecución de procesos formativos es muy importante, debido a que cuentan con políticas de capacitación y desarrollo que les permite diseñar y redactar los objetivos pedagógicos de manera conjunta con las demás unidades de la institución, por tanto la estructuración de contenidos se facilita por que reciben apoyo técnico y profesional de las instancias capacitadoras, así mismo se afirma lo planteado en la teoría de implementación de los procesos de capacitación que al impartirse en la modalidad presencial, se cumple con la administración de tiempos y tareas fundamentalmente porque garantizan el buen rendimiento de los individuos, porque se trabajan la áreas cognoscitiva, afectiva y psicomotor.

5.1.2 En la presente investigación se identificó que en cuanto a la motivación laboral que poseen los funcionarios públicos, esta influye en el cumplimiento de objetivos institucionales, ya que de acuerdo a los resultados obtenidos los/as servidores públicos expresan que según su experiencia que tienen de trabajar en la Unidad de Gestión de Desarrollo Humano, esta variable es de suma importancia para mantenerse siempre desarrollando las diferentes labores que les corresponden realizar en la institución, pues sentirse estimulados es de permite realizar las actividades que exige su cargo, y de esta manera obtienen mayor liderazgo en asignaciones de trabajo, por otro lados también la

motivación permite la conducción de actividades en grupo mediante sus influencias y la interacción, obteniendo más oportunidades de desarrollo personal dentro de la institución se aumenta la productividad laboral puesto que durante los últimos cinco años esta se ha ido incrementando.

5.1.3 Se verifica que las Metodologías de Capacitación, son de mucha utilidad cuando las estrategias de implementación son adecuadas ya que estas favorecen a obtener el aprendizajes deseados, por parte de los capacitados por lo tanto la selección de recursos didácticos, debe hacerse de forma planificada y utilizar criterios de selección para organizar los elementos que garanticen la enseñanza en los procesos de capacitación, pues el diseño de actividades instruccionales refleja la planificación sobre actividades formativas que se desean impartir incluye lo que pretende enseñar, a quién está dirigido y como se mejorara el proceso, puesto que de esta manera se fomenta la creatividad, el grado de interacción entre los participantes y con ejecución de la metodología se trabaja el pensamiento creativo y reflexivo, de los/as servidores públicos. esto indica que las técnicas y procedimientos de capacitación son altas y favorables para el desarrollo del personal de este sector.

5.1.4 De acuerdo a los resultados arrojados en la investigación podemos identificar que el Clima Organizacional, es un factor determinante en la institución con base a esta variable se percibe un aumento durante los últimos años en la satisfacción laboral de los trabajadores, esto es debido a que cuentan con los espacios adecuados, aire acondicionado pues de esta forma se confirma que el estado emocional y las actitudes positivas han incrementado en la instituciones estudiadas, en relación con las condiciones

físicas de trabajo estas reflejan que los factores ambientales son favorables para el rendimiento no obstante se puede perfeccionar un poco más, además se recalcar interés por resolver conflictos en el trabajo, aunque no hay un cargo que desempeñe la función de mediador para buscar alternativas de solución la mayoría se solucionan con el transcurso del tiempo.

5.1.5 De acuerdo a la presente investigación se corrobora el cumplimiento de los objetivos planteados puesto que la evaluación es una herramienta que permite ver de dónde viene, como esta y hacia dónde de los procesos de capacitación, pues es evidente que estos posibilitan la comprensión de contenidos y aclaración inmediata de dudas para que se realicen las correcciones necesarias con el objeto de mejorar las competencias profesionales, puesto que cuando se formulan criterios se constata los logros obtenidos sobre mejoramiento de los aprendizajes y las actividades formativas tienden a mejorar, esto refleja que se requiere analizar aciertos y desaciertos, por otro lado, la reflexión objetiva sobre el proceso de aprendizaje está basada en la ausencia de prejuicios e intereses personales y que solo se enfoca en el bien común de todos los trabajadores y en el desarrollo institucional.

5.1.6 De acuerdo a la teoría planteada la adopción de la metodología brinda a la institución la oportunidad de ser una organización más competente en la gestión del recurso humano, al realizar un proceso de evaluación del desempeño con el propósito de mejorar la calidad del trabajo de los/as servidores públicos, pues esto se logrará si el sistema de evaluación utilizado permite a los Directores Departamentales adquirir conocimientos sobre la gestión de competencias y formas de evaluación de desempeño,

dado que los actores involucrados en este proceso de evaluación han tenido la oportunidad de contar con capacitadores que han facilitado el identificar oportunidades de desarrollo de las capacidades de las personas, todo esto permite adoptar una actitud positiva enfocada en el desarrollo de las competencias de sus participantes.

5.1.7 Se verifica que en las Direcciones Departamentales de Educación San Salvador, La Paz y Chalatenango la gestión del talento humano influye en el fortalecimiento de las competencias laborales en la Unidad de Gestión de Desarrollo Humano, debido a que los procesos de capacitación que se llevan a cabo repercute en la motivación laboral, porque facilitan desarrollar en los/as servidores públicos conocimientos, habilidades y actitudes que contribuyen en el mejoramiento del desempeño de sus funciones laborales, esto se debe a que al implementar planes de capacitación, se fomentan competencias e integra procesos humanos para atraer, desarrollar, motivar y retener el talento en el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología con el fin de aportar a la educación de calidad y a fortalecer a toda la Institución mediante el reconocimiento de fortalezas, puntos de mejora y orienta la dirección hacia desarrollo a través del cumplimiento de los objetivos.

5.2 Recomendaciones

5.2.1 Se sugiere a los capacitadores del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología implementar estrategias basadas en el desarrollo de habilidades y destrezas, trabajar las áreas cognoscitivas, afectiva y psicomotor, por medio del apoyo técnico y

profesional que brindan las instancias capacitadoras a través de la modalidad presencial de capacitaciones para que los/as funcionarios públicos diseñen y redacten objetivos pedagógicos y adquieran conocimientos que faciliten la ejecución de procesos formativos, estructurar los contenidos y garanticen el máximo rendimiento de los individuos.

5.2.2 Se recomienda a los/as Directores Departamentales estimular el aprendizaje activo en los Funcionarios Públicos para mantener la motivación laboral en las personas que trabajan en la Institución y así darle cumplimiento a los objetivos institucionales establecidos, todo esto a través de políticas adecuadas que genera la Unidad de Gestión de Desarrollo Humano, pues esto permitirá realizar actividades que exige su cargo, brindará más oportunidades de desarrollo personal, mayor liderazgo en la realización de asignaciones de trabajo, conducción de actividades en grupo y por lo tanto habrá un incremento en la productividad laboral.

5.2.3 El equipo investigador sugiere al personal encargado de las capacitaciones que implementen metodologías activas las cuales contengan, videos, audios, diapositivas que no estén saturados de contenido para mantener la atención del personal ya que son las adecuadas para favorecer y mantener los aprendizajes deseados, para esto se debe planificar y organizar los recursos didácticos de tal manera que los capacitados entienda de la mejor forma los contenidos de carácter formativo que se les imparte puesto que de esta forma se fomenta la creatividad en los individuos, el grado de interacción entre los participantes y con ejecución de la metodología se trabaja el pensamiento creativo y reflexivo, de los/as servidores públicos.

5.2.4 Se sugiere a los miembros del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología gestionar recursos materiales para la satisfacción de los/as servidores públicos como también de los usuarios con miras a mejorar el clima organizacional de la institución, debido a que con esto se incrementara la motivación en los individuos, actitudes los objetivos de rendimiento, eficacia de la comunicación y toma de decisiones puesto que estas son las que constituyen los procesos organizacionales, la motivación es una mediación, un punto o lugar intermedio entre la personalidad del individuo y la forma de la realización de sus actividades.

5.2.5 Se recomienda a las Departamentales de Educación en estudio, gestionar al Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología Central un modelo de evaluación de procesos de enseñanza que apunta efectivamente a mejorar esta herramienta, ya que la mayoría de los profesionales de la capacitación están acostumbrados a evaluar con el propósito de hacer una mejora, pero deben hacerlo usando los métodos, formativo este es durante el programa y hacer una retroalimentación después del programa, para que puedan hacer preguntas relacionadas con la satisfacción de los participantes, si aprendieron los contenidos claves de la capacitación pues este tipo de información es útil para el desempeño de los profesionales, medir la calidad, los materiales y los facilitadores.

5.2.6 Se sugiere realizar acciones en las diferentes instituciones en estudio que favorezcan el acompañamiento de un desarrollo cultural donde la idea es convencer que la evaluación de desempeño es una oportunidad de identificar posibles mejoras en las capacidades de los funcionarios públicos a fin de crear una cultura de evaluación aceptada por todos y mirándola como una oportunidad de desarrollo profesional.

5.2.7 Los integrantes de la investigación siguieron al personal técnico y administrativo del Departamento de Desarrollo Humano, Departamento de Capacitación y Unidades de Gestión de Desarrollo Humano, diseñar, coordinar, organizar, promover y administrar de manera conjunta planes de capacitación innovadores que generen la participación e interactividad e incluyan contenidos de aprendizajes visualmente atractivos en los cuales se evalúe de manera continua usando estrategias pedagógicas para valorar el desempeño, además orientar las actividades de capacitación y desarrollo con creatividad, pensamiento crítico y análisis esto con el propósito de motivar a los/as funcionarios públicos para resolver problemas, desarrollar capacidades de liderazgo, razonamiento e inteligencia emocional, de igual manera haciendo énfasis en la calidad aplicada a metodologías, controles, instrumentos, espacios físicos, convocatorias y evaluaciones que permitan a toda la Institución gestionar el talento humano con efectividad y eficiencia influyendo así en las competencias profesionales.

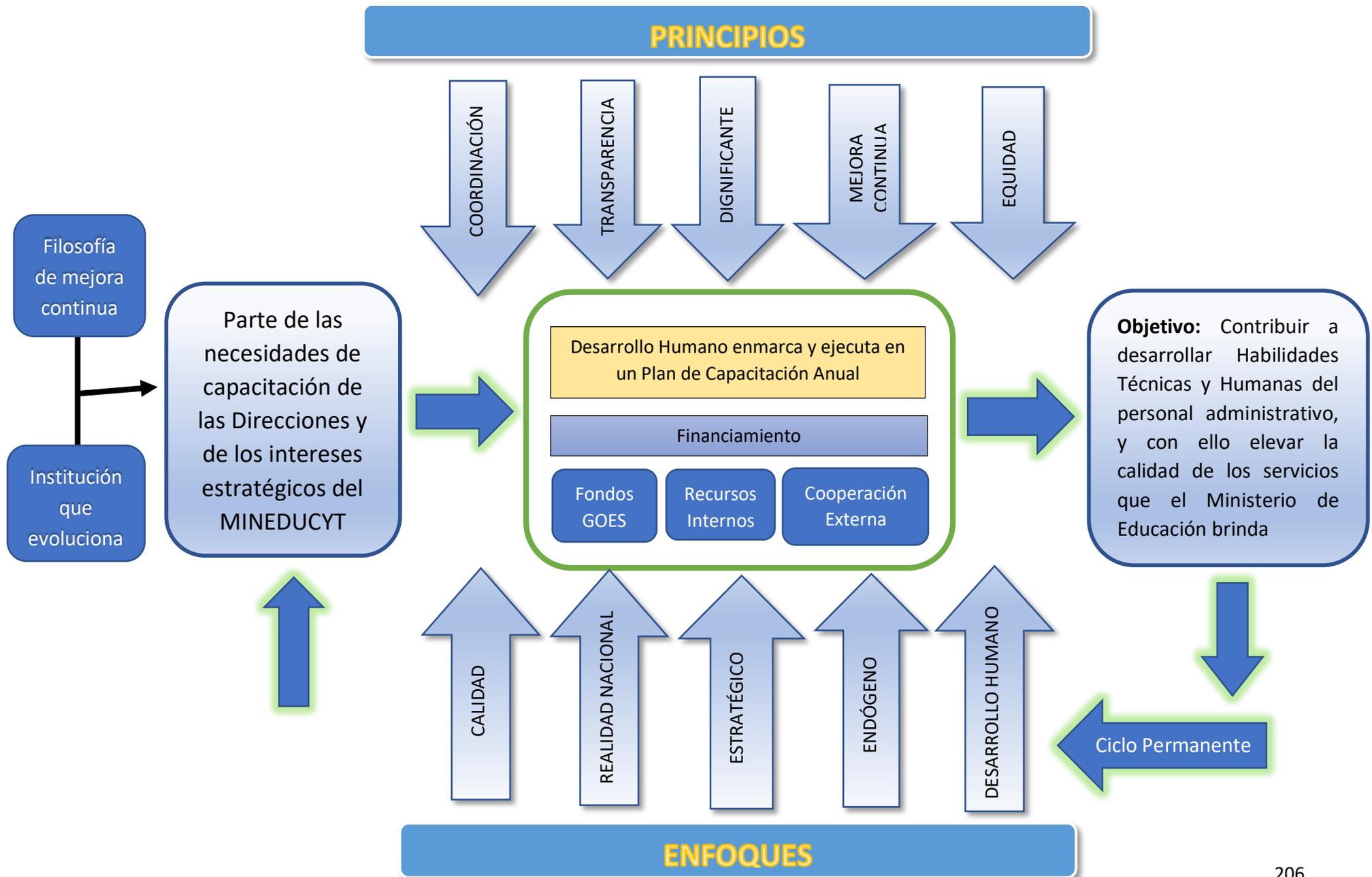
Bibliografía

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Mexico, D.F.: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Civil, E. p. (2014). *Evaluación de la Capacitación*. Perú, Lima: SERVIR. Obtenido de https://storage.servir.gob.pe/pdp/archivos/publicaciones/dic2014/Documento_sobre_evaluacion_de_la_Capacitacion.pdf
- Civil, G. d. (2014). *Evaluación de la Capacitación*. Perú, Lima: SERVIR.
- Comision Sistema Nacional de Certificacion de Competencias Laborales. (2019). *Perfil Competencia Facilitador de Capacitacion* (3a. ed.). Santiago de Chile, Chile: Limuza. Recuperado el Abril de 2019, de <https://www.chilevalora.cl/wp-content/uploads/2017/04/1-D005-04-13-Gu%C3%ADa-de-evaluaci%C3%B3n-y-certificaci%C3%B3n-de-CL.pdf>
- Comision Sistema Nacional de Certificacion de Competencias Laborales. (2019). *Perfil Competencia Facilitador de Capacitacion*. Santiago de Chile: Limuza.
- Coombs, P. H. (1971). *La crisis Mundial de la Educacion*. España: Limusa.
- García, E. M. (2002). *Andragogía, Apredizaje y Motivacion*. Ciudad de México: Instituto Tecnológico y de estudios superiores de Monterrey, Centro de Evaluacion Organiazacional y del Talento Humano.
- Kirkpatrick, J. (20 de Julio de 2017). El Modelo Kirkpatrick: Cómo mejorar la capacitación. 34-35. (Amedirh, Entrevistador) México: Amedirh. Recuperado el 20 de Junio de 2019, de <http://www.kirkpatrickpartners.com%2FPortals%2F0%2FResources%2FLibrary%2FCO%2FNOCE%2520A%2520JULIO%2520ESP.PDF%3Fver%3D2017-07-11-124423-060&h=AT2bfr7YBQdbFdHZOMY5B-GakJpSmZq4r0NyGo5RXPtT52vunNec7953JmjARaliUEzpoSb7LODD>
- Knowles, M. (2006). *Andragogía*. México: Oxford. Obtenido de <https://www.academia.edu/14904147/Andragogia>
- María Inmaculada, P. H. (2001). Orígenes y Evolución del Concepto de Educación No Formal. *Revista Española de Pedagogía*, LIX, 525-544.
- Martínez, I. M. (2010). *dim.pangea.org*. Recuperado el 16 de junio de 2019, de <http://dim.pangea.org/revistaDIM19/docs/raidellavello.doc>
- Marúm-Espinosa, E., & Reynoso-Cantú, E.-L. (2014). La Importancia de la Educación No Formal para el Desarrollo Humano Sustentable. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 5(12), 4-5. Recuperado el 2019, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-28722014000100008
- Mertens, L. (2000). *La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional*. Madrid, España: Organización de los Estados Iberoamericanos para la educación, Ciencia y Cultura (OEI).
- MINEDCYT. (2016). *Plan El Salvador Educado*. San Salvador.

- Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología. (2013). <https://www.mined.gob.sv/>. Recuperado el 17 de Junio de 2019, de <https://www.transparencia.gob.sv/institutions/mined/>: <https://www.transparencia.gob.sv/institutions/mined/documents/183056/download>
- Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología. (2016). www.mined.gob.sv. Obtenido de www.mined.gob.sv.
- Rodríguez, J. (2005). Modelo de Evaluación de la Formación de Kirkpatrick. *Capital Humano*, 16(189), 1-3. Recuperado el 12 de Junio de 2019, de ftp://ftp.asturias.es/iaap/formacion/cursos/disenio_acciones_formativas/documentos/U6_08_El_modelo_de_Kirckpatrick_para_la_evaluacion_de_la_formacion.pdf
- Sum, M. (25 de Noviembre de 2014). <http://recursosbiblio.url.edu.gt>. Recuperado el 3 de Julio de 2019, de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Vallejo Chávez, L. M. (2015). *Gestión del Talento Humano*. Riobamba, Ecuador: La Caracola Editores.
- Vaquerano-Amaya, J., Morales-Fernández, E., Alvarado-Mejía, M., & Flores-Polanco, M. y.-F. (2017). *Una Aproximación al Perfil de Competencias Genéricas de los Graduados Universitarios que Ingresan al Mercado Laboral en El Salvador*. Universidad Centroamericana "José Simeón Cañas". San Salvador: Talleres Gráficos, UCA. Recuperado el 7 de Junio de 2019, de <http://repositorio.uca.edu.sv/jspui/bitstream/11674/754/1/Informe%20Una%20aproximaci%C3%B3n%20al%20perfil%20de%20competencias%20gen%C3%A9ricas.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Modelo de Intervención de la Política de Capacitación del MINEDUCYT



Anexo 2. Cronograma de Actividades que se realizadas en el periodo de Febrero-Octubre

MESES Y SEMANAS ACTIVIDADES	FEB				MAR				ABR				MAY				JUN				JUL				AGO				SEP				OCT							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1) CAPITULO I. Elaboración del Planteamiento del problema																																								
2) Redacción de Objetivos de la investigación																																								
3) Planteamiento del Sistema de hipótesis (según paradigma de investigación) - y Operacionalización de variables en indicadores																																								
4) Elaboración de Cronograma capitular y subcapítular																																								
5) CAPITULO II. Marco Teórico. Realización de los Antecedentes de la Investigación.																																								
6) Elaboración de la Fundamentación Teórica.																																								
7) Definición de Términos Básicos.																																								
8) CAPÍTULO III Metodología de Investigación. 3.1 Tipo de Investigación																																								
9) Población. Método de Muestreo y Definición del Tamaño De La Muestra.																																								
10) Método, Técnicas, Instrumentos, Procedimiento de Investigación y Estadístico																																								

TEMA/PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	ENUNCIADO DEL PROBLEMA	ALCANCES DE LA INVESTIGACIÓN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS GENERAL	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLES	CONCEPTUALIZACIÓN DE LA VARIABLE	INDICADORES
Influencia de los procesos de capacitación en el desarrollo del Talento Humano de los/as servidores públicos implementados por el Departamento de Desarrollo Humano.	¿Cómo los procesos de capacitación influyen en el desarrollo del Talento Humano relacionado con la calidad y cobertura educativa en los servidores públicos implementados por el Departamento de Desarrollo Humano, del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología?	Observar cómo la Educación No Formal influye en el Desarrollo del Talento Humano de los/as servidores/as públicos en las Unidades de Gestión de Desarrollo Humano del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología	Indagar cómo los procesos de capacitación influyen en el desarrollo del Talento Humano relacionado con la calidad y cobertura educativa en los servidores	Identificar como la capacitación de adultos repercute en la Motivación Laboral de los/as servidores públicos	Los procesos de capacitación que implementa el departamento influyen en el desarrollo del Talento Humano relacionad	La Capacitación de Adultos repercute en la Motivación Laboral de los/as servidores públicos	Capacitación de Adultos	Es un proceso educativo continuo, aplicado de manera sistemática y organizada por medio del cual las personas adquieren conocimientos profesionales, desarrollan habilidades y competencias	1-Diseño y Redacción de Objetivos Pedagógicos 2-Estructuración de Contenidos 3-Modalidad de implementación 4-Administración Eficaz de Tiempos y Tareas 5-Área de Dominio de Aprendizaje

		<p>Espera que el personal adquiera conciencia del beneficio que aporta la</p> <p>Realizar investigación referente a la Educación</p>	<p>públicos implementados por el Departamento de Desarrollo Humano, del Ministerio de Educación,</p>		<p>o con la calidad y cobertura educativa en los servidores públicos</p>		<p>Motivación Laboral</p>	<p>Hace referencia a la capacidad que tienen las instituciones o una empresa de mantener formados a sus empleados para dar el máximo rendimiento y conseguir así, los objetivos institucionales propuestos</p>	<p>1-Cumplimiento de Objetivos Institucionales</p> <p>2-Motivación Personal</p> <p>3- Mayor Liderazgo en las Asignaciones de Trabajo</p> <p>4-Oportunidades de desarrollo personal dentro de la Institución</p> <p>5- Aumento de Productividad Laboral</p>
--	--	--	--	--	--	--	---------------------------	--	--

		Indagar la forma en que la capacitación de adultos determina la motivación laboral de los/as servidores públicos	Ciencia y Tecnología.	Determinar si las Metodologías de capacitación contribuyen al Clima Organizacional de los/as servidores público		Las Metodologías de Capacitación contribuyen al Clima Organizacional de los/as servidores públicos Las estrategias de Evaluación de la capacitación determinan las Competencias	Estrategias de Evaluación	Es la ordenación de los recursos, técnicas y procedimientos con el propósito de dirigir el aprendizaje del personal de las instituciones	1- Retroalimentación de los Procesos 2-Verificación de Logros Alcanzados 3- Mejoramiento de los Aprendizajes 4-Formulación de Juicios de Valor 5-Reflexión Objetiva sobre el Proceso de Aprendizaje	
--	--	--	-----------------------	---	--	--	---------------------------	--	---	--

		Proporciona información detallada respecto al problema de la influencia de los Procesos de Capacitación en el desarrollo del Talento Humano esto para describir las variables con precisión.				Laboral de los/as servidores públicos	Competencias Laborales	Es la capacidad que el personal tienen para desarrollar e integrar conocimientos, habilidades, experiencias y actitudes	1-Mayor Integración de Conocimientos 2-Incremento de la Capacidad de Aplicar lo Aprendido 3-Trabajo en Equipo 4Aptitud para realizar Tareas 5-Mayor Desempeño Laboral	
				Demostrar si las estrategias de Evaluación de la capacitación ponen al descubierto las Competencias Técnicas de los/as servidores públicos						

ANEXO 3. Tabla de Congruencia



GUÍA DE OBSERVACIÓN DIRIGIDA A: FUNCIONARIOS/AS PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Objetivo: Recopilar información para conocer sobre Gestión del Talento Humano y su influencia en el fortalecimiento de competencias profesionales en la Unidad de Desarrollo Humano del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología del departamento de San Salvador, La Paz y Chalatenango año 2019.

Observador: _____

Día: _____ Hora: _____ Lugar: _____

CAPACITACIÓN DE ADULTOS		SI	NO
1	Se observa que el personal posee las habilidades y destrezas en su área de formación		
2	Se promueve el desempeño eficiente del personal		
3	Se evidencia la participación en los procesos de capacitación		
4	Se ve fomentada la autonomía en los individuos		
MOTIVACIÓN LABORAL		SI	NO
5	Hay formación de calidad en los funcionarios/as.		
6	Se observa los funcionarios motivados para realizar sus actividades		
7	Se percibe capacidad de liderazgo para guiar actividades		
8	Hay proactividad y estimulación para desarrollar actividades		
METODOLOGÍAS DE CAPACITACIÓN		SI	NO
9	Los recursos didácticos facilitan la interpreten adecuada los contenidos		
10	Los miembros del equipo de trabajo asimilan los conocimientos para aplicarlos con la realidad del entorno laboral inmediato		
11	Existe responsabilidad en los trabajadores por efectuar las diversas actividades de formación		
12	Durante la capacitación existe interacción entre los participantes		

CLIMA ORGANIZACIONAL		SI	NO
13	En el entorno laboral se percibe satisfacción en los trabajadores		
14	Se observa buena relación laboral entre los miembros de la institución		
15	En el ambiente laboral se observa cooperación en la realización de las actividades		
16	Se evidencia las prácticas las normas de convivencia que establece la institución		
ESTRATEGÍA DE EVALUACIÓN		SI	NO
17	La metodología de capacitación genera interacción activa		
18	Hay retroalimentación que facilita la resolución inmediata de dudas manifiestas durante la capacitación		
19	Se Formulan juicios sobre logros alcanzados		
20	El trabajo de los capacitadores es de calidad		
COMPETENCIAS LABORALES		SI	NO
21	Se evidencia el trabajo en equipo en la Institución		
22	En los procesos de capacitación se trabaja la teoría y práctica		
23	Se evidencia el trabajo en equipo		
24	En los procesos de capacitación se hace énfasis en desarrollar la aptitud para realizar tareas		



CUESTIONARIO CON ESCALA DE LIKERT DIRIGIDA A: SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Introducción: Estimados funcionarios les saludamos de manera cordial, por parte del equipo de trabajo de tesis, que en esta oportunidad le visita con la única finalidad de recolectar información relevante acerca de la labor realizada por la Unidad de Formación bajo el enfoque de desarrollo de la Gestión del Talento Humano con miras al fortalecimiento de competencias profesionales.

Objetivo: Recopilar información para conocer sobre Gestión del Talento Humano y su influencia en el fortalecimiento de competencias profesionales en la Unidad de Desarrollo Humano del Ministerio de Educación Ciencia y Tecnología del departamento de San Salvador, La Paz y Chalatenango año 2019.

Indicaciones: A continuación, encontrará treinta preguntas que corresponden a la investigación propiamente dicha, bajo la modalidad de escala de Likert y cuatro preguntas acerca de datos personales; marque con “X” una sola vez la casilla que considere pertinente conforme a su criterio y experiencia.

Ejemplo: ¿El talento humano potencia el desarrollo de las competencias profesionales?

1	2	3	4	5
Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
				X

I. DATOS GENERALES

1. **Género:** 1. Masculino _____ 2. Femenino _____
2. **Cargo:** 1. Técnico _____ 2. Administrativo _____ 3. Otros _____
3. **Años de Experiencia:** 1. Menos de 5 años _____ 2. De 5 a 10 años _____
3. De 11 a 15 años _____ 4. Más de 15 años _____
4. **Número de Capacitaciones recibidas:** 1. Menos de 5 _____
2. De 5 a 10 _____ 3. De 11 a 15 _____ 4. Más de 15 _____

II. PREGUNTAS

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1. El personal encargado de la Dirección de Desarrollo Humano diseña y redacta de manera conjunta con los/as servidores públicos de la Unidad de Gestión los objetivos pedagógicos de capacitación.					
2. El Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología ofrece el apoyo técnico y profesional para desarrollar los contenidos de los procesos de capacitación.					
3. La modalidad en la que se imparten los procesos de capacitación permite intercambiar experiencias entre los participantes.					
4. Al participar de los procesos de capacitación se observa una administración eficaz de tiempos y tareas.					
5. Con la ejecución de procesos de capacitación se trabajan las áreas de dominio de aprendizajes cognoscitiva, afectiva y psicomotor.					
6. Se cumplen los objetivos institucionales en la Unidad de Gestión del Desarrollo Humano.					

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
7. Los/as funcionarios/as del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología se encuentran motivados personalmente para ejercer su cargo.					
8. Se percibe mayor liderazgo en las asignaciones de trabajo en los/as servidores públicos.					
9. Se ofrece a los/as servidores públicos oportunidades de desarrollo dentro de la Institución.					
10. Durante los últimos cinco años la productividad laboral ha aumentado.					
11. En los procesos de capacitación las estrategias metodológicas de implementación generan el aprendizaje deseado.					
12. En los procesos de capacitación se seleccionan los recursos didácticos para interpretar los contenidos.					
13. Se lleva a cabo un diseño de actividades instruccionales para crear experiencias que faciliten la adquisición de conocimientos y habilidades.					
14. Con la ejecución de la metodología se fomenta la creatividad.					
15. Durante los procesos de capacitación existe un aumento de interacción entre los participantes en comparación con años anteriores.					
16. Se percibe un aumento en la satisfacción de los miembros de la Unidad de Gestión de Desarrollo Humano en comparación con años anteriores.					

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
17. Las condiciones físicas de trabajo generan un estado emocional satisfactorio.					
18. Existe interés para resolver conflictos que se originan en el ambiente de trabajo.					
19. Los/as funcionarios/as reconocen el trabajo individual y grupal.					
20. La Coordinación de Desarrollo Humano ofrece participación en los procesos de toma de decisiones sobre los temas que se abordan.					
21. En el proceso de evaluación, la retroalimentación facilita la comprensión y la resolución inmediata de dudas.					
22. Se verifican los logros alcanzados después de llevar a cabo los procesos de capacitación.					
23. Durante los últimos cinco años existe una tendencia hacia el mejoramiento de los aprendizajes.					
24. Se formulan juicios de valor para analizar aciertos y desaciertos en la capacitación.					
25. Al momento de realizar la evaluación se reflexiona objetivamente sobre el proceso de aprendizaje.					
26. En la Institución se percibe mayor integración de conocimientos en los participantes de la capacitación.					
27. En los procesos de formación existe un incremento de la capacidad para aplicar lo aprendido.					

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
28. Se evidencia el trabajo en equipo para lograr un fin común.					
29. En los procesos de capacitación se desarrolla la aptitud para realizar tareas.					
30. El desempeño laboral se ve incrementado al efectuar las funciones principales que exige su cargo.					

ANEXO 6. Prueba de Concordancia del Cuestionario

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
5	1	1	0	1	1	4
6	1	1	0	1	1	4
TOTAL	6	6	0	6	6	24

Donde el significado de cada variable es la siguiente:

los "1" es de acuerdo y los "0" es desacuerdo

Ta = Número total de Acuerdos de los Jueces

Td = Número total de desacuerdos de los jueces

$B = (Ta / (Ta + Td)) * 100 =$ número total de acuerdos entre los jueces.

Si el resultado de la prueba es igual a 0.70 este es aceptable, si es igual de 0.70 a 0.80 es bueno y si es por encima de 0.90 es excelente.

Sustituyendo en la formula queda así:

Ta=24

Td=6

b=24/(24+6)*100

b=24/(30)*100

b=0.80*100

b= 80

Lo cual nos indica que la validez de la prueba de concordancia para es cuestionario es de 0.80 lo que significa que es buena.

Con respecto a la validez de la prueba de concordancia de la entrevista se hizo el mismo procedimiento el cual se verifica en la siguiente tabla:

ANEXO 7. Prueba de Concordancia de la Guía de Observación

CRITERIOS	JUECES					VALOR DE "P"
	J1	J2	J3	J4	J5	
1	1	0	1	1	1	4
2	1	1	1	1	1	5
3	1	1	1	1	1	5
4	1	0	1	1	1	4
5	1	1	1	1	1	5
6	1	0	1	1	1	4
TOTAL	6	3	6	6	6	27

Sustituyendo en la formula antes mencionada queda así:

$$Ta=27$$

$$Td=3$$

$$b=27/(27+3)*100$$

$$b=27/(30)*100$$

$$b=0.90*100$$

$$b=90$$

Según los datos observados en la formula nos indica que la validez de la prueba de concordancia para la guía de observación es de 0.90 lo que significa que es excelente.

Anexo 8. Coeficiente Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,946	30

ANEXO 9. Fotografías del Proceso de Capacitación en Dirección Departamental de Chalatenango









**ANEXO 11. Fotografías en la Dirección Departamental de Educación San Salvador,
Unidad de Gestión de Desarrollo Humano**

