

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



SEMINARIO DE GRADUACIÓN

TEMA GENERAL:

“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 LA UNIDAD DE CAPACITACION Y DESARROLLO DEL MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS EN LOS DEPARTAMENTO DE SAN SALVADOR, SANTA ANA Y SAN MIGUEL, DURANTE EL AÑO 2019”

INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR:

Karina Yosabeth Benítez Palencia

Diana Beatriz Flores Aguilar

Carmen Elena Saz Sigüenza

PARA OPTAR AL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION

DOCENTE DIRECTOR

MSD. REINALDO ANTONIO LOPEZ 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

SECRETARIO GENERAL

Lic. Cristóbal Hernán Ríos Benítez

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES

DECANO

Lic. José Vicente Cuchillas Melara

VICEDECANO

MsTI. Edgar Nicolás Ayala

SECRETARIO GENERAL

Mtro. Héctor Daniel Carballo Díaz

AUTORIDADES DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

JEFE DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MsD. Oscar Wuilman Herrera Ramos

COORDINADOR DE LOS PROCESOS DE GRADUACIÓN

PhD. Renato Arturo Mendoza Noyola

DOCENTE DIRECTOR

MsD. Reinaldo Antonio López Carrillo

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, agradezco enormemente a **Dios Todopoderoso y a la Virgen María**, por permitirme llegar a esta etapa importante en mi vida académica-profesional; por la sabiduría y la fortaleza que de ellos proviene.

A mis padres **Evelin Margarita Palencia de Benítez y José Wilfredo Benítez**, por ser la mayor bendición en mi vida, por su apoyo incondicional en todos los momentos buenos y malos durante mi carrera, y por siempre creer en mí, por eso este logro es también de ellos.

A mis hermanos mayores **Melvin Josué y Margarita Carolina**, quienes han sido un ejemplo de superación a seguir en mi vida, quienes me han enseñado muchas cosas tanto de manera personal como académica, y me ha animado a nunca dejar de luchar por mis sueños.

De manera general a **toda mi familia**, que siempre me ha animado a seguir adelante y siempre luchar por lo que deseo lograr en mi vida.

De manera especial, a **todos mis amigos**, tanto de la universidad como los externos a esta, a quienes considero mi segunda familia que siempre se ha apoyado en los buenos y malos momentos; en definitiva, es una bendición tenerlos en mi vida.

A mis compañeras de tesis, **Elena Saz y Diana Flores**, por todo el esfuerzo realizado durante este proceso y por su apoyo incondicional en momentos difíciles de mi vida, son las mejores.

A mi asesor de tesis, Licenciado **Reinaldo Antonio López Carrillo** por guiarnos y siempre motivarnos en todo el proceso de investigación. Así como también a todos los docentes que contribuyeron en mi crecimiento profesional y personal, durante los cinco años de la carrera.

Finalmente, dedico de manera especial este logro a mis dos ángeles del cielo, **mi abuela Ana Lucila Ramos y mi tío Mario Oswaldo Zometa**, que siempre me animaron a nunca rendirme y que desde el cielo me seguirán fortaleciendo en mi vida.

Karina Yosabeth Benítez Palencia.

Doy gracias a Dios por permitirme cumplir esta meta, por darme la sabiduría y fuerza necesaria para superar los obstáculos y nunca rendirme.

A mi madre: **Carolina Beatriz Aguilar** por ser el motor de mi vida por inspirarme a salir a delante, por todo el esfuerzo hecho para darme lo necesario y culminar la carrera, infinitamente gracias madre, este logro es de ambas, gracias por siempre creer en mí, por tus oraciones y por esos sabios consejos que siempre me diste para llegar hasta donde estoy.

A mi padre: **Manuel Antonio Flores** por todo el esfuerzo realizado para brindarme lo necesario.

A mis hermanos: **Víctor Flores** y **Josué flores** por su cariño y apoyo en todos los procesos de la carrera y por siempre estar ahí, son parte importante de mi vida.

A mi familia: por el apoyo incondicional brindado, por motivarme a ser mejor persona cada día y por creer siempre en mis capacidades

A mis amigos: que son mi otra familia y una bendición en mi vida, gracias por todos los momentos que hemos compartido en esta trayectoria.

A mis compañeras de tesis: **Elena Saz** y **Karina Benítez** por el esfuerzo realizado y por todos los momentos que compartimos y superamos.

A mi asesor de tesis: Licenciado **Reinaldo Antonio López Carrillo** por orientarnos y motivarnos en todo el proceso de investigación.

Diana Beatriz Flores Aguilar

Primeramente, quiero agradecerle a **Dios y la Virgencita** por haberme permitido llegar hasta donde estoy, por haberme guiado a lo largo de este camino y por siempre haberme dado la fuerza para nunca rendirme. Y también por haberme dado a la mejor familia ya que sin ella no lo hubiera logrado, porque su apoyo a lo largo de estos años ha sido incondicional y llena de amor.

Quiero darle las gracias infinitas a mi padre **Lázaro Augusto Saz**, por apoyarme en las buenas y en las malas, por cuidarme, por darme lo mejor de él, por jamás dejarme caer y por jamás haber perdido la esperanza en mí; su apoyo ha sido fundamental para estar culminando mi carrera y todo ha sido gracias a su esfuerzo. Agradecerle a mi hermana **Claudia Carlota Saz** porque ha sido como una madre para mí, porque su compañía, apoyo, consejos, regaños y ánimos son los que me tienen hoy acá. Porque apareció en mi vida como un ángel, que está dispuesta a todo por nosotros y de todo corazón te doy las gracias por cada detalle. Asimismo, quiero decirle gracias a **Transito Díaz Hernández** por también ocupar ese lugar de madre, Dios no me dio una madre, pero me regalo tres, así que muchas gracias por apoyarme siempre e incondicional, sobre todo por su apoyo para cuidar y proteger a mi hijo. Doy gracias a mi hijo **Paul Adrián Saz** por darme una razón más, para no rendirme y no abandonar nuestros sueños y por llegar a iluminar nuestras vidas.

Además, darle las gracias a mi abuelita **Sonia Daysi Madrid**, a mí tía **Estela de Torres** y mis primas/os **Irene Beatriz Torres, María Fernanda Torres, Alejandro Torres** y a **Fernando Saz Márquez** porque han estado en cada momento de mi vida haya sido bueno o malo, pero siempre hemos estado juntos para apoyarnos.

A mí equipo de seminario **Karina Benítez** y **Diana Flores** decirles que lo logramos, que estamos culminando nuestra carrera, ya que formamos un gran equipo, que supimos abordar cada momento muy bien, porque siempre nos hemos apoyado y acá están los resultados de ello, gracias por el esmero y dedicación.

Doy las gracias a mis amigas/os por estar presente a lo largo de mi vida y carrera, ya que han sido un apoyo incondicional y día a día llenaron mi mundo de un poco de todo; desde alegrías, enojos y una mezcla de emociones, así que de todo corazón les doy las gracias; en especial a **Tania Gabriela Cruz, Diana Beatriz Flores y a José Adán Galdámez.**

Y, por último, pero no menos importante a mi asesor de tesis: Licenciado **Reinaldo Antonio López Carrillo** por guiarnos, corregirnos y motivarnos en todo el proceso de investigación para obtener buenos resultados.

Carmen Elena Saz Sigüenza.

INTRODUCCION

La presente investigación es acerca de la “Influencia de la educación no formal en el desarrollo del talento humano de los/as servidores/as públicos capacitados en la “Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas en los Departamento de San Salvador, Santa Ana y San Miguel, durante el año 2019. Se considera que este tema es muy importante ya que se deja de ver al ser humano como un recurso, y se ve como un ser que posee inteligencia, habilidades y competencias; además es un tema innovador.

La investigación está estructurada en V capítulos, que se detallarán a continuación; el primero de ellos se titula: planteamiento del problema, en cual se presenta una visión general de la situación actual de nuestro país, en el ámbito social, político, cultural y educativo; asimismo su relación a nuestro tema de investigación. Dentro del mismo capítulo se presenta el enunciado del problema, la justificación del estudio, además de los alcances, delimitaciones, objetivos e hipótesis de trabajo con sus respectivos indicadores.

El segundo capítulo lleva por título: marco teórico, y en él se derivan los antecedentes de la investigación, y además se establecen los principios que fundamentan la investigación. Agregando al final la definición de términos básicos.

En el tercer capítulo, el cual se titula: metodología de la investigación, se describe el tipo de investigación implementada, además de la población, la muestra, el estadístico, los métodos, técnicas e instrumentos utilizados, y por último se incluye la metodología y procedimiento de los datos. En el capítulo cuarto, el cual se denomina: análisis e interpretación de resultados, se presenta la organización y clasificación de los datos obtenidos, además de los resultados de investigación y la comprobación de hipótesis.

El capítulo quinto, plantea las conclusiones obtenidas y las recomendaciones que el equipo de investigación realizó con base a los objetivos e hipótesis, marco teórico, resultados del análisis de los datos obtenidos y aporte propio de las investigadoras. Finalmente se concluye con la bibliografía consultada y los anexos pertinentes a esta investigación.

INDICE

INTRODUCCION	vii
1.1 SITUACION PROBLEMÁTICA	13
1.2 ENUNCIADO DEL PROBLEMA	22
1.3 JUSTIFICACION	23
1.4.1 ALCANCES	24
1.4.2 DELIMITACIONES	25
1.4.2.1 DELIMITACIÓN ESPACIAL	25
1.4.2.2 DELIMITACIÓN TEMPORAL	26
1.4.2.3 DELIMITACIÓN SOCIAL	26
1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	26
1.5.1 OBJETIVO GENERAL	26
1.5.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	26
1.6 SISTEMA DE HIPOTESIS	27
1.6. 1 HIPOTESIS GENERAL	27
1.6.2 HIPOTESIS ESPECÍFICAS	27
1.6.3 HIPOTESIS ESTADISTICAS	28
1.7 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES E INDICADORES	30
.....	33
MARCO TEORICO	34
2.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	34
2.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	38
2.2.1. Contribución de la Educación No Formal en el Desarrollo del Talento Humano.	38
2.2.2. EDUCACIÓN NO FORMAL	42
2.2.2.1. Planificación Técnica	47
2.2.2.2 La Metodología de las Capacitaciones aplicadas en términos de la Educación No Formal.	52
2.2.2.3 Sistema de evaluación	58
2.2.3. DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	64
2.2.3.1 Clima Organizacional	64
2.2.3.2. Competencias profesionales	70
2.2.3.3. Desempeño laboral	76
2.3 DEFINICION DE TERMINOS BASICOS	83
METODOLOGIA DE LA INSVESTIGACION.	87

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	87
3.1.1 POBLACION.....	88
3.1.2 METODO DE MUESTREO Y DEFINICION DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA.....	88
3.1.2.1 DEFINICION DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA.	90
3.3.1. METODO, TECNICA, INSTRUMENTOS, PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACION Y ESTADISTICO.....	93
3.3.1.1 METODOS.....	93
3.3.1.2 TÉCNICAS	93
3.3.1.3. INSTRUMENTOS.....	94
3.3.1.4 PROCEDIMIENTOS.....	95
3.3.1.5 ESTADISTICO	97
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS: SAN SALVADOR.....	106
4.1 Organización y clasificación de los datos.	106
4.1.1 Organización y clasificación de los datos obtenidos de la variable independiente de la Hipótesis Específica 1.....	106
4.2 Análisis e interpretación de los resultados de la investigación.....	111
4.2.1 Análisis e interpretación de los resultados de la variable independiente de la hipótesis especifica 1.....	111
4.1.2 Organización y clasificación de los datos obtenidos de la variable dependiente de la Hipótesis Específica 1.....	112
4.2 Análisis e interpretación de los resultados de la investigación	116
4.2.1 Análisis e interpretación de los resultados de la variable dependiente de la hipótesis especifica 1.	116
4.3 PRUEBA DE HIPÓTESIS: SAN SALVADOR.....	117
4.3.1. Prueba de Hipótesis especifica número 1.	117
4.2.1 Organización y clasificación de los datos obtenidos de la variable independiente de la Hipótesis Específica 2.....	121
4.2 Análisis e interpretación de los resultados de la investigación	124
4.2.1 Análisis e interpretación de los resultados de la variable independiente de la hipótesis especifica 2.....	124
4.2.2 Organización y clasificación de los datos obtenidos de la variable dependiente de la Hipótesis Específica 2.....	126
4.2 Análisis e interpretación de los resultados de la investigación	129
4.2.1 Análisis e interpretación de los resultados de la variable dependiente de la hipótesis especifica 2	129
4.3.2 Prueba de hipótesis especifica número 2.	130

4.2 Análisis e interpretación de los resultados de la investigación	137
4.2.1 Análisis e interpretación de los resultados de la variable independiente de la hipótesis específica 3.....	137
4.3.2 Organización y clasificación de los datos obtenidos de la variable dependiente de la Hipótesis Específica 3.....	138
4.2 Análisis e interpretación de los resultados de la investigación.....	142
4.2.1 Análisis e interpretación de los resultados de la variable dependiente de la hipótesis específica 3.....	142
4.3.3 Prueba de hipótesis específica número 3.....	143
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS: SANTA ANA.....	146
4.1 Organización y clasificación de los datos.....	146
4.1.1 Organización y clasificación de los datos obtenidos de la variable independiente de la Hipótesis Específica 1.....	146
4.2 Análisis e interpretación de los resultados de la investigación	150
4.2.1 Análisis e interpretación de los resultados de la variable independiente de la hipótesis específica 1.....	150
4.1.2 Organización y clasificación de los datos obtenidos de la variable dependiente de la Hipótesis Específica 1.....	151
4.2 Análisis e interpretación de los resultados de la investigación	155
4.2.1 Análisis e interpretación de los resultados de la variable dependiente de la hipótesis específica 1.....	155
4.3.1. Prueba de Hipótesis específica número 1.....	156
4.1.2 Organización y clasificación de los datos obtenidos de la variable independiente de la Hipótesis Específica 2.....	160
4.2 Análisis e interpretación de los resultados de la investigación	165
4.2.1 Análisis e interpretación de los resultados de la variable independiente de la hipótesis específica 2.....	165
4.2.2 Organización y clasificación de los datos obtenidos de la variable dependiente de la Hipótesis Específica 2.....	167
4.2 Análisis e interpretación de los resultados de la investigación	171
4.2.1 Análisis e interpretación de los resultados de la variable dependiente de la hipótesis específica 2.....	171
4.3.2 Prueba de hipótesis específica número 2.....	172
4.3.1 Organización y clasificación de los datos obtenidos de la variable independiente de la Hipótesis Específica 3.....	175
4.2 Análisis e interpretación de los resultados de la investigación	180
4.2.1 Análisis e interpretación de los resultados de la variable independiente de la hipótesis específica 3.....	180

4.3.2 Organización y clasificación de los datos obtenidos de la variable dependiente de la Hipótesis Específica 3.....	181
4.2 Análisis e interpretación de los resultados de la investigación.....	186
4.2.1 Análisis e interpretación de los resultados de la variable dependiente de la hipótesis específica 3.....	186
4.3.3 Prueba de hipótesis específica número 3.....	187
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS: SAN MIGUEL.....	190
4.1 Organización y clasificación de los datos.....	190
4.1.1 Organización y clasificación de los datos obtenidos de la variable independiente de la Hipótesis Específica 1.....	190
4.2 Análisis e interpretación de los resultados de la investigación.....	194
4.2.1 Análisis e interpretación de los resultados de la variable independiente de la hipótesis específica 1.....	194
4.1.2 Organización y clasificación de los datos obtenidos de la variable dependiente de la Hipótesis Específica 1.....	195
4.2 Análisis e interpretación de los resultados de la investigación.....	199
4.2.1 Análisis e interpretación de los resultados de la variable dependiente de la hipótesis específica 1.....	199
4.3.1. Prueba de Hipótesis específica número 1.....	200
4.2 Organización y clasificación de los datos obtenidos de la variable independiente de la Hipótesis Específica 2.....	204
4.2 Análisis e interpretación de los resultados de la investigación.....	208
4.2.1 Análisis e interpretación de los resultados de la variable independiente de la hipótesis específica 2.....	208
4.2 Organización y clasificación de los datos obtenidos de la variable dependiente de la Hipótesis Específica 2.....	209
4.2 Análisis e interpretación de los resultados de la investigación.....	212
4.2.1 Análisis e interpretación de los resultados de la variable dependiente de la hipótesis específica 2.....	212
4.3.2 Prueba de hipótesis específica número 2.....	213
4.2 Organización y clasificación de los datos obtenidos de la variable independiente de la Hipótesis Específica 3.....	216
4.2 Análisis e interpretación de los resultados de la investigación.....	220
4.2.1 Análisis e interpretación de los resultados de la variable independiente de la hipótesis específica 3.....	220
4.2 Análisis e interpretación de los resultados de la investigación.....	224

4.2.1 Análisis e interpretación de los resultados de la variable dependiente de la hipótesis específica 3.	224
4.3.3 Prueba de hipótesis específica número 3	225
1.1 CONCLUSIONES.	231
1.2 RECOMENDACIONES.	233
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	235
ANEXOS	239
ANEXO A. Instrumentos de recolección de información	239
ANEXO B. Prueba Concordancia de Cuestionario.	246
ANEXO D. Base de datos para prueba de hipótesis.	251
ANEXO E. Fotografías.	255

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 SITUACION PROBLEMÁTICA

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 *“informal”* y *“no formal”*

Ya 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”*. (Morales, 2009) 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 forma, históricamente *“el Sistema Educativo Nacional de El Salvador se divide en dos modalidades: la Educación formal y la Educación no formal esta última se ofrece con el objetivo de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados de la Educación Formal. Es sistemática y responde a necesidades de corto plazo de las personas y la sociedad”*. (Educacion, 2016) Es decir, la Educación no formal es un proceso organizado que permite la adquisición de conocimientos, a través de los cuales se desarrollan diversas habilidades y destrezas en campos específicos que demanda la sociedad.

Así también, en la *“Ley General de Educación se establecen los objetivos generales que debe cumplir la Educación nacional entres estos: Sistematizar el dominio de los conocimientos, las habilidades, las destrezas, los hábitos y las actitudes del educando, en función de la eficiencia para el trabajo, como base para elevar la calidad de vida de los salvadoreños, mejorar la relación de la persona y su ambiente, utilizando formas y modalidades educativas que expliquen los procesos implícitos en esa relación, dentro de los cánones de la racionalidad y la conciencia; finalmente, cultivar relaciones que desarrollen sentimientos de solidaridad, justicia, ayuda mutua, libertad y paz, en el contexto del orden democrático que reconoce la persona humana como el origen y el fin de la actividad del Estado”* (Educacion, 2016). Anteriormente se establecen algunos objetivos que demanda la educación no formal, es por ello que ese debe fortalecer todos los procesos y prácticas de las instituciones y entidades que imparten la modalidad de educación no formal haciendo énfasis en lo que demanda la ley.

En este sentido, la Educación no formal juega un papel muy importante en la sociedad debido a que es agente de cambio ante diversos retos como la igualdad, sostenibilidad y un mejor desarrollo profesional, dentro de la unidad de recursos humano del Ministerio de Obras Publicas se busca capacitar al personal con el fin de aportar una mejora al desempeño laboral de cada empleado.

Las capacitaciones constituyen el conjunto de acciones de preparación, continuas y planificadas, concebido como una inversión, que desarrollan las organizaciones y/o empresas públicas dirigidas a mejorar las competencias y calificaciones de los trabajadores, para cumplir con calidad las funciones del cargo, asegurar su desempeño exitoso y alcanzar los máximos resultados productivos o de servicios.

En este sentido las capacitaciones, forman parte importante en el desarrollo del talento humano, ya que es expresado como un proceso continuo y simultáneo de formación dirigido a alcanzar conocimientos, multihabilidades y valores en los trabajadores que les permiten desempeñar cargos de

amplio perfil, con las competencias para un desempeño laboral superior. Este proceso asegura la formación del trabajador durante su vida laboral, le posibilita promover a cargos de categoría superior y estar preparado para asumir los cambios que se producen en la organización.

Por otro lado, el desarrollo del talento humano es considerado como una ventaja competitiva que supone una labor de concientización y decisión organizacional para lograr el fortalecimiento de la dimensión humana, y es que para el desenvolvimiento de todos los que hacen posible la vida de una institución es necesario el desarrollo interno o medio ambiente interno de esta, todo con el único propósito de responder a los nuevos retos de internacionalización y globalización. En este sentido, el desarrollo del talento humano será en todo momento un factor primordial a tomar en cuenta para el mejor funcionamiento de una institución.

De igual forma se retomó la gestión del talento humano como la piedra angular de la organización, pues afecta todo el andamiaje administrativo y la toma de decisiones, lo que sumado a las nuevas condiciones que la globalización impone, todo hace que sea urgente estudiar las diferentes formas de administrar, así como proponer y establecer estrategias de gestión humana que mejoren el desempeño de los servidores públicos.

En este sentido, el talento humano proporciona la chispa creativa en cualquier institución, pues los individuos se encargan de diseñar y producir los bienes y servicios, de controlar la calidad, de distribuir los productos, de asignar los recursos financieros, y de establecer los objetivos y estrategias para la institución; ya que sin personas eficientes es imposible que una organización logre sus objetivos.

Así también, se concibe el desarrollo de las competencias como factores determinantes en el talento humano, ya que cada una de las competencias sean en el ámbito personal como en el profesional de todos los que hacen posible la vida de la institución, contribuyen de manera significativa, para que

exista un desarrollo en el talento humano existente tomando en cuenta todas las capacidades en conjunto con el compromiso y la acción. Por lo tanto, es indispensable que para que exista un desarrollo dentro del talento humano de la institución se deben tomar en cuenta cada una de las capacidades, habilidades, aptitudes y actitudes que poseen las/os involucrados.

Sin embargo, es necesario plantear una agenda de compromisos en el área del desarrollo del talento humano, que este orientada a realizar cambios, fortalecimientos, o generación de nuevos retos, todo esto con el fin último de que exista un éxito organizacional dentro de la institución; así a través de esta agenda de priorizaciones entorno al fomento del desarrollo del personal involucrado será más fácil la proyección y ejecución de planes, programas o proyectos que estén enfocados en el fortalecimiento del talento humano de la institución.

Por otro lado, la proyección en el desarrollo del talento humano permitirá una respuesta adecuada a un cambio determinado. Por eso toda proyección con respecto a la formación de las personas que laboran en la institución tendrá que estar enfocada en el fortalecimiento de sus capacidades para que exista un conocimiento claro de su entorno institucional y este se sienta capaz en todo ámbito, si existiera un cambio dentro de esta, ya que es a través de esto tanto la institución como su personal poseerá las capacidades necesarias para mejorar a través de un cambio su ambiente externo.

“A lo largo de los años el Ministerio de Obras Públicas ha asumido varias transformaciones en su institucionalidad. Conocida como la Dirección General de Caminos, la cual funcionaba como una entidad técnica - consultiva, anexa al Ministerio de Gobernación y Fomento. Fue en el año 1917 donde se emitió el Decreto Legislativo de creación del Ministerio de Fomento y Obras Públicas, la cual posteriormente asumiría todas las funciones encomendadas a las anteriores oficinas de regulación vial, Adquiere la denominación de Ministerio de Obras Públicas (MOP) mediante decreto Legislativo N° 1059, publicado en el Diario Oficial del 19 de junio de 1953, considerando que es conveniente

armonizar las disposiciones administrativas con las del aspecto puramente fiscal” (Publicas, 2014-2019). Es por ello, que se evidencia que el gobierno de El Salvador desde hace años ha tenido un interés en regular y velar por los ciudadanos creando una entidad encargada de las obras públicas, transporte, vivienda y desarrollo humano, habiendo tenido un avance significativo durante los últimos años.

En este mismo orden de ideas, *“La Gerencia de Recursos, a cargo de un Gerente, está conformada por tres unidades: a) Unidad de Administración de Personal, b) Unidad de Capacitación y Desarrollo y c) Unidad de Bienestar Laboral, cada uno encargado de un coordinador; y del personal técnico y administrativo necesario”* (Institucionales, 2008). En el Reglamento Interno del MOP podemos encontrar que ellos cuentan con una Unidad de Capacitación y Desarrollo la cual se encarga de dirigir el plan de capacitaciones institucionales, así también la evaluación de impacto que se realizan posterior a ellas para conocer en qué medidas le ha beneficiado a su desarrollo humano y laboral.

De igual forma, el Ministerio de Obras Públicas cuenta con una Gerencia de Desarrollo del Talento Humano y Cultura Institucional, dentro de la cual está la Unidad de Formación y Desarrollo, fundada desde los inicios de la institución. Sin embargo, para el año 2008 sólo contaba con dos personas que no lograban cumplir con los objetivos encomendados a la misma, siendo así para el año 2009, durante el cambio de administración, se buscó fortalecer las actividades que debía desarrollar, aumentando el personal encargado y atribuyéndoles más funciones como las de evaluación del desempeño, elaboración de manuales, entre otras, siendo la función de principal interés la de planeación y ejecución de capacitaciones destinadas a todo el recurso humano que integra dicha institución y sus diferentes viceministerios. Por lo tanto, la Unidad de Formación y Desarrollo no solo debe encargarse de realizar las tareas anteriormente mencionadas si no también deben encargarse de planificar, gestionar y coordinar la formación y desarrollo del talento humano; en el que se facilite, integre y motive a un

constante aumento de conocimientos, habilidades y destrezas; a partir de una serie de actividades que se deben realizar a lo largo del año.

En esta misma línea, dentro de su Manual de Formación y Desarrollo Institucional para la ejecución de las capacitaciones, el Ministerio de Obras Publicas se plantea realizar las gestiones necesarias para la formación, desarrollo y evaluación de los procesos formativos dirigidos hacia sus trabajadores a fin de desarrollar sus habilidades, competencias y actitudes necesarias para su efectivo desempeño.

Por lo anterior, este estudio se plantea investigar como los procesos de capacitación en términos de educación no formal influyen en el Desarrollo del Talento Humano de los servidores públicos en el área de ordenamiento y desarrollo territorial del Ministerio de Obras Públicas; todo con el principal objetivo de reconocer como esta ayudara a mejorar el funcionamiento de la institución en general.

En este sentido, el Plan de Capacitación del Ministerio de Obras Publicas busca a través de la formación implementada, garantizar la instalación asertiva y duradera de conocimientos específicos en los empleados/as con el fin de mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo de este ministerio. Por esta razón, a partir de la implementación de dicho plan se pretende elevar competencias de las y los empleados, a fin de asegurar la calidad de las obras y servicios, a través de la formación continua, que supere los estándares óptimos de calidad, ética y transparencia del Ministerio de Obras Pública.

Dicho Plan de Capacitación, se planifica a partir del análisis del Diagnóstico de Necesidades de Formación y de la Evaluación del Desempeño realizada por la Unidad de Formación y Capacitación, de esta manera se segmentan las capacitaciones por el tipo de área y público meta, desarrollando las

capacitaciones institucionales, las propias del puesto y las de formación técnica dirigidas a los empleados del Ministerio.

Las estrategias metodológicas utilizadas en la ejecución del Plan de Capacitación, se distribuyen en diversas modalidades e intensidad horaria, siendo así de modalidad presencial el Programa de 20 horas conjugando en este la teoría y la práctica; así también la modalidad presencial, como las Becas donde se pretende actualizar o profundizar en temáticas específicas, también se desarrollan los cursos técnicos-especializados que dependen propiamente de fondos GOES con el objetivo de realizar una actualización de conocimientos de los servidores públicos, y las réplicas ya sean presenciales o que se realizan por los becarios como un efecto multiplicador de sus conocimientos.

Una de las carencias notorias que tiene el Ministerio de Obras Públicas, es la dificultad de poseer personal especializado en diversas temáticas para impartir las capacitaciones dentro de la institución; esto genera que sea necesaria la búsqueda del personal idóneo fuera de la institución.

Así como también, es importante considerar que las capacitaciones impartidas dentro de la institución son evaluadas posteriormente con el fin de reconocer el impacto que estas generaron en el personal seleccionado; aunque es indispensable recalcar que no todas son evaluadas en términos cuantitativos por su tipología, generando su evaluación cualitativa.

El Ministerio de Obras Públicas es un órgano de gobierno que supervisa las áreas de Obras Públicas mediante la puesta en marcha de programas y proyectos en beneficio de la población, a través de la provisión de servicios básicos de infraestructura vial, sistemas de transporte y asentamientos humanos, como por ejemplo la modernización de los caminos rurales, de igual forma busca rectorar y gestionar a fin de elevar la calidad de vida de la población en armonía con la naturaleza y con altos niveles de calidad y de transparencia.

Es importante destacar que si bien el Ministerio de Obras Publicas se centra en el Departamento de San Salvador, este se encuentra presente en otros departamentos, tales como Santa Ana y San Miguel que forman parte de este estudio. Tal como se mencionaba anteriormente, el Plan de Formación parte del DNF, llevado a cabo en todas estas regionales y que lanzan las necesidades de formación que posee cada Departamento.

A partir de la ejecución de las acciones de formación (capacitaciones) en cada uno de los departamentos en estudio, se analiza que:

La situación del Departamento de San Salvador, aunque sea la sede central y la que mayor población posee, se encuentra sumergida en la falta de formación dirigida a cada una de las áreas que posee la institución, ya que no todas reciben la formación; además que se realiza una selección minuciosa de los empleados que asistirán a dichas jornadas. Todo esto genera que las capacitaciones no sean aprovechadas por todos los servidores públicos y de esta manera que el desarrollo del talento humano que labora en la institución no sea igualitario para todos.

En el Departamento de San Miguel, siendo el segundo que posee mayor población, se identifica que se encuentra con servidores públicos que no están comprometidos e interesados por la formación que el Ministerio les ofrece, ya que los temas abordados en la formación no son de interés personal y profesional de ellos. Es por eso, que en este departamento la contribución de las capacitaciones no se ve reflejado en el desarrollo del talento humano de los servidores públicos que no poseen interés en la formación que se imparte.

Por el contrario, en el Departamento de Santa Ana que posee el menor número de servidores públicos, se identifican empleados que poseen el mayor interés en el desarrollo de las jornadas de formación (capacitaciones) dadas por el Ministerio, y es aquí donde verificamos que la contribución de las capacitaciones en términos de Educación No Formal, es determinante en el desarrollo tanto personal como profesional de los servidores públicos, a partir del mejoramiento conductual de cada uno de ellos.

San Salvador es el Departamento que posee la mayor cantidad de empleados a diferencias de los demás, con un total de 1431 de los 1703 que conforman el Ministerio de Obras Publicas en sus diferentes sedes, además posee en su mayoría áreas administrativas entre estas Gerencias Financiera institucional, Dirección de la Planificación y Diseño de la Obra Publicas entre otras, San miguel cuenta con 147 y Santa Ana posee la menor cantidad de empleados con un total de 127 servidores públicos que se dividen en administrativos y operativos.

Por lo antes expuesto, las investigadoras se formulan el siguiente enunciado del problema para de esta manera poder dirigir la investigación.

1.2 ENUNCIADO DEL PROBLEMA

¿Cómo los procesos de Educación No Formal implementados por la Unidad de Capacitación y Desarrollo influyen en el Desarrollo del Talento Humano de los servidores públicos en las direcciones y gerencias del Ministerio de Obras Públicas?

1.3 JUSTIFICACION

Esta investigación es de relevancia, ya que contribuye en la formación profesional y desarrollo del talento humano, que se realiza por medio de capacitaciones de educación no formal, que busca fortalecer las competencias personales y profesionales de sus servidores; dándoles la oportunidad de estar actualizados con las demandas de su campo de laboral.

Las capacitaciones son indispensables o necesarias en cualquier institución, sea pública o privada, ya que por medio de ellas se dota al personal de nuevos conocimientos, habilidades y destrezas, además de reforzar actitudes, aptitudes, valores y principios organizacionales; al mismo tiempo que fortalecen el clima organizacional y la cultura laboral. Es por ello, que se vuelve necesario conocer y comprender el impacto de las mismas, es decir, los efectos que han producido en el recurso humano, para verificar el cumplimiento de los objetivos trazados en la planeación y posterior ejecución.

Es por ello que la Educación No Formal se convierte en un medio transcendental para crecer en el desarrollo humano sustentable en una institución que está constantemente decidida a liderar, rectorar y gestionar la obra pública, para dinamizar el talento humano, en un territorio ordenado y sustentable, que integre el esfuerzo público, privado y ciudadano, con ética y transparencia, en una perspectiva regional.

El Ministerio de Obras Públicas cuenta con una gerencia de desarrollo del talento humano, en la cual se pretende analizar e identificar la metodología que utilizan para cumplir con funciones como la planeación, coordinación y ejecución de capacitaciones que están destinadas a todo el recurso humano que integra dicha institución, para que éste sea competente, eficiente y eficaz en el desempeño de las actividades que las diferentes áreas demandan, además de investigar como contribuye al desarrollo personal y profesional de los empleados.

De igual forma, este estudio buscó determinar la forma de evaluación de los aprendizajes impartidos en las capacitaciones y las diferentes formas que implementan para desarrollarlo, el impacto que tienen en la vida personal y laboral de los servidores públicos. Así como el logro de objetivos, seguimiento y apoyo que estos deben tener para poner en práctica lo que han adquirido.

De esta manera esta investigación se enfocó en conocer la influencia que tiene la implementación de las diferentes capacitaciones y actividades impartidas a los servidores públicos del Ministerio de Obras Públicas, que buscan elevar competencias de las y los empleados, a fin de asegurar la calidad de las obras y servicios, a través de la formación continua.

En este sentido, dicha investigación brindara una sistematización de la contribución que realiza la Educación No Formal en el desarrollo del talento humano en el país, en específico en las secretarías del estado. De igual forma dicha investigación posteriormente servirá como un documento de consulta para diversos estudios en torno a la Educación No Formal.

1.4 ALCANCES Y DELIMITACIONES

1.4.1 ALCANCES

Analizar la influencia de las capacitaciones que imparte el Ministerio de Obras Públicas en el Desarrollo del Talento Humano de los servidores públicos, así también participar en las diferentes capacitaciones desarrollados en los tres Departamentos objeto de estudio, para identificar los métodos que aplican dentro de la Educación No Formal. De igual forma verificar las diversas metodologías que se implementan dentro de la planificación técnica para el desarrollo de las capacitaciones, para así

proporcionar a la institución los resultados obtenidos de la investigación, generando así una contribución para el análisis del impacto de las jornadas de capacitación.

Reconocer la importancia del desarrollo del talento humano como clave para mejorar los servicios dados por la institución.

En la investigación no se tomó en cuenta todas las regionales con las que cuenta el Ministerio de Obras Públicas como Chalatenango, Sonsonate y La Libertad.

1.4.2 DELIMITACIONES

1.4.2.1 DELIMITACIÓN ESPACIAL.

La investigación se llevará a cabo con los/as servidores/as públicos en la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas en los Departamentos de San Salvador, Santa Ana y San Miguel.

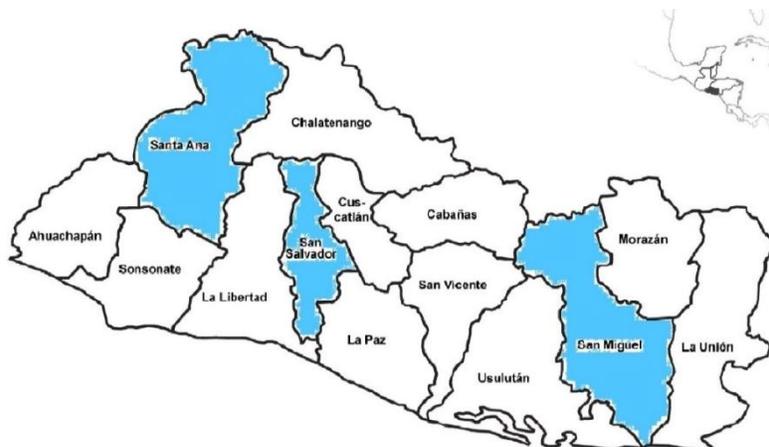


Figura 1. Mapa Geográfico del El Salvador. Tomado de www.mapadeelsalvador.com

1.4.2.2 DELIMITACIÓN TEMPORAL.

La investigación se realizará en el periodo febrero a octubre del año 2019.

1.4.2.3 DELIMITACIÓN SOCIAL.

El Ministerio de Obras Publicas cuenta con 1,703 Servidores/as públicos de los cuales en el Departamento de San Salvador son 1,431, Santa Ana cuenta con 127 y San Miguel con 145 trabajadores.

1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1.5.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar cómo los procesos de Educación No Formal implementados por la Unidad de Capacitación y Desarrollo influyen en el Desarrollo del Talento Humano de las direcciones y gerencias del Ministerio de Obras Públicas en los Departamentos de San Salvador, Santa Ana y San Miguel, durante el año 2019.

1.5.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

1.5.2.1 Identificar como la planificación técnica de las capacitaciones incide en el clima organizacional de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.

1.5.2.2 Establecer cómo la metodología de las capacitaciones aplicadas en términos de la educación no formal fortalece las competencias profesionales de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.

1.5.2.3 Determinar cómo las estrategias de evaluación utilizadas en la capacitación en términos de educación no formal contribuyen en el desempeño laboral de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.

1.6 SISTEMA DE HIPOTESIS

1.6.1 HIPOTESIS GENERAL

Los procesos de Educación No Formal implementados por la Unidad de Capacitación y Desarrollo influyen en el Desarrollo del Talento Humano de las direcciones y gerencias del Ministerio de Obras Públicas en los Departamentos de San Salvador, Santa Ana y San Miguel, durante el año 2019.

1.6.2 HIPOTESIS ESPECÍFICAS

1.6.2.1 La planificación técnica de las capacitaciones incide en el clima organizacional de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.

1.6.2.2 La metodología de las capacitaciones aplicadas en términos de la Educación No Formal fortalece las competencias profesionales de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.

1.6.2.3 Las estrategias de evaluación utilizadas en la capacitación en términos de Educación No Formal contribuye en el desempeño laboral de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.

1.6.3 HIPOTESIS ESTADISTICAS

1.6.3.1 H_1 : La planificación técnica de las capacitaciones si incide en el clima organizacional de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.

$R_x \text{ e } y \neq 0$

H_0 : La planificación técnica de las capacitaciones no incide en el clima organizacional de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.

$R_x \text{ e } y = 0$

1.6.3.2 H_1 : La metodología de las capacitaciones aplicadas en términos de la Educación No Formal si fortalece las competencias profesionales de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.

$R_x \text{ e } y \neq 0$

H_0 : La metodología de las capacitaciones aplicadas en términos de la Educación No Formal no fortalece las competencias profesionales de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.

$R_x \text{ e } y = 0$

1.6.3.3 H₁: Las estrategias de evaluación utilizadas en la capacitación en términos de Educación No Formal si contribuye en el desempeño laboral de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.

R x e y \neq 0

H₀: Las estrategias de evaluación utilizadas en la capacitación en términos de Educación No Formal no contribuye en el desempeño laboral de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.

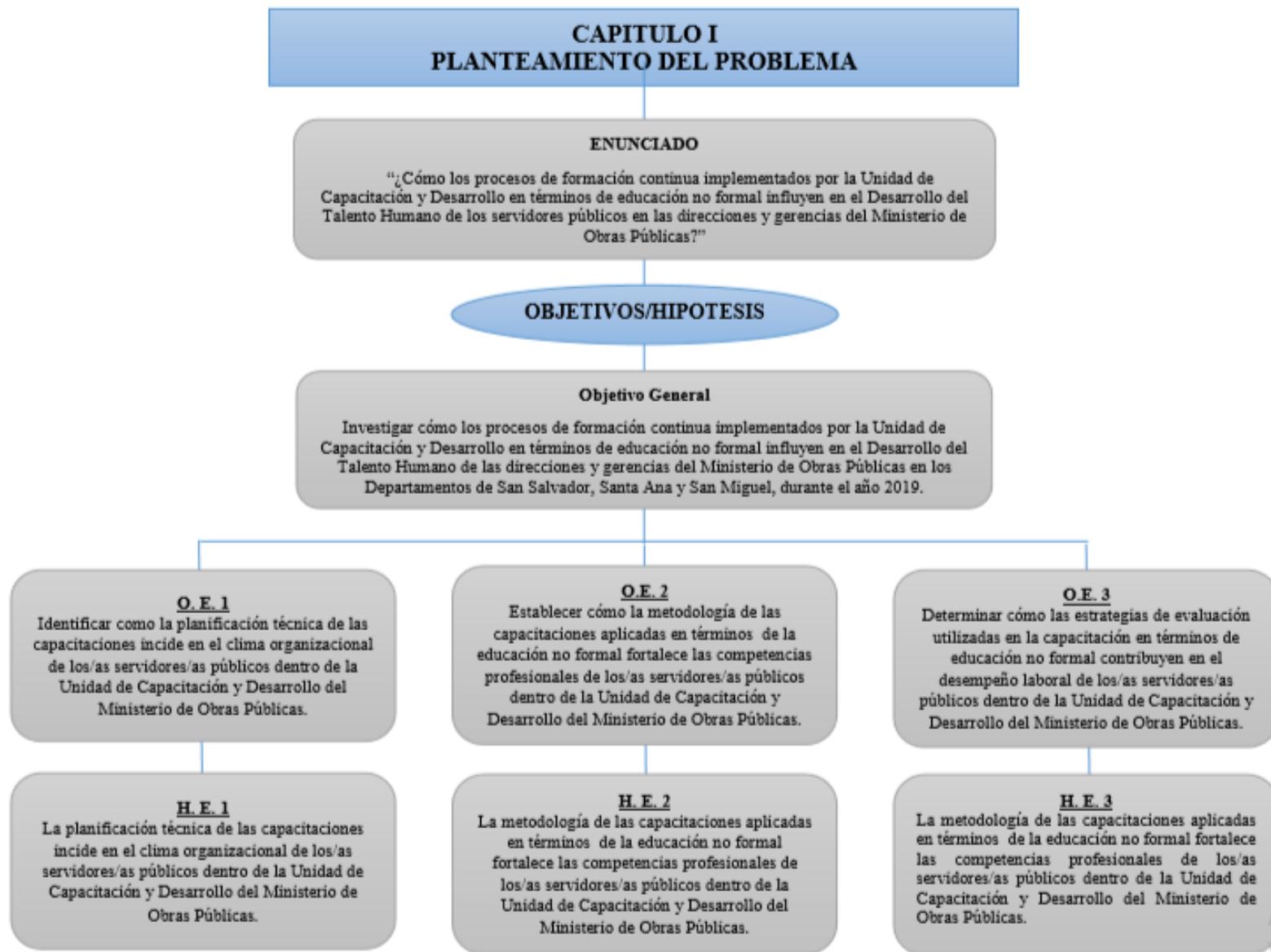
R x e y = 0

1.7 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES E INDICADORES

HIPOTESIS GENERAL			
Los procesos de Educación No Formal implementados por la Unidad de Capacitación y Desarrollo influyen en el Desarrollo del Talento Humano de las direcciones y gerencias del Ministerio de Obras Públicas.			
HIPOTESIS ESPECIFICAS	VARIABLES	DEFINICION OPERATIVA DE LA VARIABLE	INDICADORES
La planificación técnica de las capacitaciones incide en el clima organizacional de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.	V.I Planificación técnica	Es un proceso donde se elaboran planes con el propósito de establecer determinadas acciones y cumplir objetivos o metas dentro de una institución u organización.	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecución del proceso de planificación. • Utilización de recursos didácticos • Desarrollo de contenidos. • Actividades de la capacitación. • Aplicación de estrategias didácticas
	V.D Clima organizacional	Conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibido directa o indirectamente por los empleados. Y es a su vez una fuerza que influye en la conducta del empleado.	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente laboral • Conducta de los capacitados • Motivación intrínseca • Relaciones humanas • Calidad de vida laboral
	V.I La metodología de las capacitaciones aplicadas en términos de la Educación No Formal	Son los componentes del proceso pedagógico que expresan la configuración interna de este, a través de técnicas y acciones de profesores y estudiantes, como	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso pedagógico • Aplicación de técnicas de aprendizaje • Desarrollo de actividades cognitivas

<p>La metodología de las capacitaciones aplicadas en términos de la Educación No Formal fortalece las competencias profesionales de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.</p>		<p>vías y modos de organizar las actividades cognoscitivas y educativas de estos o como reguladores de la actividad interrelacionada de estos, dirigidas al logro de los objetivos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades educativas • Objetivos de la capacitación
	<p>V.D Competencias profesionales</p>	<p>Conjunto de conocimientos destrezas y aptitudes que se necesitan al ejercer una profesión, resolver problemas de la misma profesión autónoma y flexiblemente, así como, tener la capacidad de asistir en el contexto profesional y en la organización del trabajo. Las competencias se clasifican en: Competencias básicas, genéricas y específicas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias básicas • Competencias genéricas • Competencias específicas • Aptitudes • Contexto profesional
<p>Las estrategias de evaluación utilizadas en la capacitación en términos de Educación No</p>	<p>V.I Sistema de evaluación</p>	<p>La evaluación es el manejo de información cualitativa y cuantitativa para juzgar el grado de logros y deficiencias de los objetivos del plan curricular, y tomar decisiones relativas a ajustes, reformulación o cambios. Igualmente permite verificar la productividad, la eficacia y la</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos de la evaluación • Plan curricular de la institución. • Productividad en área en trabajo. • Eficiencia en las tareas asignadas

<p>Formal contribuyen en el desempeño laboral de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.</p>		<p>pertinencia del Currículo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pertinencia en sus responsabilidades
	<p>V.D Desempeño laboral</p>	<p>Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rendimiento laboral de los trabajadores. • Contexto laboral de la unidad de capacitación • Tareas laborales desempeñadas • Calidad del desempeño de los trabajadores • Destrezas laborales de los trabajadores



Fuente: Elaboración propia.

CAPITULO II.

MARCO TEORICO

2.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

La Educación No Formal juega un papel muy importante en la sociedad debido a que es un factor de cambio ante diversos retos como la igualdad, sostenibilidad y un mejor desarrollo profesional. Esta a su vez a lo largo de la historia se ha convertido en una clave indispensable dentro de las instituciones u organización, con el fin último de enriquecer al personal con el que esta cuenta, con las conocidas capacitaciones o jornadas de formación.

Al revisar minuciosamente, la literatura sobre las investigaciones realizadas en torno a las capacitaciones como expresión de Educación No Formal y su influencia en el desarrollo del Talento Humano; verificamos la importancia que poseen estas dentro de las instituciones, tomando en cuenta que estas contribuyen de manera significativa al desarrollo de los servidores públicos que se encuentran en específico en las instituciones públicas, como lo son las diversas secretarías del estado salvadoreño.

En este sentido, las capacitaciones han constituido el conjunto de acciones de preparación, continuas y planificadas, concebido como una inversión, que desarrollan las organizaciones y/o empresas públicas dirigidas a mejorar las competencias y calificaciones de los trabajadores, para cumplir con calidad las funciones del cargo, asegurar su desempeño exitoso y alcanzar los máximos resultados productivos o de servicios.

En el trabajo de investigación presentado por los estudiantes, Luis Eduardo Rivas y Raquel Elizabeth López Rivera de Licenciatura en Administración de Empresas de la Universidad de El Salvador, podemos encontrar información relacionada estrechamente con el sistema de evaluación que busca medir el impacto que generan las capacitaciones que se imparten al personal de trabajo dentro del Ministerio de Obras Públicas. Dentro de esta investigación, podemos verificar que, a partir de los resultados de esta, se consideran que el desarrollo de capacitaciones conlleva elementos que les ayudan a desarrollar habilidades para la toma de decisiones y solución de problemas y a forjar espíritu de líderes, ya que les genera mayor confianza en ellos mismos para dar opiniones y dirigir a otros. (Rivera & Rivas, 2014)

De igual se considera importante, que estas también contribuyen en el desarrollo tanto profesional como personal de los servidores públicos, pues se imparten temas enfocados en ambas áreas, además del desarrollo de una actitud positiva hacia el trabajo y hacia los compañeros, pues en cierta medida mejoran la forma de realizar las actividades propias del puesto de trabajo, además de fortalecer las relaciones personales tanto internas como externas al Ministerio de Obras Públicas. (Rivera & Rivas, 2014)

Así también se considera importante resaltar, lo trascendental que es llevar un seguimiento concreto y organizado del desempeño de los servidores públicos dentro de sus puestos de trabajo, una vez recibidas estas jornadas de formación que se han diseñado con el fin de mejorar su desempeño laboral. (Rivera & Rivas, 2014)

Por otro lado, para (Caminos, Martinez, & Sanchez, 2016) en su tesis de grado, de Licenciatura en Psicología de la Universidad de El Salvador, potencializar el talento humano ha constituido una parte fundamental de la labor de las instituciones, debido a que permite facilitar la consecución de los objetivos institucionales de manera eficaz y obtener resultados tangibles y precisos de acuerdo a sus propios estándares de productividad, por lo que estimar el rendimiento de los trabajadores se vuelve una tarea fundamental.

De acuerdo con lo anterior, conocer el rendimiento de los trabajadores amerita realizar evaluaciones que permitan medir los niveles de eficacia y eficiencia en el desempeño de sus puestos de trabajo, dichos niveles se ven influidos además de las expectativas institucionales, por las personales, que en conjunto constituyen el aporte global que los trabajadores brindan a la institución. Cuando existe una deficiencia en el desempeño del trabajador, es indicador de que se requiere el reforzamiento o la renovación de competencias, las cuales se definen como:

“El conjunto de capacidades y actitudes que caracterizan a los trabajadores en el cumplimiento de sus responsabilidades laborales, en función de las metas y objetivos...” (Ministerio de Obras Publicas, 2015)

Precisamente en este sentido, es que el desarrollo del talento humano es considerado como una ventaja competitiva que supone una labor de concientización y decisión organizacional para lograr el fortalecimiento de la dimensión humana, y es que para el desenvolvimiento de todos los que hacen posible la vida de una institución es necesario el desarrollo interno o medio ambiente interno de esta, todo con el único propósito de responder a los nuevos retos de internacionalización y globalización.

Es por eso que, el desarrollo del talento humano será en todo momento un factor primordial a tomar en cuenta para el mejor funcionamiento de una institución.

En este mismo orden, el desarrollo del talento humano proporciona la chispa creativa en cualquier institución, pues los individuos se encargan de diseñar y producir los bienes y servicios, de controlar la calidad, de distribuir los productos, de asignar los recursos financieros, y de establecer los objetivos y estrategias para la institución; ya que sin personas eficientes es imposible que una organización logre sus objetivos. Pero para lograr esto es indispensable la formación que estos reciban por parte de la institución a partir de las llamadas jornadas de formación o capacitaciones.

En definitiva, atribuimos que las capacitaciones como expresión de Educación No Formal que se desarrolla en las instituciones públicas, en específico en las diversas secretarías del estado, contribuirán en todo momento al desarrollo del talento humano, generando así un mejoramiento en la calidad de los servicios que ofrecerá a la población en general, a partir del acompañamiento en la formación constante y continua de todos los servidores públicos al servicio de la sociedad salvadoreña.

2.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

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

El desarrollo del talento humano en las instituciones a lo largo de los años ha presentado cambios significativos, con la entrada de la era del conocimiento y la influencia de la tecnología a inicios de la década de los 90, provocó que los empleos migraran del sector industrial al sector de servicios. De este modo, el trabajo manual se sustituye por el trabajo mental y las instituciones se vieron en la necesidad de fortalecer el capital humano desarrollando las habilidades y competencias para dar respuesta los cambios presentados. Por tal razón, 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” (p. 39).

En este sentido, son las personas quienes dan vida a la institución y los que trabajan para dar cumplimiento a los objetivos y metas establecidas, razón por la cual es imprescindible la inversión en el recurso humano y la preparación del mismo para enfrentar los desafíos y alcanzar el éxito institucional. Por lo mismo, la necesidad de formación del recurso humano surge con el nacimiento de las instituciones mismas, cuando entre la capacidad del personal y las necesidades de estas existe una discrepancia. En relación a esto, la formación que se brinda con el propósito de complementar conocimientos es la Educación No Formal, pues se trata de educación brindada en las instituciones por medio de capacitaciones y no de la ofrecida en una academia.

En este mismo orden de ideas, es importante señalar que la Educación No Formal impartida en los diferentes niveles del sistema educativo no logra cubrir todas las necesidades que presentan las instituciones en cuanto al desarrollo de habilidades para el trabajo. Es decir, que, aunque un empleado sea profesional puede presentar deficiencias en el desempeño de las actividades sin que esto signifique una deficiente formación académica. Por esta razón, se introduce a las instituciones la educación no formal en términos de capacitación que “permite a los trabajadores actualizar y perfeccionar sus conocimientos y habilidades, prevenir riesgos de trabajo y lograr incremento en la productividad” (Pacheco Velasco, 2007).

Por lo anterior, la tarea de educar no se limita a la escuela, ni termina con los niveles educativos, sino que prosigue durante toda la vida del ser humano, ejemplo de ello es la educación de adultos, educación permanente y la capacitación que es parte de la Educación No Formal .Ahora bien, “en las empresas se imparten cursos, ya sea dentro o fuera de las instalaciones, en un contexto no escolar en el que interviene un proceso de enseñanza aprendizaje, donde se pretenden desarrollar contenidos, habilidades, aptitudes, etc., llevando a cabo una educación no formal” (Pacheco Velasco, 2007). En resumen, los aportes de la educación no formal al desarrollo del talento humano es importante debido que permite a las instituciones valerse de ella para capacitar a su personal.

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 de las instituciones, a través de diferentes metodologías orientadas a la consecución de logros personales y así mismo la contribución a las metas de las instituciones de alcanzar 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, la capacitación como proceso de educación no formal permite desarrollar al máximo las competencias laborales y dinamizar el desempeño del recurso humano.

A partir de lo anterior, se considera una estrecha vinculación entre la educación no formal y el desarrollo del talento humano, a nivel institucional actualmente se busca un personal calificado capaz de solventar problemas y aumentar la productividad. Es así, que “formación del personal se define entonces como el proceso sistemático de adquisición de actitudes, conceptos, conocimientos, funciones o destrezas que dan lugar a una mejora continuada de los niveles de rendimiento laboral” (Parra Penagos & Rodríguez Fonseca, 2016). Entonces, se afirma que la capacitación es un aliado de la administración del recurso humano ya que permite elevar el rendimiento de los empleados de una institución y por ende aumentar la capacidad de respuesta de la institución hacia los usuarios (p.135).

De igual manera, Vallejo Chávez (2015) sostiene que desarrollar en las personas las competencias sirve 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. (p.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 o empresas, debido a que su capital humano es una de las principales herramientas para el funcionamiento. 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 porque la falta de capacitación afecte la eficacia de la institución. En consecuencia, el desarrollo del talento humano en las instituciones es una tarea que requiere de mucha responsabilidad por parte de la gerencia ya que implica de una adecuada gestión que garantice alcanzar los máximos niveles de desempeño.

Ahora bien, la gestión del talento humano es una actividad compleja que necesita de ciertos elementos para su éxito, que implica más que capacitar al personal es imprescindible 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.

2.2.2. EDUCACIÓN NO FORMAL

Es importante conocer que es la Educación No Formal, sus características y sus ámbitos de aplicación; así como también su relación con otras concepciones, tal como se detallaran.

La Educación No Formal, es concebida como “Todas las actividades educativas y de capacitación, estructuradas y sistemáticas, de corta duración relativa, que ofrecen agencias y/o instituciones que buscan cambios de conducta concretos en poblaciones bastante diferenciadas” (Rolland Paulston, 1972).

A partir de esta concepción se analiza que la Educación No Formal, está estrechamente ligada a todas las acciones que las instituciones ya sean públicas o privadas deben tener a disposición de sus trabajadores con el fin de generar cambios dentro de esta.

Además, la Educación No formal es también llamada “Educación sistemática no escolar”; de este modo será la modalidad educativa que comprende todas las prácticas y procesos que se desprenden de la participación de las personas en grupos sociales estructurados. De igual forma en las instituciones, esta educación es entendida desde dos ámbitos; el ámbito del cambio social de esta y otro desde el ámbito formativo de los pertenecientes a esta.

Entre las principales características de la Educación No Formal, se encuentra las siguientes: sus programas son de menor duración, tienen flexibilidad en los programas y métodos, su prioridad es brindar los conocimientos, valores, destrezas, habilidades, para satisfacer necesidades, se evalúa cualitativamente, evalúa capacidades; todo esto se puede verificar a través de las capacitaciones en términos de Educación No Formal dentro de las instituciones gubernamentales.

Así también se define como una de las características de la Educación No Formal, que su enfoque está centrado en el discente. La educación no-formal no se limita a lugares o tiempos de programación específicos, como en la educación formal; es decir que se puede desarrollar dentro de las instituciones u organización que pretendan mejorar su productividad a través de la implementación de capacitaciones.

De igual forma se encuentran las finalidades de la Educación No Formal, tales como: Ejercer una función de tipo compensatorio, en favor de los grupos menos favorecidos por el desarrollo socioeconómico, capacitando y adiestrándolos en habilidades y destrezas básicas, para que puedan desempeñar un trabajo económicamente productivo dentro de una

instituciones. Y la más importante promover el perfeccionamiento de la persona humana, el conocimiento y la reafirmación de los valores nacionales, la capacitación para el desempeño ocupacional y técnico.

Dentro de los ámbitos de Educación No Formal, se encuentran las instituciones gubernamentales, dentro de estas este tipo de educación estará enfocado en tres diferentes tipos de programas, tales como: los de carácter técnico-profesional, los formativos a nivel humano y los enfocados a las necesidades de la institución. A partir de esta tipología, las instituciones gubernamentales deben enfocarse en la generación de programas de formación que conlleven todos los tipos antes mencionados, con el fin de mejorar el rendimiento tanto de los empleados como de la institución en general.

El objetivo primordial de la Educación No Formal, a través de las capacitaciones dentro de las instituciones, es que los que conforman la institución, no solamente adquieran nueva información o actualicen sus conocimientos, sino que se fomente el mejoramiento de la productividad de toda la institución a través de su labor.

También cabe destacar que la Educación No formal está ligada a otras concepciones, tales como, educación continua y educación permanente.

La educación continua como su nombre lo indica es una prolongación de los espacios formales y emerge tratando de atender necesidades de especialización y actualización, por eso, esta nace

dentro del contexto de la educación formal y como la evolución que ha tenido la Educación No Formal, al buscar la actualización y reforzamiento de conocimientos. Es por eso que la educación continua puede prolongarse a lo largo de la vida de las personas, pero sólo se circunscribe en la edad adulta.

Atendiendo a los tipos de educación, la educación continua se encuentra en el ámbito de la educación formal y no formal, retomando principalmente componentes de la segunda.

En cambio la educación permanente es una visión filosófica de la vida tendiente a desarrollar movimientos de formación individuales y colectivos liberadores; se sustenta en el principio de educabilidad en el hombre; por esto la educación permanente es soporte de los tres tipos de educación (formal, no formal e informal) está presente en cada uno de ellas y da sentido a las interconexiones que se generan a través de los distintos espacios (formales, no formales e informales) y que a simple vista parecen desorganizados e incoherentes.

La educación permanente en las décadas de los años cincuenta y sesenta del siglo pasado se identificó erróneamente como sinónimo de educación para adultos, posteriormente se concibió como una sola a la educación para jóvenes y adultos, pero continúa distante del sentido amplio y profundo.

De igual forma, si la Educación No Formal busca la actualización de conocimientos y/o el mejoramiento de la productividad de las instituciones, es importante retomar el termino de

capacitación, como una herramienta que constituirá a esta tarea; y es que estas tendrán el fin último de responder a las necesidades de los empleados y por consiguiente de la institución, buscar mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas del personal que labora dentro de la institución.

A partir de lo antes señalado, es importante retomar, tanto la planificación técnica, la implementación de metodologías y el sistema de evaluación que se utiliza dentro de las capacitaciones en términos de Educación No Formal, que se detallan a continuación.

ANALISIS DE LA EDUCACION NO FORMAL EN LA GESTION GUBERNAMENTAL.

Para reconocer la relación de la Educación No Formal con la gestión gubernamental, es importante analizar que es esta última; la gestión gubernamental engloba todas las acciones que la institución gubernamental realiza entorno al mejoramiento de los servicios que la institución dará a la población en general.

A partir de esto, se comprueba la relación de la gestión gubernamental con la Educación No Formal; ya que esta última contribuirá de manera significativa para que la gestión de la institución sea la adecuada para el mejoramiento de los servicios, y todo esto a través de la planificación, ejecución, y evaluación de acciones concretas.

Por esto, la educación no formal planifica, implementa y evalúa en diferentes acciones socioeducativas a poblaciones con características laborales, sociales y económicas y su principal

insumo lo constituyen las necesidades de formación, capacitación, actualización, uso tiempo libre, aprovechamiento de los recursos y avances científico-tecnológicos para lograr la inserción laboral, mejoramiento del desempeño ocupacional, reciclaje profesional, superación de limitaciones socioeconómicas y satisfacción de necesidades laborales e institucionales.

La gestión gubernamental será en todo momento una tarea fundamental de las instituciones, con el fin de mejorar su productividad y por consiguiente llevara a cabo las mejores acciones para el mejoramiento de los servicios que se ofrecen a la sociedad.

2.2.2.1. Planificación Técnica

La planificación es una herramienta clave en todo proceso a ejecutar, ya que permite a través de la sistematización la obtención de determinados objetivos, es por ello que se mencionan algunas definiciones a continuación:

Para (Yehezkel, 2001), *“La planificación es el proceso de preparación de un conjunto de decisiones respecto de la actividad en el futuro, basándose en investigación, reflexión y pensamiento sistemático”*

Mientras que para (Habermas, 2001), *“La planificación puede ser concebida como una modalidad de orden superior de la acción racional respecto a fines: tiende a las instauración, mejora o ampliación de los sistemas de acción racional de los mismos”*

En este sentido se dice que la planificación consiste en concebir un futuro deseado, así como los medios o recursos reales para llegar a ese objetivo planteado.

Aunque existen diferentes conceptos, categorías y criterios relativos a la planificación, en la mayoría de las definiciones se encuentran seis rasgos característicos, que se muestran en la siguiente figura:

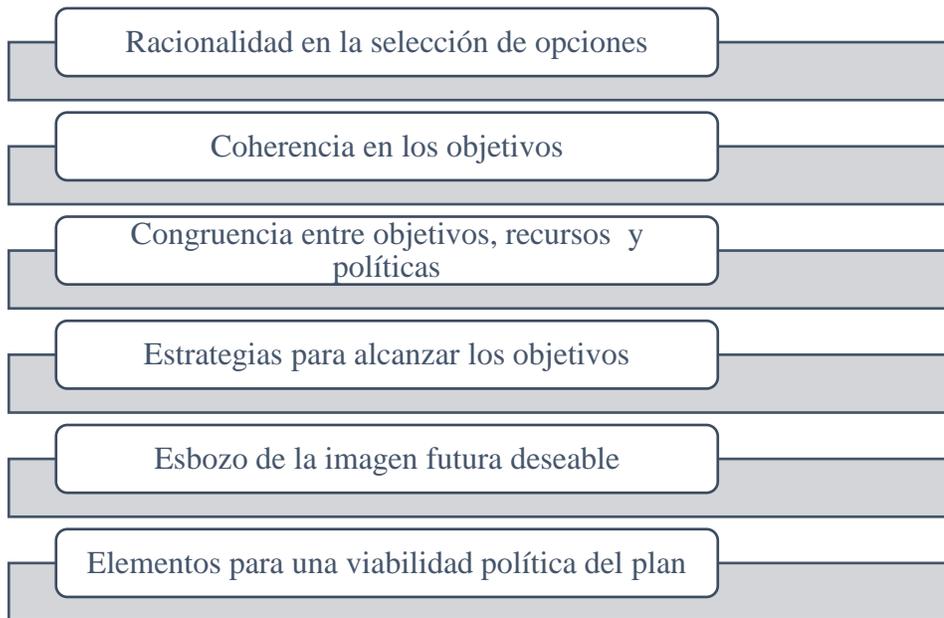


Figura 2. Rasgos Característicos de la Planificación
Fuente: Elaboración propia.

A partir de la representación anterior, corroboramos que la planificación posee diversos rasgos que se complementan unos con otros, con el fin de hacer de la planificación un proceso exitoso y eficiente.

De igual manera, dentro de todo proceso es importante tomar en cuenta, la planificación estratégica, como una herramienta esencial para la verificación clave en el logro de los objetivos planteados desde la planificación

La planificación técnica o estratégica se entiende como un proceso desarrollado para combinar de manera racional, la estructura, los recursos y los procedimientos organizacionales, que permiten a una institución, centro, programa o proyecto de investigación lograr determinados objetivos y metas hacia una situación deseada de acuerdo con la realidad del entorno, tal como se muestra en la siguiente figura:



Figura 3. Elementos de la Planificación

Fuente: Elaboración propia

Sin embargo, a partir de los elementos que forman parte de este proceso de planificación, es importante destacar que también debe poseer otros componentes que forman parte trascendental para su ejecución; así podemos mencionar, sus principios.

Los principios generales de la planificación son los siguientes: Los objetivos deben ser organizados en orden de jerarquía, la planificación procede a las otras funciones fundamentales del proceso administrativo, considerando su potencial para organizar y orientar cursos de acción hacia cualquier objetivo o meta, la eficiencia y efectividad como principio, asume que la planificación tiene la responsabilidad de buscar la maximización de los resultados por recursos invertidos y la efectividad por la relevancia de las actividades y resultados para los usuarios. (Alfaro).

Por lo tanto, para (Saavedra, 2001) PLANIFICAR se convierte para la empresa, institución u organización social, en un proceso en el cual:

Se identifican espacios para la acción y se facilita a su líder (gerencia) determinar el rumbo dentro de esos espacios. Se busca, se identifica y se mantiene la unidad de propósito institucional procurando que esta sea compartida por todos los miembros de la organización. Se prepara a todos los niveles organizacionales para anticipar el cambio y aprovechar constructivamente las experiencias vividas y las nuevas oportunidades. (Saavedra, 2001)

Para la ejecución de todo plan es importante tomar en cuenta los siguientes componentes:

Objetivos: son descripciones significativas, cuantificables y calificables de las metas que se pretenden alcanzar. Estos están enmarcados en un cuadro de tiempo y espacio, es decir que se deben lograr en un determinado periodo en un área específica.

Contenidos: Temáticas que se desarrollaran para alcanzar los objetivos propuestas.

Actividades; qué consideramos que los alumnos deben realizar para aprender los contenidos que les permitirán alcanzar los objetivos propuestos.

Estrategias: son las herramientas que los facilitadores ponen en práctica para que el personal realice las actividades que les permitirán aprender los contenidos para alcanzar los objetivos propuestos.

Esta planificación debe ser estratégica, dinámica, sistemática y formalizadora, flexible y participativa.

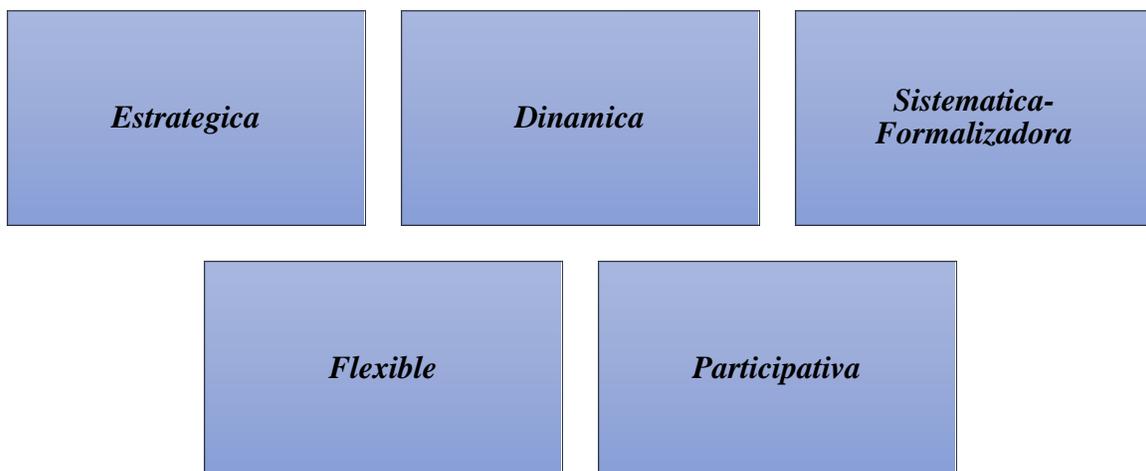


Figura 4. Principales Características de la Planificación

Fuente: Elaboración propia.

En definitiva, la planificación junto a cada uno de sus elementos complementarios, será en todo momento un factor primordial a la hora de llevar a cabo acciones que contribuyan en el

desarrollo de la formación destinada a las personas que están al servicio de la sociedad, como es el caso de los servidores públicos con los que cuenta el Ministerio de Obras Públicas del país.

2.2.2.2 La Metodología de las Capacitaciones aplicadas en términos de la Educación No Formal.

Las capacitaciones dentro de las instituciones tanto públicas como privadas se vuelven vitales, ya que estas contribuyen al desarrollo tanto personal como profesional de los empleados, además que ofrecen a las instituciones grandes beneficios de mejora en su labor.

En este sentido, las capacitaciones se definen como *“El proceso de desarrollar habilidades en o ampliar el conocimiento de otros. Tiene por objeto permitir a los cursillistas – es decir a los que reciben la capacitación-ser más efectivos en su trabajo”*. (Observatorio de Minas, 2007)

A partir del planteamiento anterior, notamos que las capacitaciones se convierten en una herramienta fundamental dentro de las instituciones, porque contribuyen a la efectividad de los puestos de trabajo a través del desarrollo de su personal encargado.

Dentro de las capacitaciones, es indispensable establecer la forma en que se desarrollaran todas las actividades que esta conlleva, es decir, la metodología de la capacitación. Estas se definirán como *“la forma de organizar implementar y ejecutar las diferentes técnicas y procesos*

de enseñanza”; (Velásquez & Angel), es por eso que se deben considerar diversos aspectos que ayudarán a realizar la selección correcta, tales como: el lugar, el tiempo y los participantes que estarán en la capacitación.

La capacitación de los recursos humanos debe ser bien concebida para garantizar la respuesta adecuada a la necesidad de cambio, para lograrlo se debe tener en cuenta la forma de planificar, organizar, ejecutar y controlar las acciones que conduzcan a esa transformación. Dentro de este apartado se establece que las capacitaciones se pueden caracterizar por ser un proceso pedagógico, ya que se expresa una configuración dentro de esta para llevar de una mejor manera el desarrollo de las capacitaciones. En la siguiente figura, se verifican los componentes a considerar en el proceso interno que conllevan las capacitaciones.

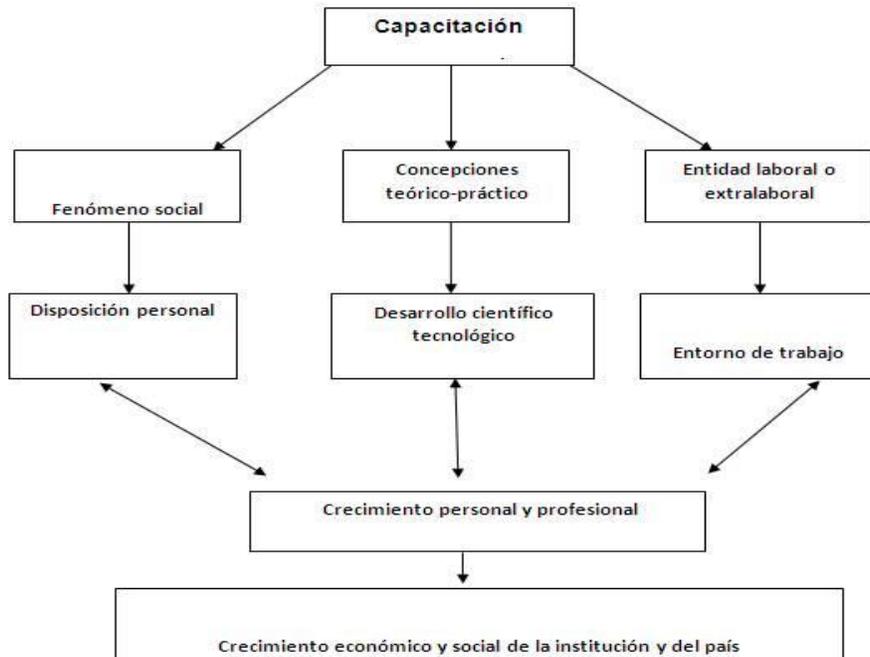


Figura 5. Componentes del Proceso de Capacitación

Fuente: Elaboración propia.

Considerando lo abordado anteriormente la capacitación requiere de la utilización de estrategias de enseñanza-aprendizaje que estimulen el desarrollo intelectual de los/as servidores/as públicos y no los haga unos simples repetidores de los conocimientos adquiridos, precisando los métodos de enseñanza que rompan los viejos hábitos y creencias y que estimulen el desarrollo de las destrezas adquiridas.

Las técnicas de aprendizaje se definen como como “Un conjunto de acciones que se realizan para obtener un objetivo de aprendizaje”. Todas estas acciones se corresponden con una serie de procesos cognitivos en los que, sería posible identificar capacidades y habilidades cognitivas, pero también técnicas y métodos para el estudio.

Ahora bien, es importante definir que son las técnicas dentro de las capacitaciones, y las definiremos como “*Las formas concretas de aplicar la metodología escogida para brindar una información más clara y concisa*”. (Observatorio de Minas, 2007, pág. 11)

Es importante destacar que se debe tener en cuenta a la hora de escoger una técnica de estas; el lugar en el cual se realizara, los medios didácticos apropiados, el contenido bien estructurado y el papel de la persona capacitadora y los participantes.

En este sentido, es indispensable el análisis de las técnicas existentes a la hora del desarrollo de las capacitaciones, ya que dependerá de estas y su aplicación que los participantes

sean capaces de adquirir la información necesaria a través de su razonamiento y su estrategia de aprendizaje personal.

Toda metodología orientada al desarrollo de una capacitación debe responder a diversos factores, que van desde la identificación de la necesidad a suplir con la formación, hasta la planificación de las diversas actividades que se desarrollan dentro de esta para reforzar o mejorar la información de todos los participantes. Es por eso que la persona capacitadora o facilitadora debe planificar actividades que promuevan el aprendizaje de los participantes.

En este mismo orden de ideas, es sustancial reconocer la importancia de las actividades a desarrollar, tales como las actividades cognitivas que se definieran como: todas aquellas actividades que están orientadas a generar un aprendizaje a partir del procesamiento de la información recibida.

A partir del desarrollo de estas actividades, se generarán las habilidades cognitivas que se conciben como:

“Son las facilitadoras del conocimiento, aquellas que operan directamente sobre la información: recogiendo, analizando, comprendiendo, procesando y guardando información en la memoria, para posteriormente, poder recuperarla y utilizarla dónde, cuándo y cómo convenga”. (Clavero)

Este tipo de actividades les permitirán a los servidores públicos, comprender de una forma más clara y precisa la información recibida para así generar un conocimiento que sea significativo para ponerlo en práctica en su lugar de trabajo asignado dentro de la institución.

De la misma manera que el desarrollo de actividades cognitivas es vital dentro de las capacitaciones; lo son las actividades educativas que se desarrollan en estas, con el objetivo primordial de lograr los objetivos que se han planteado durante la planificación de la capacitación.

De igual forma, es importante destacar que el aprendizaje de los participantes, la intervención de la persona capacitante y de los compañeros del grupo que recibe la jornada de formación, el contenido específico a aprender, los materiales didácticos, el ambiente físico y social, la afectividad en las relaciones, son todos elementos condicionantes de la actividad educativa y al mismo tiempo condicionados por ella. Es decir, que todas las actividades tanto educativas como cognitivas deben estar orientadas al logro de objetivos de la jornada de formación, englobando todos los elementos necesarios para la eficacia de su aplicación.

En definitiva, verificamos que todas las actividades, de cualquier tipo, que se desarrollen dentro de las capacitaciones deben estar orientadas a mejorar tanto las relaciones entre los participantes, como a contribuir en el desarrollo del conocimiento de cada participante y su capacidad de adquisición para realizar las mejoras necesarias en su puesto de trabajo.

Los objetivos no constituyen un elemento independiente dentro de un proceso, sino que forman parte muy importante durante todo el proceso, ya que son el punto de partida para seleccionar, organizar y conducir los contenidos, introduciendo modificaciones durante el desarrollo de este. Además, constituyen la guía para determinar que impartirá y cómo se impartirá; así como también como se va desarrollando la jornada de capacitación para verificar la efectividad de la formación.

Para (Martinez, 2009), *“El objetivo general de la capacitación es lograr la adaptación de personal para el ejercicio de determinada función o ejecución de una tarea específica, dentro de la institución donde labora”*. A partir del planteamiento anterior, los objetivos de las capacitaciones deben estar orientados para mejorar el desempeño de los servidores públicos en sus respectivos puestos de trabajo.

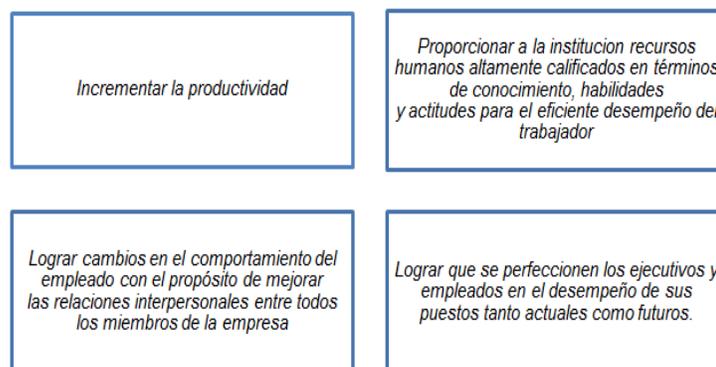


Figura 6. Objetivos de la Capacitación

Fuente: Elaborado por el equipo de investigación.

En la figura anterior, encontramos los principales objetivos que pretenden lograr todas las capacitaciones que se desarrollan dentro de una institución; todas ellas constituyen la base fundamental para realizar una formación constante dentro de las instituciones ya sean públicas o privadas.

2.2.2.3 Sistema de evaluación

Es importante, antes de abordar cualquier contenido de evaluación, distinguir algunos conceptos fundamentales, tales como evaluación, calificación y medida.

El **concepto de evaluación** es el más amplio de los tres, aunque no se identifica con ellos. Se puede decir que es una actividad inherente a toda actividad humana intencional, por lo que debe ser sistemática, y que su objetivo es determinar el valor de algo (Popham, 1980).

El **término calificación** está referido exclusivamente a la valoración de la conducta de los alumnos (calificación escolar). Calificar, por tanto, es una actividad más restringida que evaluar. La calificación será la expresión cualitativa o cuantitativa del juicio de valor que emitimos sobre la actividad y logros del alumno. En este juicio de valor se suele querer expresar el grado de suficiencia o insuficiencia, conocimientos, destrezas y habilidades del alumno, como resultado de algún tipo de prueba, actividad, examen o proceso.

Se evalúa siempre para tomar decisiones. No basta con recoger información sobre los resultados del proceso educativo y emitir únicamente un tipo de calificación, si no se toma alguna decisión, no existe una auténtica evaluación.

Así pues, la evaluación es una actividad o proceso sistemático de identificación, recogida o tratamiento de datos sobre elementos o hechos educativos, con el objetivo de valorarlos primero y, sobre dicha valoración, tomar decisiones (García Ramos, 1989).

La evaluación, por tanto, se caracteriza como: Un proceso que implica recogida de información con una posterior interpretación en función del contraste con determinadas instancias de referencia o patrones de deseabilidad, para hacer posible la emisión de un juicio de valor que permita orientar la acción o la toma de decisiones.

El proceso educativo es una yuxtaposición de elementos, currículo, relación docente-aprendiente, y condiciones como espacio físico (o virtual), donde las acciones ejecutadas deben mostrar sus logros. La mejor forma de recolectar y posteriormente rendir cuentas es la evaluación. Sin embargo, al desarrollar programas educativos no formales, en ocasiones no interesa o no se le da la importancia suficiente a la evaluación. En muchos casos esto se atribuye a las cualidades de los programas, dado que la educación no formal no conlleva necesariamente a titulaciones, menos una titulación del sistema educativo formal, por ello, lamentablemente, la evaluación en algunos casos pasa a un segundo plano.

Por otra parte, cada día la evaluación adquiere mayor relevancia. Las personas, organismos de cooperación nacionales e internacionales, gobiernos, asociaciones y una

diversidad de grupos tienen interés en conocer el resultado o producto de su inversión de tiempo o dinero, traducido en cambios o nuevos conocimientos de acuerdo con sus expectativas. Esto conlleva algunos obstáculos metodológicos. Uno de estos es la diversidad de poblaciones participantes y los distintos niveles de educación que conforman grupos de personas en un mismo espacio formativo. Estas dos dimensiones anteriores demandan abordajes pedagógicos muy amplios, que permitan abarcar la variedad de perfiles.

Otra dificultad es, al momento de emprender o plantear la necesidad de una evaluación, encontrar que un programa, proyecto o proceso formativo no necesariamente tiene un objetivo pedagógico definido. Se ha estructurado un programa, una sesión, inclusive una estrategia de contenidos, mas no se establece previamente un objetivo. De igual forma, la evaluación y el desarrollo de programas se miden tanto por su impacto en poblaciones o grupos, como por el proceso educativo en sí mismo.

Las evaluaciones de acuerdo a (Chacon Ortiz, 2015) citando a Clavijo, Fleming, Hoermann, Toal y Johnson, se pueden entender en dos sentidos: la evaluación de los procesos, es decir, procesos educativos; o la evaluación de los resultados, es decir, el impacto que los procesos desarrollados tienen como un todo. En cualquiera de estas dos aproximaciones se conjuga una serie de factores, participantes, instructores e instructoras, materiales, fines, población, y cualquier otro se convierte en parte de esta “bolsa” de recursos a considerar. (pág. 25)

Los programas tienen particularidades propias. Estas particularidades son concretas, como el tiempo (la corta o larga duración), no necesariamente se acredita formalmente algún

conocimiento (Norland, 2005). Los programas, en muchas ocasiones, se van desligando de su centro y terminan adaptándose a las necesidades de su contexto. El desafío se encuentra en cómo, ante un programa educativo que puede variar, de una sesión, a un día, semanas, un mes o más, contenidos, metodologías y demás, se puede, entonces, valorar el conjunto de los aprendizajes. La evaluación es la acción de estimar esta conjugación de acciones para la rendición de cuentas, para determinar el impacto generado y, en ocasiones, para tomar decisiones. Es el ejercicio de otorgarle una calificación a este trabajo, en la mayoría de los casos con el fin de persuadir a los demás sobre su importancia (Baughman, Boyd, y Franz, 2012). (Chacon Ortiz, 2015, pág. 26)

Para este fin, se puede entender la evaluación en dos sentidos: la evaluación de los aprendizajes y la evaluación de los programas. La primera se refiere a los conocimientos y aprendizajes brindados por los programas; en tanto, el segundo se refiere al programa como un todo, desde el costo, hasta la eficiencia y eficacia en la gestión de recursos.

La evaluación de los conocimientos: Los aprendizajes pueden ser convalidados en las instancias nacionales e internacionales. Para poder convalidar estos conocimientos, estos deben ser medibles. El primero es el reconocimiento, validación y acreditación (RVA) del aprendizaje no formal. La UNESCO (2012b) insta a cada país para que establezca los procesos de RVA como un componente fundamental del aprendizaje a lo largo de la vida. (Chacon Ortiz, 2015, pág. 26)

Los sistemas educativos deben procurar crear estos puentes entre educación formal y no formal, que permitan evaluar el conocimiento de forma sostenible y participativa, involucrando en este proceso a los actores fundamentales entre organismos, sociedad civil y gobierno. Por un lado, la evaluación en Educación No Formal se visualiza como la medición de los conocimientos

adquiridos en determinado proceso educativo. Es cierto que, durante los procesos de aprendizaje en educación no formal se realiza una valoración; sin embargo, cuando esta no es planificada, suele ser la abstracta, subjetiva, se convierte en una valoración del personal docente basada en impresiones e interacciones impersonales. Cualquier evaluación debe responder a su contexto, ligada a un objetivo de aprendizaje. Lo ideal es diseñar la evaluación desde la planificación. Establecer esto como parte de todo el proceso reconoce la función que las instituciones y el recurso formativo desempeñan en este proceso.

(Chacon Ortiz, 2015) citando a Pulgar, identifica al menos ocho funciones que puede tener la evaluación en la educación no formal: Diagnóstica, Predictiva, Orientadora, Formativa, Certificativa, Control, Acreditadora y Social.

Estas funciones muestran que la evaluación va desde una sencilla herramienta de diagnóstico, hasta una acreditación formal en el ámbito laboral. No son excluyentes, por el contrario, sistematizan las principales razones por las cuales se emprende una evaluación educativa. (Chacon Ortiz, 2015)

Evaluación de los programas: En principio, el papel del evaluador no formal es desempeñarse como especialista y gestor de procesos. De acuerdo con Wiltz, citado por (Chacon Ortiz, 2015) comenta que usualmente la evaluación sirve como instrumento para verificar el cumplimiento de las expectativas de todas las personas que conforman el programa, facilitadoras y participantes. Con base en lo anterior y ante el escenario de cada contexto en particular, se promueve un proceso mediante el cual se establece un diálogo permanente, se construyen

instrumentos, se implementa y analice la información a partir de la comunicación y el acuerdo entre las partes.

Estas partes son el evaluador o el equipo evaluador, el programa que está compuesto por las personas que administran, ejecutan o aplican este programa, y el público usuario de este programa, público o grupo beneficiado. Para poder articular esto, cinco diferentes tipos de evidencia empírica son fundamentales: 1) Un diagnóstico o una valoración de necesidades; 2) Un diseño o propuesta, que será evaluada; 3) Un proceso, su implementación y ejecución; 4) Unos resultados o indicadores; 5) El costo y eficacia total de determinado proceso. Esta evidencia empírica se conjuga en una misma matriz o marco lógico.

La persona a cargo de este proceso puede ejercer tres distintas funciones, Wiltz, 2005: Evaluadora como facilitadora, evaluadora como educadora experta y evaluadora como consejera o consultora. Tiene la función de ser un puente que prepara a este grupo para convertirse en agente de sus propios procesos para la toma de decisiones. (Chacon Ortiz, 2015, pág. 29)

En cualquiera de los anteriores escenarios, la tarea del evaluador o evaluadora o el equipo evaluador es el trabajo participativo con los grupos e instituciones. Asiste, educa y crea esa línea base que da cuenta del antes y el después de la acción educativa. Quien evalúa trabaja con informantes clave y las personas necesarias; recolecta y sistematiza la información que le puede ser útil. En este sentido, el papel evaluador es, también, tener una mirada crítica frente a los recursos materiales y humanos, de forma tal que pueda articular este proceso, identificando sus necesidades. Paralelamente, debe recolectar informes y documentos nacionales e internacionales

sobre la temática, los que sean útiles en miras del análisis. De la articulación de intereses y documentos se obtiene el recurso para el marco de evaluación.

El siguiente paso es articular todas las partes en el marco de un proceso lógico y estructurado. Para efectos de esto, Monroe, citado por (Chacon Ortiz, 2015) proponen dos modelos: el marco lógico y mapeo causal.

2.2.3. DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

2.2.3.1 Clima Organizacional

El clima organizacional es un tema de gran relevancia, ya que las organizaciones o instituciones buscan constantemente la mejora en sus procesos productivos, el clima organizacional hace referencia a todas aquellas relaciones laborales y personales que se generan, y que repercuten en el desempeño y calidad de una institución.

Por esta razón es importante conocer la conceptualización de algunos autores:

Chiavenato, como se citó en (Solarte, 2009) arguye que *“el clima organizacional puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados”*. (pág. 47)

Por su lado, Gonçalves citado por (Solarte, 2009) considera que *“el clima organizacional se relaciona con las condiciones y características del ambiente laboral las cuales generan percepciones en los empleados que afectan su comportamiento”*. (pág. 47)

Finalmente, al citar a Forehand y Gilmer se define el clima como: *“El conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de las personas que la forman.”*

A partir de las conceptualizaciones dadas anteriormente, diferimos que el clima organizacional hace referencia al ambiente que se genera y/o se desarrolla dentro de las instituciones, y más aún en específico del ambiente que se da en los puestos de trabajo en específico.

En esta misma línea para comprender el concepto de Clima Organizacional es necesario resaltar los siguientes elementos:

El clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo. Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente.

El clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral, es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual

Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.

El clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico. (Silvia, 2013)

Además, los elementos son todos a aquellas acciones que repercuten en los trabajadores de forma directa o indirectamente en el comportamiento laboral, por tanto, en productividad o resultados de una organización.

Litwin y Stringer, citados por (Caraveo, 2004) resaltan que el clima organizacional depende de seis dimensiones:

Estructura. Percepción de las obligaciones, de las reglas y de las políticas que se encuentran en una organización.

Responsabilidad individual. Sentimiento de autonomía, sentirse su propio patrón.

Remuneración. Percepción de equidad en la remuneración cuando el trabajo está bien hecho.

Riesgos y toma de decisiones. Percepción del nivel de reto y de riesgo tal y como se presentan en una situación de trabajo.

Apoyo. Los sentimientos de apoyo y de amistad que experimentan los empleados en el trabajo.

Tolerancia al conflicto. Es la confianza que un empleado pone en el clima de su organización o cómo puede asimilar sin riesgo las divergencias de opiniones.

Por su parte, Bowers y Taylor en la Universidad de Michigan estudiaron cinco grandes dimensiones para analizar el clima organizacional.

Apertura a los cambios tecnológicos. Se basa en la apertura manifestada por la dirección frente a los nuevos recursos o a los nuevos equipos que pueden facilitar o mejorar el trabajo a sus empleados.

Recursos Humanos. Se refiere a la atención prestada por parte de la dirección al bienestar de los empleados en el trabajo.

Comunicación. Esta dimensión se basa en las redes de comunicación que existen dentro de la organización, así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección.

Motivación. Se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización.

Toma de decisiones. Evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la organización, así como el papel de los empleados en este proceso.

Finalmente, Pritchard y Karasick desarrollaron un instrumento de medida de clima que estuviera compuesto por once dimensiones:

Autonomía. Se trata del grado de libertad que el individuo puede tener en la toma de decisiones y en la forma de solucionar los problemas.

Conflicto y cooperación. Esta dimensión se refiere al nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que éstos reciben de su organización.

Relaciones sociales. Se trata aquí del tipo de atmósfera social y de amistad que se observa dentro de la organización.

Estructura. Esta dimensión cubre las directrices, las consignas y las políticas que puede emitir una organización y que afectan directamente la forma de llevar a cabo una tarea.

Remuneración. Este aspecto se apoya en la forma en que se remunera a los trabajadores.

Rendimiento. Es la relación que existe entre la remuneración y el trabajo bien hecho y conforme a las habilidades del ejecutante.

Motivación. Esta dimensión se apoya en los aspectos motivacionales que desarrolla la organización en sus empleados.

Estatus. Se refiere a las diferencias jerárquicas (superiores/subordinados) y a la importancia que la organización les da a estas diferencias.

Flexibilidad e innovación. Esta dimensión cubre la voluntad de una organización de experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas.

Centralización de la toma de decisiones. Analiza de qué manera delega la empresa el proceso de toma de decisiones entre los niveles jerárquicos.

Apoyo. Este aspecto se basa en el tipo de apoyo que da la alta dirección a los empleados frente a los problemas relacionados o no con el trabajo. (Sandoval, 2004)

A partir de la clasificación de las dimensiones de los autores antes mencionados, se establece que, las dimensiones son todos aquellos factores tales como estructura, remuneración o

aspectos económicos y responsabilidad individual que repercuten en la calidad del trabajo laboral.

Es importante mencionar que el término clima organizacional, tiene una estrecha relación con otros términos tales como los que se describen a continuación:

Satisfacción

Según Ramos, *“El concepto de satisfacción hace referencia al estado afectivo de agrado que una persona experimenta acerca de su realidad laboral. Representa el componente emocional de la percepción y tiene componentes cognitivos y conductuales”* (Ramos, 2012). La satisfacción o insatisfacción surge de la comparación o juicio de entre lo que una persona desea y lo que puede obtener.

La consecuencia de esta evaluación genera un sentimiento positivo o de satisfacción, o un sentimiento negativo o de insatisfacción según el empleado encuentre en su trabajo condiciones que desea (o ausencia de realidades indeseadas) o discrepancias entre lo obtenido y lo deseado. (Ramos, 2012)

Motivación

Zuluaga, M., al ser citado por (Ramos, 2012) considera que *“La motivación posee componentes cognitivos, afectivos y de conductas. Las preferencias, persistencia y empeño o*

vigor son evidencias de los procesos motivacionales internos de una persona que se traducen en la responsabilidad, el cumplimiento, la dedicación, el esfuerzo, la productividad personal frente a la realización de las actividades laborales”.

En este sentido, el termino satisfacción y motivación están estrechamente ligados con el concepto de clima organizacional debido a que se refieren al estado afecto de una persona y como este repercute en su realidad laboral.

A partir de lo estudiado sobre el clima organizacional, verificamos que este no solo se centra en el entorno que rodeo al empleado, sino que va más allá, ya que este ambiente que se genera puede repercutir de manera significativa en el desempeño laboral del empleado, tomando en cuenta todas sus características, capacidades, habilidades, etc.; y que de alguna manera contribuirán a este clima que se genera a su alrededor.

2.2.3.2. Competencias profesionales

El concepto de “competencia” fue planteado por David McClelland en 1973, como una propuesta ante la insatisfacción sobre las medidas tradicionales utilizadas para pronosticar el rendimiento en el trabajo. Como tal, este término tiene diversos significados, que van desde una competencia por algo determinado, hasta referirse al conjunto de capacidades y/o habilidades que una persona posee para realizar una determinada tarea o rol.

Según Bunk, citado por (Pelayo Perez, 2012), las competencias profesionales “*son un conjunto de conocimientos destrezas y aptitudes que se necesitan al ejercer una profesión, resolver problemas de la misma profesión autónoma y flexiblemente, así como, tener la capacidad de asistir en el contexto profesional y en la organización del trabajo*”. (pág. 29)

Por su parte para, Mertens “son capacidades de trabajo que están formadas por una cadena de conocimientos, actitudes y aptitudes, hábitos, valores y estimulaciones dirigidas al desarrollo profesional”.

A partir de las conceptualizaciones anteriores, cabe resaltar que las competencias profesionales son factores que intervienen en el proceso de inserción de un profesionalista; por lo tanto comprenderemos a las competencias profesionales como el conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes que se necesitan al ejercer una profesión, resolver problemas de la misma profesión autónoma y flexiblemente, así como, tener la capacidad de asistir en el contexto profesional y en la organización del trabajo.

La OIT, desarrolla una categorización conocida y que podría estandarizar todas las competencias existentes, que se clasifican en tres tipos de competencias; *básicas, genéricas y específicas*. (Organizacion Internacional de Trabajo, 2003)

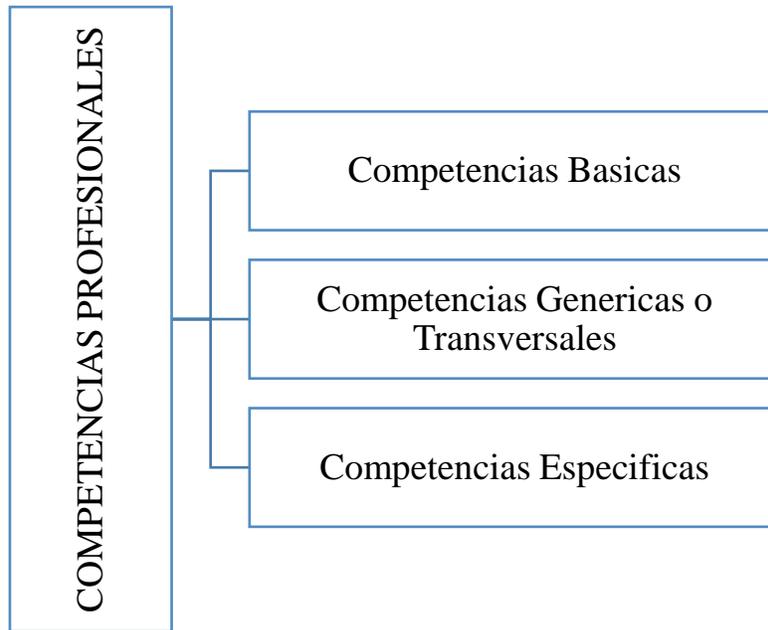


Figura 7. Clasificación de las Competencias Profesionales

Fuente: Elaboración propia.

A partir de la figura anterior, se determina que existen tres tipos de competencias, que son las más destacadas para comprender su importancia en el ámbito profesional-laboral, las cuales se describirán a continuación:

Las competencias básicas hacen referencia de manera general al conjunto de competencias que las personas adquieren en su proceso formativo escolar. Es decir, que las competencias básicas hacen referencia a todas aquellas que las personas desarrollan en el transcurso de su vida educativa, entre ellas la capacidad de realizar operaciones básicas, el desarrollo del pensamiento y sus habilidades sociales.

En este mismo orden de ideas, las competencias básicas se subdividen en: competencias personales, relacionadas a la capacidad de realizar diversas actividades como la lectura, el razonamiento lógico, entre otras; así también se encuentran las competencias sociales, que estarán relacionadas a la socialización con otros individuos y el conocimiento de diversas normas de conductas básicas en su entorno más próximo.

Según la OIT, las competencias genéricas son *“las adquiridas en la práctica de un oficio, sirven para cualquier actividad profesional y son apoyadas en bases científicas y tecnológicas y en atributos humanos”*. (Organización Internacional de Trabajo, 2003) A partir de este concepto, podemos diferir que las competencias genéricas son aquellas que hacen referencia a competencias generales para cualquier tipo de empleo, sin tener en cuenta los aspectos concretos que caracterizan cada puesto de trabajo.

Cabe destacar que este tipo de competencias difieren de las competencias básicas, ya que las básicas son universales y dependerá de estas el desarrollo de las capacidades y/o habilidades para el desempeño de las personas en cualquier ámbito laboral, sin tener definidas las competencias específicas o concretas del puesto de trabajo.

Woodruffe, citado por (Roldan), propone las siguientes competencias genéricas que debe poseer una persona:

Aptitud de conocimientos para estar bien informado, razonamiento para encontrar alternativas, organización para trabajar productivamente, enfoque en conseguir resultados, liderazgo y cooperación para trabajar en equipo, entre otros. (pág. 49)

Todas las competencias anteriormente detalladas, constituyen el fortalecimiento de la identidad de los servidores públicos con las instituciones en las que laboran y están vinculadas al desempeño y la permanencia en las instituciones, ya sean públicas o privadas.

Por otro lado, la OIT, establece que las competencias específicas *“son aquellas competencias adquiridas en la especialización profesional, no son transferibles, indirectamente por las habilidades adquiridas que sean readaptadas y los contenidos tienen que estar ligados estrictamente a una especialidad definida”* (Organización Internacional de Trabajo, 2003). A partir de este concepto, podemos identificar que este tipo de competencias son referidas a las específicas o concretas que las personas deben poseer con el fin de ser capaz de desempeñarse en un puesto determinado dentro de la institución. En esta misma línea, se habla de competencias específicas o laborales refiriéndose a la capacidad para llevar a cabo exitosamente una actividad plenamente identificada.

Dulewicz citado por (Roldan), establece una clasificación de estas competencias, mencionadas a continuación:

Intelectuales: análisis y valoración, planeación y organización, etc.

Interpersonales: manejo de personal, comunicación oral, sensibilidad interpersonal.

Adaptabilidad y resistencia.

Orientación a resultados. (pág. 49)

A partir de esta clasificación, se identifica que tanto las competencias básicas, como las genéricas son indispensables para la generación de las específicas necesarias para desempeñar en un determinado puesto de trabajo.

En este mismo orden de ideas, es importante destacar el rol que ocupan las aptitudes de los empleados y el contexto profesional en el que se encuentran para el desarrollo de las competencias antes descritas.

En psicología, la palabra aptitud refiere “*a las condiciones psicológicas de una persona que se vinculan con sus capacidades y posibilidades en el ámbito del aprendizaje*” (J. & M., 2008). En este sentido podemos establecer que cuando nos referimos al término aptitud estamos determinando la capacidad que una persona en concreto tiene en algo en específico.

En este mismo orden de ideas, la aptitud hace referencia a la capacidad que tiene un individuo para desarrollar una actividad correctamente y con eficiencia. La aptitud, en este sentido, se encuentra asociada a la habilidad natural del sujeto, a los conocimientos que adquieren

a partir del aprendizaje adquirido; en definitiva, corroboramos la importancia que poseen las aptitudes en el buen desempeño de los empleados dentro de una institución.

El contexto profesional es un tema clave al abordar el tema de las competencias de los empleados, ya que las competencias se desarrollan al margen del contexto en el que se encuentran las personas. Aquí nos podríamos referir a la utilidad de las competencias, es decir, la adaptación de las competencias dependiendo del contexto profesional en el que se encuentre. En cualquier caso, la utilidad de la competencia profesional está en la capacidad de ésta para hacer frente a contextos profesionales cambiantes y en los que aspectos como la valoración y la flexibilidad son necesarios.

En definitiva, el desarrollo y/o adquisición de las competencias profesionales constituirán la clave fundamental para el buen desempeño de los servidores públicos en todas las instituciones al servicio de los demás.

2.2.3.3. Desempeño laboral

El desempeño laboral hace referencia al rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

Robbins, Stephen, Coulter, citado por (Sum Mazariegos, 2015) definen que:

Es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual. (pág. 26)

Además, Robbins y Judge, citado por (Sum Mazariegos, 2015) explican que:

...en las organizaciones, solo evalúan la forma en que los empleados realizan sus actividades y estas incluyen una descripción del puesto de trabajo, sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información. (pág. 27)

Es por eso que, en la actualidad, se reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral, como son las siguientes:

Desempeño de las tareas: Se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio a la realización de las tareas administrativas.

Civismo: Se refiere a las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás, aunque esta no se solicite respaldar objetivos organizaciones, tratar a los compañeros con respecto, hacer sugerencia constructiva y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo.

Falta de productividad: Esto incluye las acciones que dañan de manera activa a la organización, tales conductas incluyen el robo, daños a la propiedad de la compañía, comportándose de forma agresiva con los compañeros y ausentarse con frecuencia.

Aamodt, citado por (Sum Mazariegos, 2015) explica el primer punto en el proceso de la evaluación del desempeño e indica que es determinar las razones por las cuales las organizaciones desean hacerlo. En otras palabras, la organización desea utilizar los resultados para así poder mejorar el desempeño.

Esta determinación es de suma importancia ya que las distintas técnicas de valorar el desempeño son apropiadas para algunos propósitos, pero no para otros. Por ejemplo, un método de evaluación del desempeño, la escala de elección forzada, es excelente para determinar la compensación, pero terrible para propósitos de capacitación. De forma similar, el uso de la evaluación de 360 grados es una excelente fuente para mejorar el desempeño de los empleados, pero no es apropiada para determinar los incrementos salariales. (Sum Mazariegos, 2015, págs. 28-29)

(Sum Mazariegos, 2015) afirma que “la evaluación de desempeño cuenta con varios objetivos, siendo uno de ellos, el que consiste en ayudar en la dirección a la toma de decisiones de recursos humanos, sobre ascensos, transferencias y despidos. Las observaciones también detectan las necesidades de capacitación y desarrollo ya que identifican con precisión las

habilidades y competencias de los trabajadores para los cuales se pueden desarrollar programas correctivos” (p.27).

Como en todo proceso, también en la evaluación del desempeño laboral es importante dar respuesta a ciertos criterios, tales como los siguientes:

¿Qué se evalúa?

Los criterios que elija la dirección para calificar el desempeño de un colaborador tendrán muchas influencias en la conducta de este último, los tres conjuntos de criterios más comunes son los resultados de la tarea individual.

Resultados de las tareas individuales.

Los fines son más importantes que los medios, entonces debería evaluar la administración, los resultados de las actividades del empleado tales como la cantidad producida por el colaborador, los desperdicios generados y el costo por unidad de producción en el caso de un gerente de planta. La combinación de eficacia al realizar las tareas fundamentales del puesto.

Conductas.

En algunas circunstancias es difícil atribuir resultados específicos a las acciones y las conductas de los individuos que tienen puestos de asesoría o apoyo, o que desempeñan cargos cuyas tareas laborales llegan a formar parte de un esfuerzo de grupo, en ocasiones es difícil

identificar la atribución de cada uno de sus miembros, entonces se evalúa la conducta del empleado. Aquellas conductas que se evalúan no necesariamente se limitan a las que están directamente relacionadas con la productividad individual.

Rasgos.

Los rasgos de cada individuo son los que menos tienen relación con el desempeño laboral, por lo general tener una buena actitud puede mostrar en los colaboradores confianza en sí mismos y así demostrar que pueden ser confiables, dentro de su área de trabajo, demostrar dentro de la organización, experiencia ya que podría relacionarse o no con los resultados positivos de la tarea, pero sería incorrecto ignorar el hecho de que las empresas aun utilizan este tipo de rasgos para evaluar el desempeño laboral.

(Dessler & Varela, 2011) exponen que las evaluaciones de los supervisores inmediatos todavía es la parte esencial de la mayoría de los procesos de la evaluación. Conseguir la evaluación de un supervisor es relativamente directo y también cuenta con mucho sentido, el supervisor debería estar en la mejor posición para observar y evaluar el desempeño de sus colaboradores. (Dessler & Varela, 2011, pág. 228)

En este mismo orden de ideas, Dessler & Varela, citados por (Sum Mazariegos, 2015) comenta que, *“la mayoría de las evaluaciones las realizan el supervisor inmediato del empleado. Por costumbre, la tarea de la evaluación ha recaído en los gerentes, ya que se les consideran responsables del desempeño de sus subalternos. Puesto que muchas de las organizaciones*

actualmente utilizan equipos autodirigidos, trabajo a distancia y herramientas de la organización que alejan a los jefes de los empleados es posible que el supervisor inmediato no sea el mediador más confiable del desempeño de un trabajador, con frecuencia se les solicita a los compañeros e incluso a los subalternos, que formen parte del proceso”. (pág. 31)

En continuidad las evaluaciones son bastantes indulgentes, las cuales presentan una inclinación al servicio de los colaboradores y pocas veces coinciden con las calificaciones que designen las supervisiones. Tal vez sea más correcta para fines de desarrollo y deben combinarse con otras fuentes de información para disminuir errores de evaluación.

Ocasionalmente, también se utiliza las autoevaluaciones del desempeño del personal de una organización, por lo común junto con las calificaciones de los supervisores. El problema esencial con estas es que los empleados usualmente se califican a sí mismos más alto que como califican sus supervisores o sus colegas. Un estudio que se realizó en una organización llegó a la conclusión que si se le pide a un empleado calificar su propio desempeño laboral el 40% de los trabajadores en puestos de todos tipos se colocaron a sí mismos en el 10% superior y prácticamente todos los empleados restantes se clasifican a sí mismo al menos en el 50% superior; en otro estudio. Las autoevaluaciones en realidad se correlacionaron negativamente con su desempeño posterior en un centro de evaluación en contraste, un promedio de las calificaciones de supervisor, colega y subalterno del trabajador predijeron el desempeño en el centro de evaluación del sujeto. (Dessler & Varela, 2011, pág. 228)

Koontz, citado por (Sum Mazariegos, 2015) describe que la evaluación del desempeño debe medir el mismo mostrado para alcanzar metas y desarrollar planes. Así como el desempeño en las funciones gerenciales. Para una función administrativa, no es suficiente contar con un ejecutante en un cargo administrativo que no puede operar con eficacia como poder alto en la organización algunos ejecutantes estrella pueden haber tenido un éxito azaroso y no como resultado de una administración eficaz.

(Aamodt, 2010) , definen que el uso más importante de la evaluación del desempeño es mejorar y así poder proporcionar capacitación sobre las actividades que se necesitan reforzar. Incluso si la capacitación de los empleados debe ser un proceso continuo a la revisión de la evaluación del desempeño, la cual es recomendable realizar dos veces al año, para reunirse con los empleados y hablar de sus fortalezas y debilidades. Sin embargo, no se debe olvidar lo más importante que es establecer el momento para determinar cómo se pueden corregir estas últimas.

Al corroborar la importancia del desempeño laboral, nos damos cuenta que este trasciende todos los niveles dentro del desarrollo de la formación; ya que estas jornadas (capacitaciones) deben estar orientadas en todo omento, no solo al fortalecimiento de competencias, sino al mejoramiento y perfeccionamiento del desempeño laboral de los servidores públicos, en cuanto al puesto de trabajo en específico.

2.3 DEFINICION DE TERMINOS BASICOS

Planificación: Es el proceso de preparación de un conjunto de decisiones respecto de la actividad en el futuro, basándose en investigación, reflexión y pensamiento sistemático.

La planificación técnica o estratégica: Es un proceso desarrollado para combinar de manera racional, la estructura, los recursos y los procedimientos organizacionales, que permiten a una institución, centro, programa o proyecto de investigación lograr determinados objetivos y metas hacia una situación deseada de acuerdo con la realidad del entorno.

Objetivos: Son descripciones significativas, cuantificables y calificables de las metas que se pretenden alcanzar.

Estrategias: Son las herramientas que los facilitadores ponen en práctica para que el personal realice las actividades que les permitirán aprender los contenidos para alcanzar los objetivos propuestos.

Capacitación: Es el proceso de desarrollar habilidades en o ampliar el conocimiento de otros. Tiene por objeto permitir a los cursillistas – es decir a los que reciben la capacitación-ser más efectivos en su trabajo.

Métodos: Es la forma de organizar implementar y ejecutar las diferentes técnicas y procesos de enseñanza.

Técnicas: Son las formas concretas de aplicar la metodología escogida para brindar una información más clara y concisa.

Habilidades cognitivas: Son las facilitadoras del conocimiento, aquellas que operan directamente sobre la información: recogiendo, analizando, comprendiendo, procesando y guardando información en la memoria, para posteriormente, poder recuperarla y utilizarla dónde, cuándo y cómo convenga.

Evaluación: Es una actividad inherente a toda actividad humana intencional, por lo que debe ser sistemática, y que su objetivo es determinar el valor de algo.

Clima organizacional: Es definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados.

Competencia: Es la capacidad de un buen desempeño en contextos complejos y auténticos. Se basa en la integración y activación de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores para poderlas desarrollar en el ámbito personal, social y educativo.

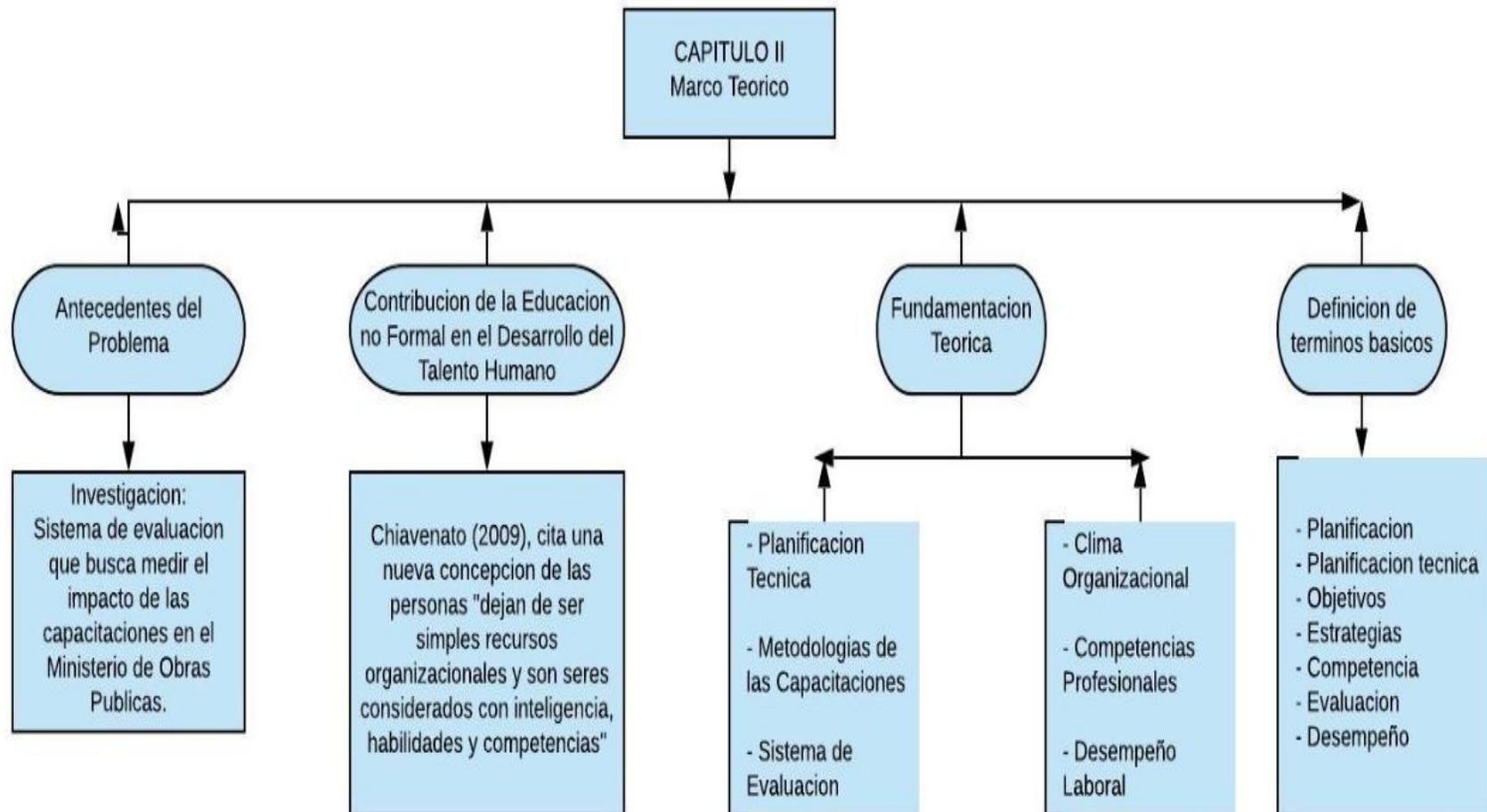
Competencias profesionales: Son un conjunto de conocimientos destrezas y aptitudes que se necesitan al ejercer una profesión, resolver problemas de la misma profesión autónoma y flexiblemente, así como, tener la capacidad de asistir en el contexto profesional y en la organización del trabajo.

Competencias básicas: Son las que de manera general constituyen el conjunto de competencias que las personas adquieren en su proceso formativo escolar.

Competencias genéricas: Son las adquiridas en la práctica de un oficio, sirven para cualquier actividad profesional y son apoyadas en bases científicas y tecnológicas y en atributos humanos.

Competencias específicas: Son aquellas competencias adquiridas en la especialización profesional, no son transferibles, indirectamente por las habilidades adquiridas que sean readaptadas y los contenidos tienen que estar ligados estrictamente a una especialidad definida.

Desempeño laboral: Es el que hace referencia al rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.



Fuente: Elaboración propia.

CAPITULO III

METODOLOGIA DE LA INSVESTIGACION.

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN.

La investigación acerca de la Influencia de la Educación No Formal en el Desarrollo del Talento Humano de las/os servidores públicos capacitados en la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas en los Departamentos de San Salvador, Santa Ana y San Miguel, se aplicó el tipo de investigación descriptiva y correlacional.

“La Investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población.” (Sampieri & Collado, 2006). Teniendo en cuenta que el objeto de estudio estuvo constantemente siendo observado a lo largo del proceso de investigación, también se establecieron descripciones y se identificaron características.

La Investigación Correlacional es: *“La utilidad principal de los estudios correlacionales es saber cómo se puede comportar un concepto o una variable al conocer el comportamiento de otras variables relacionadas. Es decir, intentar predecir el valor aproximado que tendrá un grupo de individuos o casos en una variable, a partir del valor que poseen en la o las variables relacionadas.”* (Sampieri & Collado, 2006). Puesto que se relacionaron estadísticamente las variables para poder evaluar la influencia que tiene una en la otra.

3.1.1 POBLACION

El universo poblacional en la investigación fueron las/os servidores del Ministerio de Obras Públicas de los Departamentos de San Salvador, Santa Ana y San Miguel. A continuación, se describen a detalle la población por los tres conglomerados:

Tabla 1. Sujetos de la población.

CONGLOMERADOS	Nº DE SUJETOS
San Salvador	1431
Santa Ana	127
San Miguel	145
Total	1703

Fuente: Elaboración propia, con datos proporcionados por le MOP.

3.1.2 METODO DE MUESTREO Y DEFINICION DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA.

El método de muestreo utilizado en esta investigación es el **probabilístico estratificado**. Según (Cuesta, 2009) Los métodos de muestreo probabilísticos son aquellos que se basan en el principio de equiprobabilidad. Es decir, aquellos en los que todos los individuos tienen la misma probabilidad de ser elegidos para formar parte de una muestra y, consiguientemente, todas las posibles muestras de tamaño "n" tienen la misma probabilidad de ser seleccionadas.

Departamento	Cargo	Sexo		Sub Total
		Femenino	Masculino	
San Salvador	Administrativo	19	24	43
	Operativo	52	169	221
Santa Ana	Administrativo	1	2	3
	Operativo	2	18	20
San Miguel	Administrativo	1	1	2
	Operativo	1	24	25
Total				314

En este sentido, el muestro probabilístico estratificado consiste en dividir la población en sub-conjuntos cuyos elementos posean características comunes, así los estratos son homogéneos internamente. (Arias, 1999).

Tabla 2. Resumen de conglomerados de la población para recolección de datos.

Fuente: Elaboración propia.

Este muestreo se utilizó por las siguientes características:

Dada la naturaleza de la población fue necesario trabajar por conglomerados pre-definidos, los cuales fueron los Departamentos San Salvador, Santa Ana y San Miguel; en vista de que estos conglomerados tienen mayor población.

Teniendo en cuenta el tipo de población con la que consta el Ministerio de Obras Públicas, los clasificamos en administrativos y operativos; en el primero se encuentran gerentes, administrativos, secretarías, etc. Y el resto de servidores públicos son operativos.

Para que la muestra fuera inclusiva y equitativa el equipo investigador, aplicó la fórmula

$ni = n \cdot \frac{Ni}{N}$, para determinar la cantidad exacta que era necesaria de mujeres y hombres de cada conglomerado.

3.1.2.1 DEFINICION DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA.

Para determinar la muestra se aplicó la siguiente fórmula que nos proporciona cuantos individuos deben conformarla. Este proceso es el siguiente:

Donde:	$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{(N - 1) E^2 + Z^2 \times p \times q}$
n = Tamaño de la muestra	$n = \frac{(1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5) \times (1703)}{(1702) (0.05)^2 + (1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5)}$
N = Tamaño de la población =1,750	$n = \frac{(3.8416) \times (0.25) \times (1703)}{(1702) (0.0025) + (3.8416) \times (0.25)}$
Z = Nivel de confianza 95% = 1.96	$n = \frac{(0.9604) \times (1703)}{(4.255) + (0.9604)}$
P = Variabilidad negativa = 0.5	$n = \frac{1635.56}{5.2154}$
Q = Variabilidad positiva = 0.5	$n = 313.60$
E = Margen de precisión o error = 0.05	$n = 314$

Según el método de muestreo estratificado, se obtuvo una muestra representativa del conjunto total de la población, para determinar el tamaño de cada estrato por conglomerado se

aplicó la siguiente formula, que nos da como resultado la cantidad instrumentos que se aplicaron en cada uno de ellos, teniendo en cuenta cuantos son femeninos y masculinos.

$$ni = n \cdot \frac{Ni}{N}$$

N= Número de elementos de la población

n = Numero de la Muestra Ni = Numero del estrato

Tabla 3. Conglomerados en estudio.

Área	Formula General	Estrato / Femenino	Estrato/ Masculino
SAN SALVADOR			
Administrativo	$ni = (314) \frac{231}{1703}$	$ni = (314) \frac{101}{1703}$	$ni = (314) \frac{130}{1703}$
	$ni = (314) 0.1356$	$ni = (314) 0.0593$	$ni = (314) 0.0763$
	$ni = 42.59$	$ni = 18.62$	$ni = 23.96$
	$ni = 43$	$ni = 19$	$ni = 24$
Operativo	$ni = (314) \frac{1200}{1703}$	$ni = (314) \frac{283}{1703}$	$ni = (314) \frac{917}{1703}$
	$ni = (314) 0.7046$	$ni = (314) 0.1661$	$ni = (314) 0.5384$
	$ni = 221.25$	$ni = 52.17$	$ni = 169.07$
	$ni = 221$	$ni = 52$	$ni = 169$
TOTAL		264	
SANTA ANA			
Administrativo	$ni = (314) \frac{16}{1703}$	$ni = (314) \frac{4}{1703}$	$ni = (314) \frac{12}{1703}$
	$ni = (314) 0.0093$	$ni = (314) 0.0023$	$ni = (314) 0.0070$

o	$ni = 2.92$ $ni = 3$	$ni = 0.7375$ $ni = 1$	$ni = 2.21$ $ni = 2$
Operativo	$ni = (314) \frac{111}{1703}$ $ni = (314) 0.065$ $ni = 20.46$ $ni = 20$	$ni = (314) \frac{13}{1703}$ $ni = (314) 0.0076$ $ni = 2.39$ $ni = 2$	$ni = (314) \frac{98}{1703}$ $ni = (314) 0.0575$ $ni = 18.06$ $ni = 18$
TOTAL		23	
SAN MIGUEL			
Administrativo o	$N1 = \frac{11}{1703} = (314)$ $N1 = 0.0064 (314)$ $N1 = 2.02$ $N1 = 2$	$N1 = \frac{3}{1703} = (314)$ $N1 = 0.0017 (314)$ $N1 = 0.55$ $N1 = 1$	$N1 = \frac{8}{1703} = (314)$ $N1 = 0.0046 (314)$ $N1 = 1.47$ $N1 = 1$
Operativo	$N1 = \frac{134}{1703} = (314)$ $N1 = 0.0786 (314)$ $N1 = 24.70$ $N1 = 25$	$N1 = \frac{8}{1703} = (314)$ $N1 = 0.0046 (314)$ $N1 = 1.47$ $N1 = 1$	$N1 = \frac{126}{1703} = (314)$ $N1 = 0.0759(314)$ $N1 = 23.83$ $N1 = 24$
TOTAL		27	

Fuente: Elaboración propia.

3.3.1. METODO, TECNICA, INSTRUMENTOS, PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACION Y ESTADISTICO.

3.3.1.1 METODOS

Para la ejecución de la investigación se utilizó el método hipotético-deductivo (o de contrastación de hipótesis) en el cual, *“Se trata de establecer la verdad o falsedad de las hipótesis a partir de la verdad o falsedad de las consecuencias observacionales”* (Rivero, 2008).

3.3.1.2 TÉCNICAS

Las técnicas son los procesos a través de los cuales se obtendrán los datos requeridos para la investigación de la realidad objeto de estudio. Para ello, se aplicaron las siguientes

3.3.1.2.1. Técnica de encuesta.

La cual se define como *“La búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener, y posteriormente reúne estos datos individuales para obtener durante la evaluación datos agregados”* (Díaz de Rada, 2002).

La encuesta se aplicó al personal administrativo y operativo del Ministerio de Obras Públicas de los tres Departamentos que fueron objeto de investigación, de igual forma se aplicó a ambos géneros esta selección fue a través de los resultados obtenidos del muestro estratificado y logrando así un proceso sistemático.

3.3.1.2.2. Técnica de observación

De igual forma para la investigación se utilizó otra técnica que es la observación la cual nos permitirá tener conocimientos más amplios sobre la temática en investigación.

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

La técnica de observación se realizó en los diversos procesos implementados en las capacitaciones que se asistieron, siempre tomando en cuenta los tres Departamentos y así comparar las diversas actividades que se realizaron.

3.3.1.2.3. Técnica de entrevista

Se define como *“una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar”*. (Moore, 1973)

La entrevista fue un instrumento técnico de gran utilidad ya que permitió una comunicación interpersonal con los encardados de los tres Departamentos, con el fin de obtener respuestas verbales a las interrogantes plantadas.

3.3.1.3. INSTRUMENTOS

En cuanto a los instrumentos de investigación que son los mecanismos para recolectar y registrar la información se aplicaron los siguientes:

3.3.1.3.1 Cuestionario

El cuestionario que es “*Un sistema de preguntas ordenadas con coherencia, con sentido lógico y psicológico, expresado con lenguaje sencillo y claro. Que permite la recolección de datos a partir de las fuentes primarias*” (Cordova, 2002)

El cuestionario administrado conto con treinta y tres preguntas tres de ellas pertenecientes a las variables sociodemográficas el resto propiamente a la investigación, se utilizó una escala del Likert con 5 opciones de respuesta (totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, y totalmente en desacuerdo) (Anexo A)

3.3.1.3.2 Guía de observación

También se aplicó la guía observación, que contenía criterios establecidos por medio de los cuales se valoraron las capacitaciones

Una guía de observación es un “*conjunto de preguntas elaboradas con base en ciertos objetivos e hipótesis y formuladas correctamente a fin de orientar nuestra observación*”. (Rojas, 2002) (Anexo A)

3.3.1.4 PROCEDIMIENTOS.

Se formularon y estructuraron las preguntas de los instrumentos de recolección de datos, estas se midieron por medio una escala de Likert que contenía 5 opciones de respuesta para cada ítem, asignándoles las valoraciones siguientes:

Valoración	5	4	3	2	1
Escala	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Cuadro 1. Escala de Valoración y Grado de Atributo.

Posteriormente fueron revisadas por el asesor de tesis Licenciado Reinaldo Antonio López Carrillo. Para la validación de los instrumentos de investigación se consultó a cinco expertos conocedores del tema, con el objetivo de conocer sus valoraciones, para ello se les proporciono el instrumento de recolección de datos que consta de treinta y tres preguntas y un instrumento que consta de seis criterios para emitir sus valoraciones y realizar observaciones; de igual forma se realizó la prueba de concordancia o índice de Bellack dando como resultado 0.93% significando un alto porcentaje de aprobación.

Posteriormente se realizó la prueba piloto con una población de treinta individuos pertenecientes a la Planta Asfáltica de Lourdes Colon del Ministerio de Obras Públicas, los cuales tenían características similares a la población objeto de investigación. A partir de la prueba piloto se aplicó el coeficiente de Cronbach por medio del programa SPSS que permitió obtener la fiabilidad de las preguntas dando 8.76 como resultado.

Para la recolección de la información en los tres Departamentos se solicitó el respectivo permiso a las diferentes autoridades del MOP, así también se estipularon fechas, horas y áreas en las cuales se administraron los diversos instrumentos de recolección de datos.

3.3.1.5 ESTADISTICO

Se comprobaron las hipótesis de la investigación usando el Coeficiente de correlación por rangos ordenados rho de Spearman, simbolizado “rs”. Este estadístico ayuda a comprender de mejor forma los resultados de una investigación cualitativa, en una escala ordinal, teniendo en cuenta el tamaño de la muestra, indica el grado de relación entre dos variables, en una correlación lineal.

Fórmula:

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

Dónde: R_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)

n = Número de casos

6 = Constante

Para determinar la magnitud de asociación se utilizó la siguiente figura:

- 1.00 = *correlación negativa perfecta.* (“A mayor X , menor Y ”, de manera proporcional. Es decir cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante.) Est también se aplica “a menor X , mayor Y ”.
- 0.90 = Correlación negativa muy fuerte.
- 0.75 = Correlación negativa considerable.
- 0.50 = Correlación negativa media.
- 0.25 = Correlación negativa débil.
- 0.10 = Correlación negativa muy débil.
- 0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
- +0.10 = Correlación positiva muy débil.
- +0.25 = Correlación positiva débil.
- +0.50 = Correlación positiva media.
- +0.75 = Correlación positiva considerable.
- +0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
- +1.00 = *Correlación positiva perfecta.*

Figura 7. Valores de la correlación por rangos de Spearman.

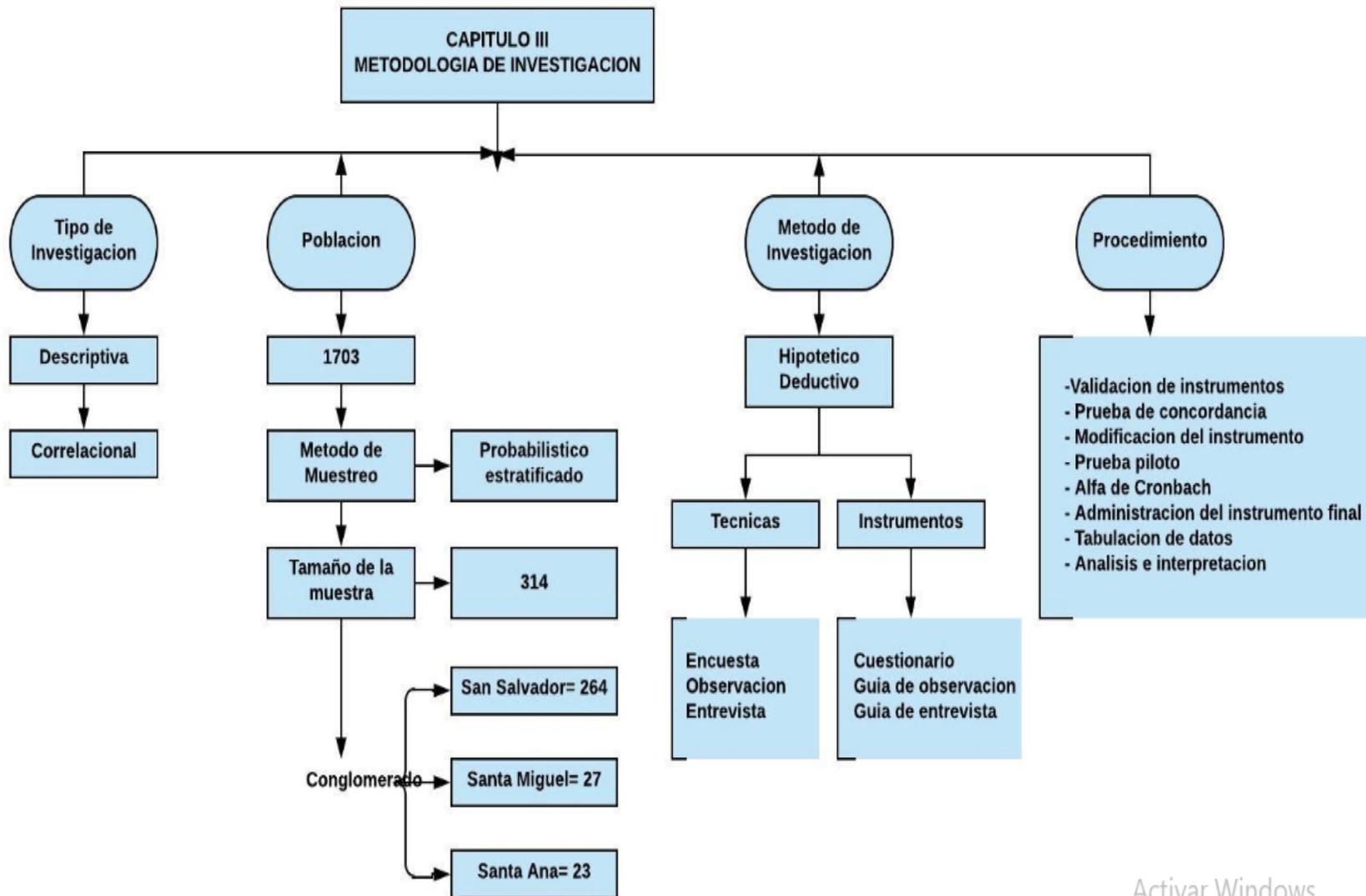
Formula después del estadístico.

Para el análisis descriptivo de las variables dependientes e independientes consistió en el estudio de las siguientes frecuencias:

Fi –Frecuencia Absoluta número de veces que se repite cada dato

N- Número de la población total encuestada

$$ni = \frac{fi}{N} * 100$$



Activar Windows
Ve a Configuración para activar \

CAPITULO IV

ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Caracterización de los sujetos en estudio.

En este capítulo se organizaron, clasificaron y analizaron los datos obtenidos por medio de la aplicación del cuestionario en los Departamentos de San Salvador, Santa Ana y San Miguel a los diferentes servidores Públicos del Ministerio de Obras Públicas.

El cuestionario constaba de 33 preguntas de las cuales tres corresponden a la variable sociodemográfica y las demás son de la investigación, propiamente dicha. A continuación, se mostrarán gráficos e interpretación de las 3 preguntas sociodemográficas:

Tabla 3. Resultado de la variable sociodemográfica 1 “Sexo” de los departamentos en estudio.

Indicador	Femenino		Masculino		Total	Total	Interpretación
	F	%	F	%	F	%	
Sexo	76	24,20	238	75,80%	314	100%	El Ministerio de Obras Pública cuenta con mayores servidores públicos teniendo así el 75,80% de sexo masculino y una mínima cantidad de su personal son femenina 24,20%.

Dichos datos se plasman en el siguiente gráfico:

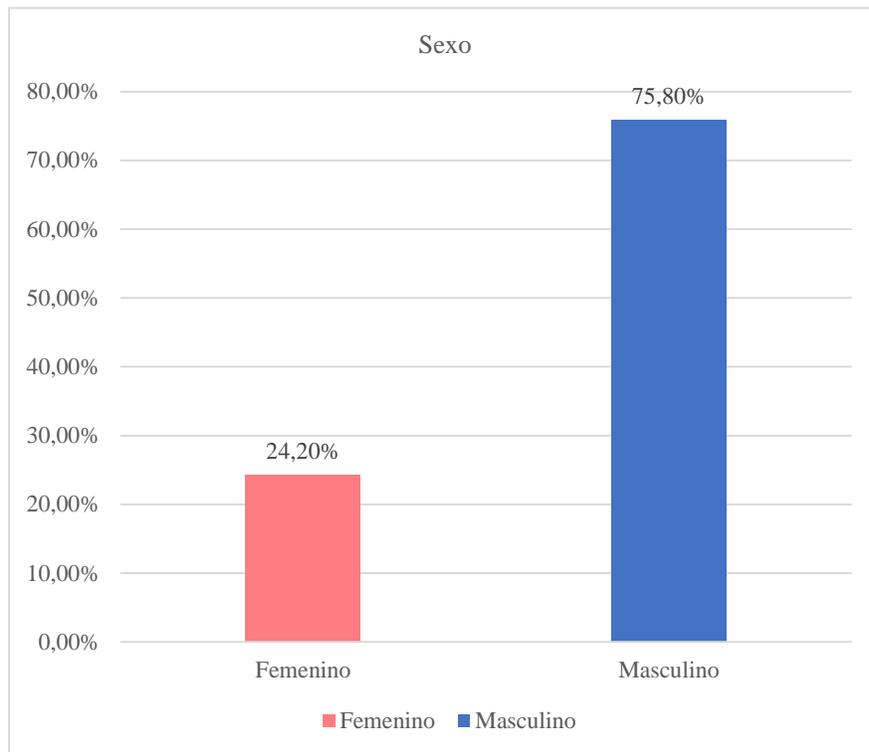


Figura 8. Comportamiento de la variable sociodemográfica 1 “Sexo”.

Interpretación: En el gráfico se observa que el Ministerio de Obras Públicas cuenta con mayor número de servidores públicos de sexo masculinos y en una menor cantidad femeninas, siendo así que en los tres Departamentos en estudio se refleja esta característica.

Para conocer e identificar las áreas en las que se desempeña el Ministerio de Obras Publicas se distribuyeron a los servidores públicos en Administrativos y Operativos, en la primera área encontramos gerentes, administrativos de áreas, inspectores, secretarias y jefes de delegaciones, mientras que en el segundo tenemos a los técnicos, auxiliares de campo, asistentes, motoristas, operador, colaboradores jurídicos, maestros de obras. Esta es la segunda pregunta sociodemográfica.

Tabla 4. Resultado de la variable sociodemográfica 2 “Área de Desempeño”

Indicador	Administrativos		Operativo		Total	Total	Interpretación
	F	%	F	%	F	%	
Área de Desempeño	48	15,29	266	84,71%	314	100%	El Ministerio de Obras Pública cuenta con mayores servidores públicos laborando en el área operativa obteniendo así un 84,71% y un 15,29% en el área administrativa.

Dichos resultados se plasman en la siguiente gráfica:

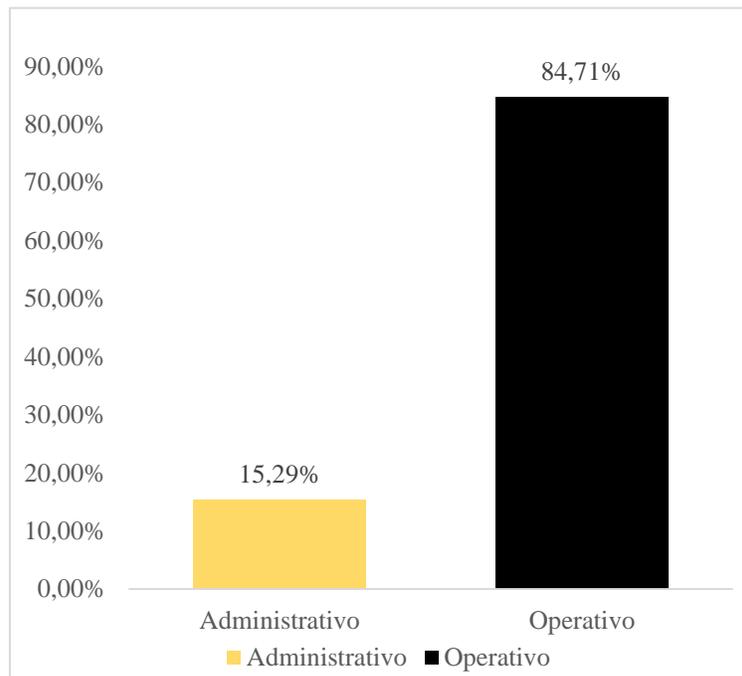


Figura 9. Comportamiento de la variable sociodemográfica 2 “Área de Desempeño”.

Interpretación: En la investigación hemos trabajado por conglomerados, dividiendo así en dos áreas las labores del Ministerio de Obras Públicas, las cuales son Administrativos y Operativos, siendo estas las dos áreas en las que los funcionarios se desenvuelven. El gráfico refleja un mayor número de servidores públicos que se desempeñan en el área operativa y una menor cantidad que son administrativos.

La tercera pregunta sociodemográfica es referida al Departamento al que pertenece el servidor público que participo en la investigación, los tres Departamentos seleccionados son San Salvador, Santa Ana y San Miguel, ya que son los Departamentos que cuentan con mayor población y son también las cabeceras del país.

Tabla 5. Resultado de la variable sociodemográfica 3 “Conglomerados que se investigaron”.

CONGLOMERADOS	F	%	INTERPRETACIÓN
San Salvador	1431	84,02%	San Salvador es el Departamento que cuenta mayor número de servidores públicos con 84,02% en estudio, ya que tiene mayor población, Santa Ana posee 7,45% es él tiene menor población en estudio; mientras que San Miguel cuenta con 8,51% es el segundo que contiene más sujetos en la investigación.
Santa Ana	127	7,45%	
San Miguel	145	8,51	
Total	1703	100%	

Dichos resultados se plasman en la siguiente gráfica:

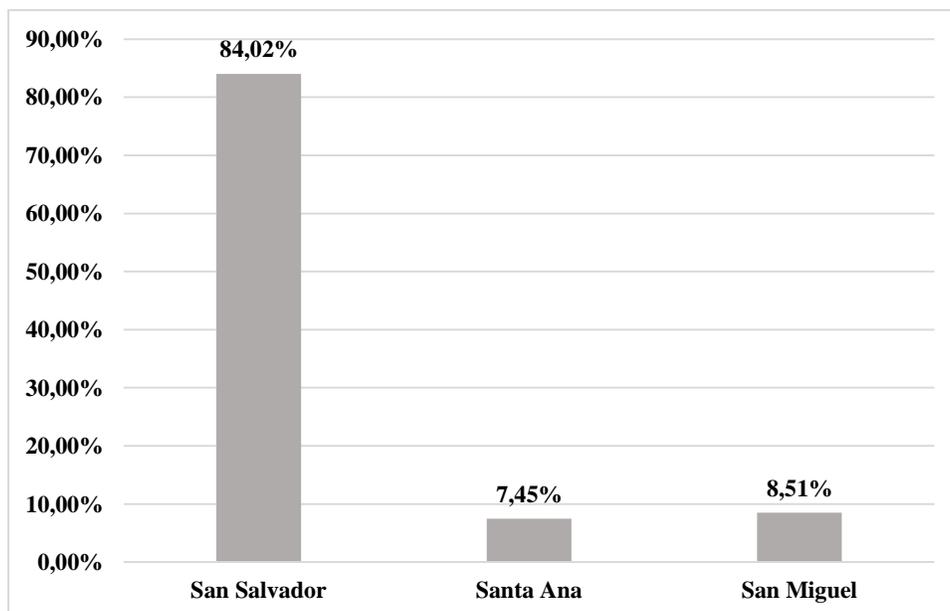


Figura 10. Comportamiento de la variable sociodemográfica 3 “Conglomerados de la investigación”.

Interpretación: La grafica refleja que el Ministerio de Obras Publica cuenta con mayor cantidad de servidores públicos en San Salvador es por ello, que este, es quien tiene mayor población en estudio, mientras que San Miguel cuenta con la segunda cantidad de servidores públicos más alta seleccionada en la investigación y Santa Ana es el Departamento que menos población posee. Sin embargo, San Miguel y Santa Ana cuenta con una población muy parecida y a comparación de San Salvador son muy bajas.

La escala Likert utilizada para el cuestionario consta de 5 opciones de respuesta para cada ítem, asignándoles las valoraciones siguientes:

	5	4	3	2	1
Valoración					
Escala	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS: SAN SALVADOR.

4.1 Organización y clasificación de los datos.

4.1.1 Organización y clasificación de los datos obtenidos de la variable independiente de la Hipótesis Específica 1.

La hipótesis específica 1 de la investigación: “La planificación técnica de las capacitaciones incide en el clima organizacional de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas”.

Donde la variable independiente fue: “Planificación Técnica” de la cual se obtuvo por los siguientes indicadores: Ejecución del Proceso de planificación, utilización de recursos didácticos, desarrollo de contenidos, actividades de la capacitación y aplicación estrategias didácticas.

Los ítems con que se midió cada indicador fueron los números 1, 2, 3, 4 y 5 plasmados en el cuestionario aplicado a los servidores públicos del Ministerio de Obras Públicas en los Departamento de San Salvador a 264 personas de las cuales 71 fueron femeninas y 193 eran masculinos, dividiéndolos por áreas administrativa y operativos dependiendo en donde se desempeñan.

Tabla 6. Resultado de la variable independiente de la hipótesis específica 1 “Planificación Técnica”

Indicador	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo, ni desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		Total	Total	Interpretación	Análisis de Guía de Entrevista	Análisis de Guía de Observación
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1. Ejecución del proceso de planificación	190	71,97%	54	20,45%	15	5,68%	5	1,89%	0	0%	264	100%	Se consultó si el proceso de planificación influye en la calidad final de las capacitaciones. De los 264 sujetos encuestados, el 71,97% se muestra Totalmente de acuerdo , y el 20,45% está De acuerdo , mientras que un 5,68% alega Ni de acuerdo, ni en desacuerdo , mientras que, por otro lado, solamente un 1,89% se muestra En desacuerdo .	Con respecto a la planificación técnica, el encargado del departamento de San Salvador, menciona que dentro de todo el proceso de planificación de las capacitaciones, se deben considerar a profundidad, los recursos con los que se cuentan para el desarrollo de la temática seleccionada, así como también las actividades y la metodología por la cual estará guiada la jornada de formación.	Se evidencio en su totalidad que si existe planificación y ejecución por parte del facilitador encargado de implementar las capacitaciones, de igual forma una buena distribución de tiempo.
2. Utilización de recursos didácticos	75	28,41%	137	51,89%	38	14,39%	13	4,92%	1	0,38%	264	100%	Los recursos didácticos son utilizados correctamente en las capacitaciones realizadas. De los 264 sujetos encuestados, el 51,89% dice estar De acuerdo , y el 28,41% Totalmente de acuerdo , por otro lado, un 14,39% afirma no estar Ni de	Un detalle	De igual forma se verifico que los recursos didácticos utilizados en las capacitaciones son los idóneos para cada contenido, así también que son utilizados correctamente.

																<p>acuerdo ni en desacuerdo, por otro lado, un 4.92% y un 0.89% dicen estar En desacuerdo y Totalmente en desacuerdo respectivamente.</p>	<p>importante mencionado en esta pregunta, es que también se debe considerar la búsqueda y la selección de la persona facilitadora que impartirá la jornada de formación con el fin que la capacitación sea de provecho para los servidores públicos al provenir de una persona experta en la temática.</p>	<p>capacitaciones no responden en su totalidad a todas las necesidades profesionales de los participantes que las capacitaciones están enfocados en aspectos personales.</p> <p>Se observó que los participantes del Ministerio de Obras Publicas del Departamento de San Salvador tienen disposición en el desarrollo de las actividades implementadas dentro de las capacitaciones.</p> <p>Se evidencio que el facilitador si propicia espacios</p>
3. Desarrollo de contenidos	71	26,89%	94	35,61%	54	20,45%	31	11,74%	14	5,30%	264	100%	<p>Los contenidos abordados en las capacitaciones, responden a las necesidades profesionales de los participantes. De los 264 sujetos, el 35.61% se muestra De acuerdo y el 26.89% Totalmente de acuerdo, existe un porcentaje del 20.45% que opina Ni de acuerdo ni en desacuerdo, por otra parte, un 11.74% dice estar En desacuerdo y un 5.30% dice estar Totalmente en desacuerdo.</p>					

<p>4. Actividades de la capacitación.</p>	60	22,73%	135	51,14%	45	17,05%	11	4,17 %	13	4,92 %	264	100%	<p>Las actividades de la capacitación de las capacitaciones refuerzan los conocimientos de los participantes. De los 264 participantes encuestados, el 51.14% dice estar De acuerdo y el 22.73% dice estar Totalmente de acuerdo, mientras tanto un 17.05% opina que no está Ni de acuerdo ni en desacuerdo, por otro lado, un 4,17 seleccionaron En desacuerdo y un 4,92 Totalmente en desacuerdo.</p>		<p>de aprendizaje en el desarrollo de las capacitaciones.</p>
<p>5. Aplicación de estrategias didácticas</p>	55	20,83%	124	46,97%	61	23,11%	20	7,58 %	4	1,52 %	264	100%	<p>La forma en la que se desarrollan las capacitaciones (estrategias didácticas) logra que se cumplan los objetivos de aprendizaje. De los 264 encuestados, un porcentaje del 46.97% se muestra De acuerdo y un 20.83% se muestra Totalmente de acuerdo, sin embargo, un 23.11% se muestra Ni de acuerdo ni en desacuerdo, por otra parte, el 7.58% dice</p>		

													estar En desacuerdo y también un 1.52% dice estar Totalmente en desacuerdo.		
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

4.2 Análisis e interpretación de los resultados de la investigación.

4.2.1 Análisis e interpretación de los resultados de la variable independiente de la hipótesis específica 1.

"Planificación técnica de las capacitaciones"

Dichos resultados se plasman en la siguiente gráfica:

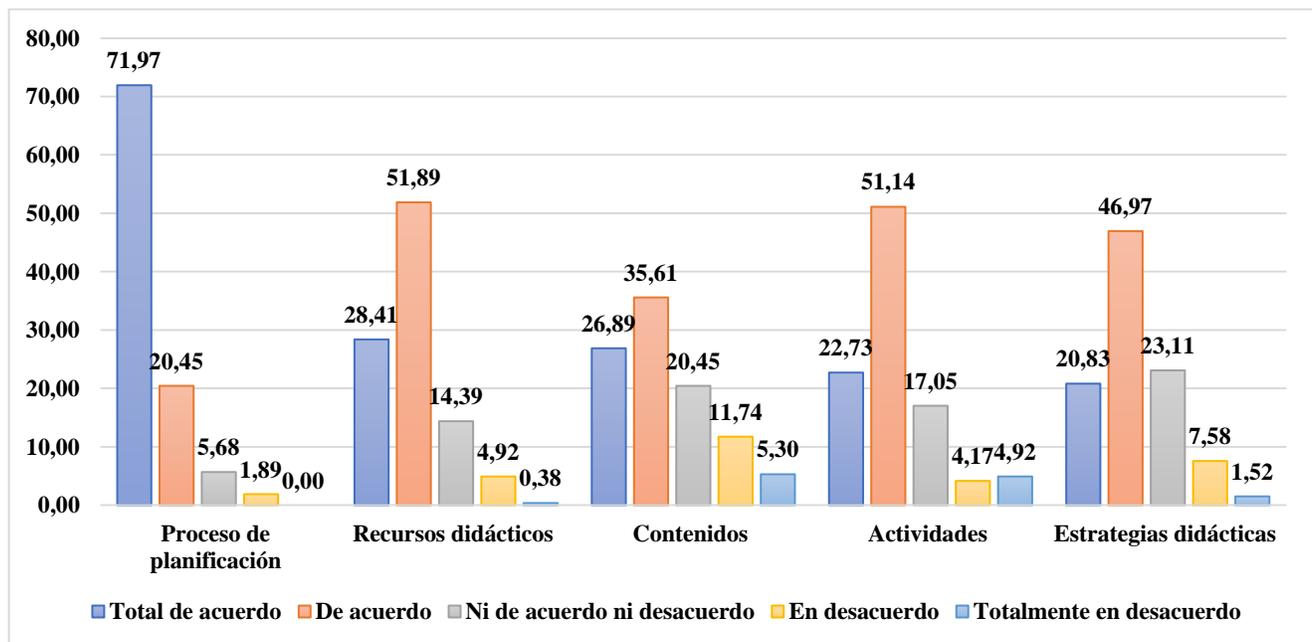


Figura 11. Comportamiento de la variable independiente de la hipótesis específica 1: Planificación técnica de las capacitaciones.

Interpretación: El gráfico refleja principalmente valores positivos de aceptación por parte de los servidores públicos encuestados, lo que permite inferir que existe una fuerte presencia del atributo para cada uno de los indicadores evaluados. De acuerdo a la valoración de los participantes se puede establecer que los procesos de planificación permite una calidad final de las capacitaciones también que los recursos didácticos realmente son utilizados correctamente, en cuanto a los contenidos se puede inferir que responden a las necesidades profesionales de los participantes, por otro lado las actividades

dentro de las capacitaciones ciertamente refuerzan los conocimientos y las estrategias didácticas si permiten que se logren alcanzar los objetivos de aprendizaje.

4.1.2 Organización y clasificación de los datos obtenidos de la variable dependiente de la Hipótesis Específica 1.

La hipótesis específica 1 de la investigación: “La planificación técnica de las capacitaciones incide en el clima organizacional de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas”.

Donde la variable dependiente fue: “Clima organizacional” de la cual se obtuvo por los siguientes indicadores: Ambiente laboral, conducta de los capacitados, motivación intrínseca, relaciones humanas y calidad de vida laboral.

Los ítems se midieron por los indicadores 6, 7, 8, 9 y 10 plasmados en el cuestionario aplicado a los servidores públicos del Ministerio de Obras Públicas en el Departamento de San Salvador a 264 personas fueron 71 femeninas y 193 eran masculinos, dividiéndolos por áreas administrativa y operativos dependiendo en donde se desempeñan.

Tabla 7. Resultado de la variable dependiente de la hipótesis específica 1 “Clima Organizacional”

Indicador	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		Tot al	Total	Interpretación	Análisis de Guía de Entrevista	Análisis de Guía de Observación
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1. Ambiente laboral	70	26,52%	135	51,14%	44	16,67%	10	3,79%	5	1,89%	264	100%	El ambiente laboral en las capacitaciones fortalece las relaciones interpersonales entre los miembros del grupo, un 51,14% seleccionaron De acuerdo , un 26,52% Totalmente de acuerdo . Un 16,67% esta Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo , y un 3,79% en Desacuerdo mientras que un 1,89% dicen que están Totalmente en desacuerdo .	A partir de lo comentado por el encargado de San Salvador, se verifica que si bien el clima organizacional abarca las conductas, la motivación y las relaciones humanas de los servidores públicos, para que exista un ambiente laboral propicio y adecuado para rendir mejor en su área de trabajo; existen más factores que intervienen en la calidad de la vida laboral dentro del Ministerio de Obras Publicas que ayudaran a mejorar los servicios y las relaciones entre los empleados.	Se observó que a través de las capacitaciones se da el fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre los miembros del grupo. Se observó que existe aceptación de los participantes del Departamento de San Salvador en las diversas jornadas de capacitación.
2. Conducta de los capacitados	93	35,23%	136	51,52%	28	10,61%	5	1,89%	2	0,76%	264	100%	La conducta de los participantes incide en el buen desempeño de las capacitaciones, un 51,52% opina estar De acuerdo , un 35,23% dice estar Totalmente de Acuerdo . Mientras que 10,61% muestran Ni de Acuerdo, ni en Desacuerdo , otro 1,89% está en Desacuerdo y 0,76% están Totalmente en desacuerdo .		

3. Motivación intrínseca	132	50,00%	112	42,42%	17	6,44%	1	0,38%	2	0,76%	264	100%	La motivación personal es clave para el éxito de las actividades del grupo, el 50,00% está Totalmente de acuerdo , el 42,42% De acuerdo , mientras que el 6,44% de los sujetos marcaron Ni de acuerdo, ni en desacuerdo , el 0,38% está en Desacuerdo y un 0,76% destacan estar Totalmente en desacuerdo .	Dentro de algunos factores que intervienen encontramos, el hacinamiento de las áreas de trabajo, es decir, que los espacios para que los empleados desarrollen sus labores de una manera satisfactoria, son demasiado
4. Relaciones humanas	95	35,98%	133	50,38%	29	10,98%	5	1,89%	2	0,76%	264	100%	Las relaciones humanas entre los participantes de las capacitaciones promueven un ambiente favorable para su aprendizaje, un 50,38% está De acuerdo , un 35,98% marcó estar Totalmente de acuerdo , el otro 10,98% está Ni de acuerdo, ni en desacuerdo , mientras que 1,89% marcó estar En desacuerdo y el 0,76% están Totalmente en Desacuerdo .	reducidos, generando así una incomodidad por parte de ellos/as; y por consiguiente esto genera que no exista un clima organizacional adecuado o satisfactorio que genere una buena calidad de vida laboral.
5. Calidad de vida laboral	74	28,03%	126	47,73%	44	16,67%	14	5,30%	6	2,27%	264	100%	Las capacitaciones les permiten a los servidores públicos mejorar su clima laboral, el 47,73% opino estar De acuerdo , el 28,03% está Totalmente de	

4.2 Análisis e interpretación de los resultados de la investigación

4.2.1 Análisis e interpretación de los resultados de la variable dependiente de la hipótesis específica 1.

"Clima Organizacional"

Dichos resultados se plasman en la siguiente gráfica:

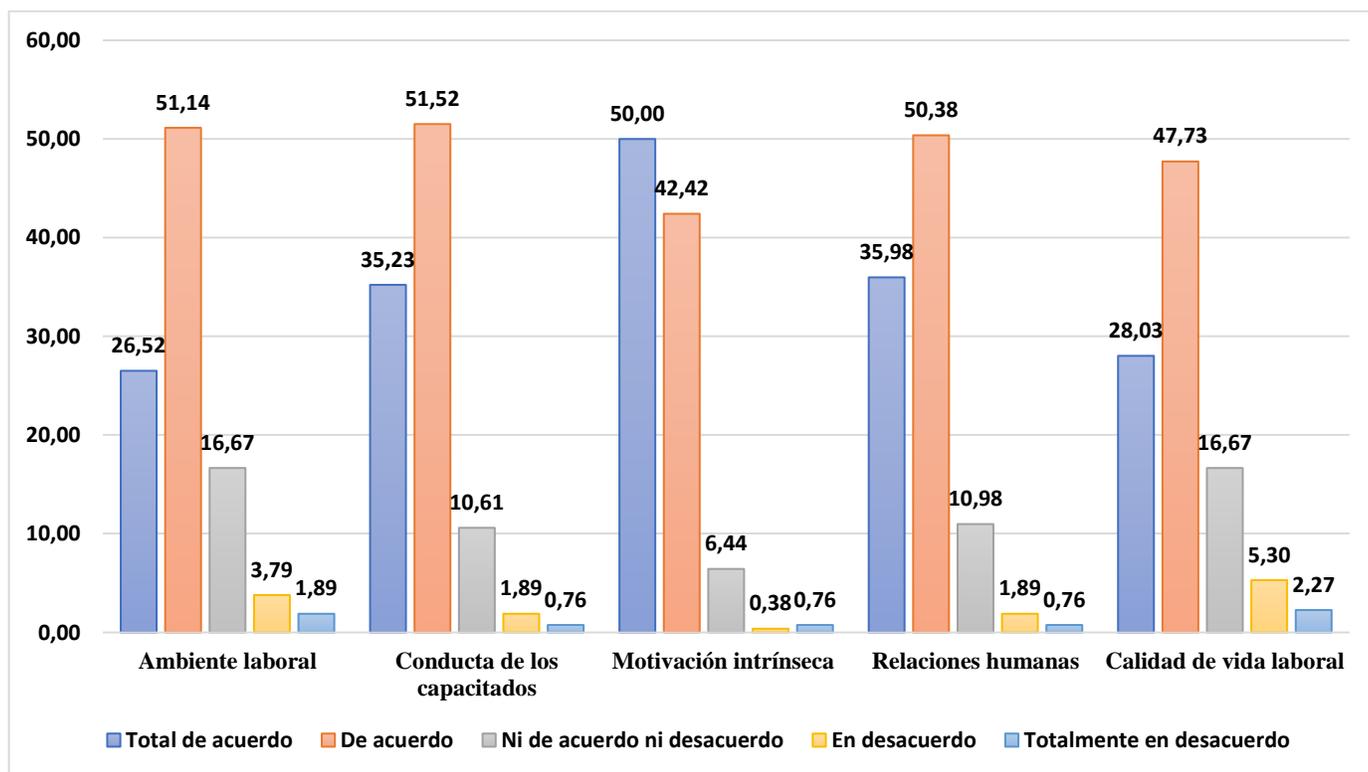


Figura 12. Comportamiento de la variable dependiente de la hipótesis específica 1: "Clima organizacional"

Interpretación: El gráfico refleja principalmente valores positivos de aceptación por parte de los servidores públicos encuestados, lo que permite inferir que existe una fuerte presencia del atributo para cada uno de los indicadores evaluados. De acuerdo a la valoración de los participantes se puede determinar que las capacitaciones fortalecen las relaciones interpersonales, así también la conducta de

los participantes incide en el buen desempeño de estas, la motivación personal es clave para el éxito de las actividades en grupo, por otro lado, las relaciones humanas promueven un ambiente favorable para el aprendizaje y es así como se logra mejorar el clima laboral.

4.3 PRUEBA DE HIPÓTESIS: SAN SALVADOR.

4.3.1. Prueba de Hipótesis específica número 1.

Para realizar la prueba de hipótesis se utilizó el Coeficiente *Rs de Spearman*, que es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables.

Una prueba de hipótesis es una regla que especifica si se puede aceptar o rechazar una afirmación acerca de una población dependiendo de la evidencia proporcionada por una muestra de datos.

Se buscó demostrar la relación entre las variables VI: La planificación técnica de las capacitaciones
VD: El clima organizacional de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.

H₁: La hipótesis específica número uno establecía que “La planificación técnica de las capacitaciones incide en el clima organizacional de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.”

Estadísticamente representada por:

$$R_{x \text{ e } y} \neq 0$$

H₀. La hipótesis estadística número uno establecía que “La planificación técnica de las capacitaciones no incide en el clima organizacional de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.”

Estadísticamente representada por:

$$\mathbf{R \ x \ e \ y = 0}$$

En la primera supone que entre las variables sí hay correlación y es significativa con un nivel del 95% de confianza y un margen de error de 0.05, y la segunda supone que no hay relación.

Para conocer la magnitud de la correlación entre “La planificación técnica de las capacitaciones y la incide en el clima organizacional de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.”, se utilizó la siguiente fórmula:

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

Dónde:

R_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)

n = Número de datos

6 = constante

Desarrollándola se obtiene:

Tabla 27. Base de datos de coeficiente de correlación de rangos de Spearman.

N°	X	Y	Rango X(dx)	Rango Y(dy)	d	d ²
1	8	10	10	5	5	25
2	9	8	10	5	5	25
3	9	8	10	5	5	25
4	9	6	10	5	5	25
5	10	9	10	5	5	25
6	5	5	10	5	5	25
7	9	7	10	5	5	25
8	8	7	10	5	5	25
9	11	9	31	5	26	676
10...	11	10	31	5	26	676
...264	15	15	263.5	263.5	0	0
					SUMA	1,489,293.4
					N°	264

Sustituyendo en las formula:

$$R_s = 1 - \frac{6 (1,489,293.4)}{264[(264)^2 - 1]}$$

$$R_s = 1 - \frac{8,935,760.4}{264 [69,696 - 1]}$$

$$R_s = 1 - \frac{8,935,760.4}{264 (69,695)}$$

$$R_s = 1 - \frac{8935760.4}{18,399,480}$$

$$R_s = 1 - 0.4856$$

$$R_s = 0.51$$

Interpretación:

Se verifico que la intensidad con que se relacionan las variables según la fórmula rho es de 0.51. Por lo tanto, se encuentra entre 0 y + 0.75, lo que indica que existe una correlación positiva considerable según el valor crítico de la tabla del coeficiente de correlación de los rangos de Spearman. Por lo que se concluye que la H_1 es cierta. *La planificación técnica de las capacitaciones incide en el clima organizacional de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.* No obstante, el resultado de la correlación está alejada de +1 (Correlación positiva perfecta) lo que indica que 0.51 es un nivel débil, esto significa que, si hay correlación entre las variables, pero ésta es media.

4.2.1 Organización y clasificación de los datos obtenidos de la variable independiente de la Hipótesis Específica 2.

La hipótesis específica 2 de la investigación: “La metodología de las capacitaciones aplicadas en términos de la Educación No formal fortalece las competencias profesionales de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas”.

Donde la variable dependiente fue: “La metodología de las capacitaciones aplicadas en términos de la Educación No Formal” de la cual se obtuvo por los siguientes indicadores: proceso pedagógico, aplicación de técnicas de aprendizaje, desarrollo de actividades cognitivas, actividades educativas y objetivos de la capacitación.

Los ítems se midieron por los indicadores 11, 12, 13, 14 y 15 plasmados en el cuestionario aplicado a los servidores públicos del Ministerio de Obras Públicas en el Departamento de San Salvador a 264 personas fueron 71 femeninas y 193 eran masculinos, dividiéndolos por áreas administrativa y operativos dependiendo en donde se desempeñan.

Tabla 8. Resultado de la variable independiente de la hipótesis específica 2 “**La metodología de las capacitaciones aplicadas en términos de la Educación No formal**”

Indicador	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		Total	Total	Interpretación	Análisis de Guía de Entrevista	Análisis de Guía de Observación
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1. Proceso pedagógico.	53	20,08 %	127	48,11 %	69	26,14 %	13	4,92 %	2	0,76 %	264	100 %	El proceso pedagógico que se lleva cabo en las capacitaciones es consecuente, con las temáticas desarrolladas, un 48,11% seleccionaron De acuerdo , un 26.14% Ni de Acuerdo , ni en desacuerdo, un 20.08% Totalmente de acuerdo . un 4.92% en Desacuerdo mientras que un 0.76% dicen que están Totalmente en desacuerdo .	Con respecto a la aplicación de metodologías dentro de las capacitaciones, es importante recalcar que el encargado de San Salvador menciona que dentro de la planificación de dichas jornadas se retoman puntos importantes como las técnicas y las actividades que se desarrollaran con el propósito de lograr cumplir los objetivos que se plantean con la jornada de formación.	Se evidenció en su totalidad que las metodologías empleadas en las capacitaciones son las adecuadas por cada temática abordada
2. Aplicación de técnicas de aprendizaje.	50	18,94 %	133	50,38 %	66	25,00 %	12	4,55 %	3	1,14 %	264	100 %	Las técnicas de aprendizaje que utilizan los ponentes son adecuadas para lograr el aprendizaje, un 50,38% seleccionaron De acuerdo , un 25.00% Ni de Acuerdo , ni en desacuerdo, un 18.94% Totalmente de acuerdo . Un 4.55% en Desacuerdo mientras que un 1,14% dicen que están Totalmente en desacuerdo .		
3. Desarrollo de actividades cognitivas.	86	32,58 %	127	48,11 %	43	16,29 %	7	2,65 %	1	0,38 %	264	100 %	Sus habilidades cognitivas le permiten crear conocimientos útiles a partir de las capacitaciones, un 48.11% seleccionaron De acuerdo . Un 32.58%		

4.2 Análisis e interpretación de los resultados de la investigación

4.2.1 Análisis e interpretación de los resultados de la variable independiente de la hipótesis específica 2.

“La metodología de las capacitaciones aplicadas en términos de la educación no formal”

Dichos resultados se plasman en la siguiente gráfica:

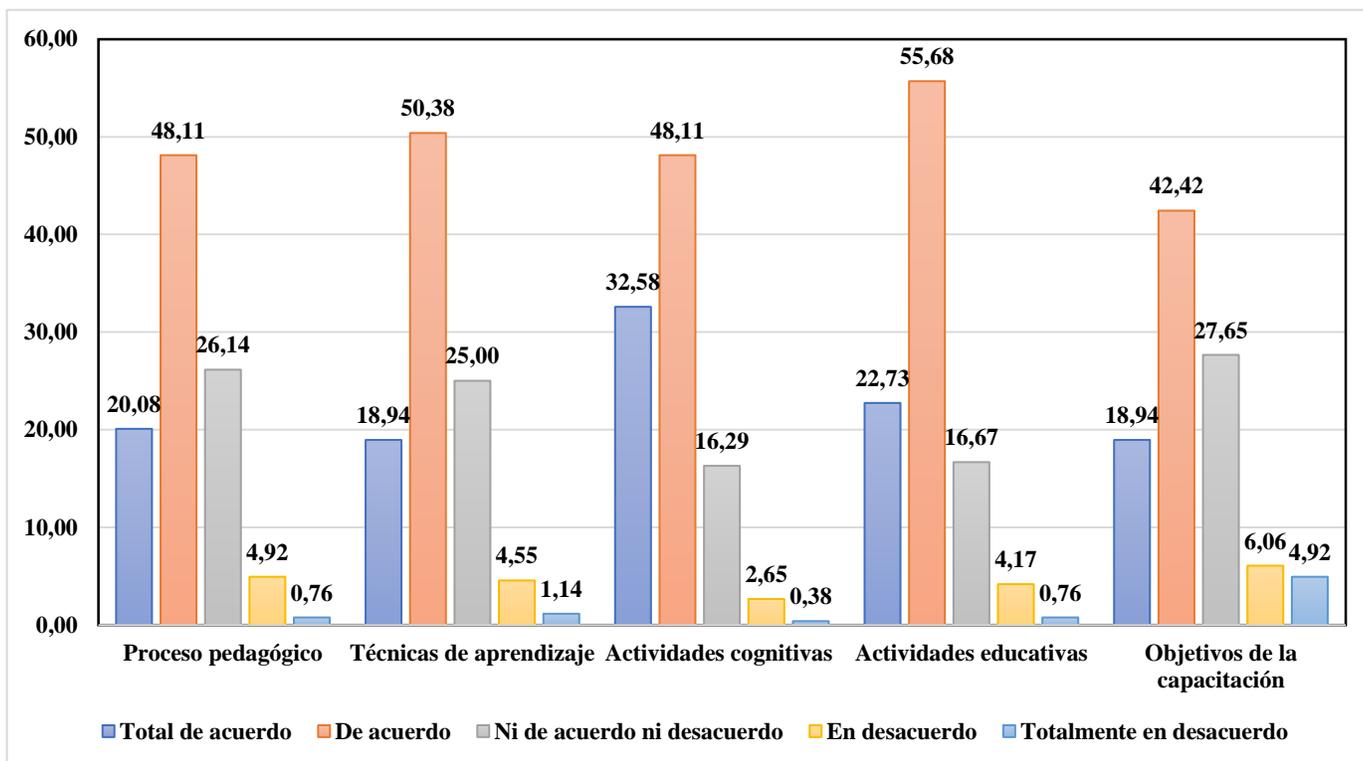


Figura 13. Comportamiento de la variable independiente de la hipótesis específica 2: “La metodología de las capacitaciones aplicadas en términos de la educación no formal”.

Interpretación: El gráfico refleja principalmente valores positivos de aceptación por parte de los servidores públicos encuestados, lo que permite inferir que existe una fuerte presencia del atributo para cada uno de los indicadores evaluados. De acuerdo a la valoración de los participantes se puede establecer que el proceso pedagógico es consecuente con las temáticas desarrolladas, asimismo las

técnicas de aprendizaje que utilizan los ponentes son adecuadas para lograr el aprendizaje, con respecto a sus habilidades cognitivas le permiten crear conocimientos útiles a partir de las capacitaciones. También se identificó que las actividades educativas fomentan el trabajo colaborativo y que los objetivos cumplen con las expectativas de los participantes. Por otra parte, se puede constatar que una mínima cantidad de la población en estudio selecciono valores muy bajos, obteniendo así la posibilidad de que existiera y que no existe presencia de atributo.

4.2.2 Organización y clasificación de los datos obtenidos de la variable dependiente de la Hipótesis Específica 2.

La hipótesis específica 2 de la investigación: “La metodología de las capacitaciones aplicadas en términos de la Educación No Formal fortalece las competencias profesionales de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas”.

Donde la variable dependiente fue: “Competencias profesionales” de la cual se obtuvo por los siguientes indicadores: Competencias básicas, competencias genéricas, competencias específicas, aptitudes y contexto profesional.

Los ítems se midieron por los indicadores 16, 17, 18, 19 y 20 plasmados en el cuestionario aplicado a los servidores públicos del Ministerio de Obras Públicas en el Departamento de San Salvador a 264 personas fueron 71 femeninas y 193 eran masculinos, dividiéndolos por áreas administrativa y operativos dependiendo en donde se desempeñan.

Tabla 9. Resultado de la variable dependiente de la hipótesis específica 2 “Competencias Profesionales”

Indicador	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		Total	Total	Interpretación	Análisis de Guía de Entrevista	Análisis de Guía de Observación
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1. Competencias básicas.	63	23,86 %	134	50,76 %	50	18,94 %	10	13,79 %	7	2,65 %	264	100 %	<p>Por medio de las capacitaciones se fortalecen las competencias básicas para los servidores públicos, un 50,76% seleccionaron De acuerdo. Un 23,86% Totalmente de acuerdo. Un 18,94% Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo un esta 13,79% en Desacuerdo mientras que un 2,65 % dicen que están Totalmente en desacuerdo.</p>	Entorno al fortalecimiento de las competencias profesionales y laborales de los servidores públicos, se mencionaba que el desarrollo de las capacitaciones ayudan a los empleados en sus áreas de trabajo, ya que se ve mejorado su rendimiento	
2. Competencias genéricas.	50	18,94 %	136	51,52 %	61	23,11 %	12	4,55 %	5	1,89 %	264	100 %	<p>Las competencias conductuales son potenciadas a través de metodologías activas en las capacitaciones, un 51,52% seleccionaron De acuerdo, un 23, 11% Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo, un 18,94% Totalmente de acuerdo. Un 4,55% en Desacuerdo mientras que un 1,89% dicen que están Totalmente en desacuerdo.</p>	laboral con respecto a las tareas asignadas en su área de trabajo; así también se ven fortalecidas todas las habilidades y conocimientos que ellos/as han adquirido a lo largo de su vida laboral y profesional.	

3. Competencias específicas.	58	21,97 %	131	49,62 %	49	18,56 %	18	6,82 %	8	3,03 %	264	100 %	Los conocimientos desarrollados en las capacitaciones benefician las competencias específicas que ya posee, un 49,62% seleccionaron De acuerdo . Un 21,97% Totalmente de acuerdo . Un 18,56% Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo un esta 6,82% en Desacuerdo mientras que un 3,03 % dicen que están Totalmente en desacuerdo .	De igual forma, se verifica a lo largo del tiempo que existe un cambio de comportamiento de los servidores públicos, con respecto a las relaciones con sus compañeros de trabajo o jefes inmediatos.		
4. Aptitudes.	108	40,91 %	125	47,35 %	26	9,85 %	5	1,89 %	0	0,00 %	264	100 %	Actualmente, sus aptitudes como servidor público le permiten desempeñarse con eficacia en su puesto de trabajo, un 47,35% seleccionaron De acuerdo . Un 40,91% Totalmente de acuerdo . Un 9,85% Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo , mientras que un 1,86 % dicen que están En desacuerdo .			
5. Contexto profesional.	70	26,52 %	115	43,56 %	56	21,21 %	19	7,20 %	4	1,52 %	264	100 %	El contexto en el que se llevan a cabo las capacitaciones favorece en su desempeño laboral, un 43,56% seleccionaron De acuerdo . Un 26,52% Totalmente de acuerdo . Un 21,21% Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo un esta 7,20% en Desacuerdo mientras que un 1,52 % dicen que están Totalmente en desacuerdo .			

4.2 Análisis e interpretación de los resultados de la investigación

4.2.1 Análisis e interpretación de los resultados de la variable dependiente de la hipótesis específica 2

Dichos resultados se plasman en la siguiente gráfica:

“Competencias profesionales”

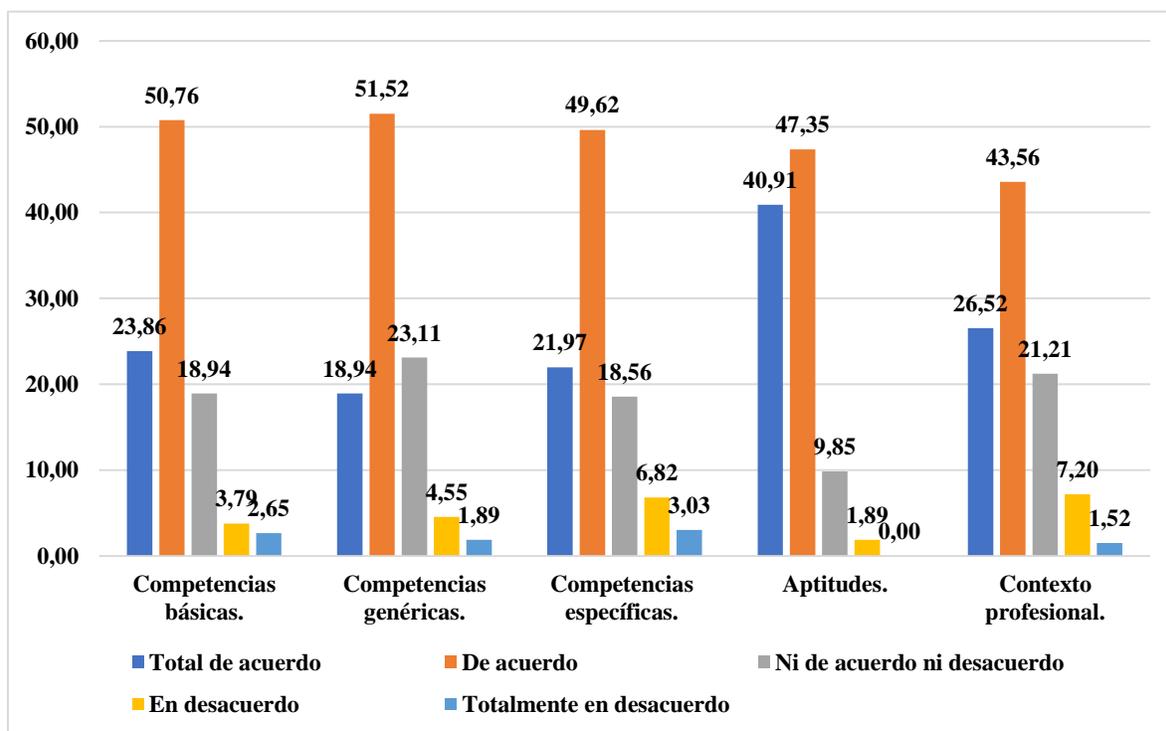


Figura 14. Comportamiento de la variable dependiente de la hipótesis específica 2: “Competencias profesionales”

Interpretación: El gráfico refleja principalmente valores positivos de aceptación por parte de los servidores públicos encuestados, lo que permite inferir que existe una fuerte presencia del atributo para cada uno de los indicadores evaluados. De acuerdo a la valoración de los participantes se puede afirmar que las capacitaciones fortalecen las competencias básicas, así también se ven potenciadas las

competencias conductuales por medio de las metodologías activas y los conocimientos desarrollados benefician las competencias específicas que ya poseen. Las aptitudes de los participantes permiten desempeñarse con eficacia en su puesto de trabajo y de igual manera el contexto en que se llevan a cabo favorece su desempeño laboral.

4.3.2 Prueba de hipótesis específica número 2.

Se buscó demostrar la relación entre las variables VI: La metodología de las capacitaciones aplicadas en términos de la Educación No Formal y VD: Las competencias profesionales de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.

H₁: La hipótesis específica número dos establecía que “La metodología de las capacitaciones aplicadas en términos de la Educación No Formal si fortalece las competencias profesionales de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.”

Estadísticamente representada por:

$$\mathbf{R \ x \ e \ y \neq \ 0}$$

H₀: La hipótesis estadística número dos establecía que “La metodología de las capacitaciones aplicadas en términos de la Educación No Formal no fortalece las competencias profesionales de los/as

servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.”

Estadísticamente representada por:

$$R_{x \text{ e } y} = 0$$

En la primera supone que entre las variables sí hay correlación y es significativa con un nivel del 95% de confianza y un margen de error de 0.05, y la segunda supone que no hay relación.

Para conocer la magnitud de la correlación entre “La metodología de las capacitaciones aplicadas en términos de la Educación No Formal y su fortalecimiento en las competencias profesionales de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.”, se utilizó la siguiente fórmula:

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

Desarrollándola se obtiene:

Tabla 28. Base de datos de coeficiente de correlación de rangos de Spearman.

N°	X	Y	Rango X(dx)	Rango Y(dy)	d	d ²
1	8	10	8,5	8,5	0	0
2	9	8	8,5	8,5	0	0
3	9	8	8,5	8,5	0	0
4	9	6	8,5	8,5	0	0
5	10	9	8,5	8,5	0	0
6	5	5	8,5	8,5	0	0
7	9	7	8,5	8,5	0	0
8	8	7	8,5	8,5	0	0
9	11	9	21,5	8,5	13	169
10...	11	10	35	8,5	26,5	702,25

...264	12	16	249	264	-15	225
					SUMA	838,001.35
					N°	264

Sustituyendo en las formula:

$$R_s = 1 - \frac{6 (38,001.35)}{264[(264)^2 - 1]}$$

$$R_s = 1 - \frac{5,028,008.1}{264 [69,696 - 1]}$$

$$R_s = 1 - \frac{5,028,008.1}{264 (69,695)}$$

$$R_s = 1 - \frac{5,028,008.1}{18,399,480}$$

$$R_s = 1 - 0.2732$$

$$R_s = 0.7268$$

Interpretación:

Se constata que la intensidad con que se relacionan las variables según la fórmula rho es de 0.73. Por lo tanto, se encuentra entre 0 y + 0.75, lo que indica que existe una correlación positiva considerable según el valor crítico de la tabla del coeficiente de correlación de los rangos de Spearman. Por lo que se concluye que la H₁ es cierta. *La metodología de las capacitaciones aplicadas en términos de la Educación No Formal si fortalece las competencias profesionales de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.* No obstante, el resultado de la correlación indica que 0.73 es un nivel medio, esto significa que, si hay correlación entre las variables, pero ésta es considerable.

4.3.1 Organización y clasificación de los datos obtenidos de la variable independiente de la Hipótesis Específica 3.

La hipótesis específica 3 de la investigación: “Las estrategias de evaluación utilizadas en la capacitación en términos de Educación No Formal contribuye en el desempeño laboral de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas”.

Donde la variable independiente fue: “Sistema de evaluación” de la cual se obtuvo por los siguientes indicadores: Objetivos de evaluación, plan curricular de la institución, productividad en el área de trabajo, eficiencia en las tareas asignadas y pertinencia en sus responsabilidades.

Los ítems se midieron por los indicadores 21, 22, 23, 24 y 25 plasmados en el cuestionario aplicado a los servidores públicos del Ministerio de Obras Públicas en el Departamento de San Salvador a 264 personas fueron 71 femeninas y 193 eran masculinos, dividiéndolos por áreas administrativa y operativos dependiendo en donde se desempeñan.

Tabla 10. Resultado de la variable independiente de la hipótesis específica 3 “Sistema de Evaluación”

Indicador	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		Total	Total	Interpretación	Análisis de Guía de Entrevista	Análisis de Guía de Observación
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1. Objetivos de la evaluación	58	21,97 %	125	47,35 %	52	19,70 %	18	6,82 %	11	4,17 %	264	100 %	En las capacitaciones que ha participado logro alcanzar sus objetivos laborales, un 47,35% seleccionaron De acuerdo. Un 21,97% Totalmente de acuerdo. Un 19,70% Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo un esta 6,82% en Desacuerdo mientras que un 4,17 % dicen que están Totalmente en desacuerdo.	Con respecto al sistema de evaluación que la Unidad de Capacitación y desarrollo del Ministerio de Obras Públicas implementan, el encargado de San Salvador comento que con el método de evaluación que se utiliza (Pre test y post test) en cada una de las jornadas de formación, les permite llevara a cabo el principal objetivo de este que es, el verificar el impacto de las capacitaciones en los participantes.	Se observó que las pruebas de aprendizaje utilizadas antes y después de las capacitaciones son las idóneas para mediar la adquisición de información sobre las temáticas abordadas.
2. Plan curricular de la institución	48	18,18 %	108	40,91 %	56	21,21 %	36	13,64 %	16	6,06 %	264	100 %	El plan de formación de las capacitaciones incluye contenidos conforme a las necesidades profesionales, un 40,91% seleccionaron De acuerdo, un 21,21% Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo, un 18.18% Totalmente de acuerdo. Un 13,64% en Desacuerdo mientras que un 6,06% dicen		

															que están Totalmente en desacuerdo.	Así también les ayuda a corroborar que tan aplicable serán las temáticas de dichas jornadas en el área de trabajo de cada servidor públicos, con el objetivo de reconocer como estos contribuirán en la productividad y la eficiencia de cada empleado en su respectiva área de trabajo y la responsabilidad de desarrollar con pertinencia las tareas que se le asignan.
3. Productividad en el área de trabajo	50	18,94 %	116	43,94 %	60	22,73 %	24	9,09 %	14	5,30 %	264	100 %	Las capacitaciones han sido diseñadas para aumentar la productividad de los servidores públicos en sus respectivas áreas, un 43,94% seleccionaron De acuerdo , un 22,73% Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo , Un 18,94% Totalmente de acuerdo . Un 9,09% en Desacuerdo mientras que un 5,30% dicen que están Totalmente en desacuerdo.			
4. Eficiencia en las tareas asignadas	54	20,45 %	137	51,89 %	56	21,21 %	15	5,68 %	2	0,76 %	264	100 %	En términos generales las personas encargadas de impartir las capacitaciones han sido eficientes al momento de las, un 51,89% seleccionaron De acuerdo , un 21,21% Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo , un 20,45% Totalmente de acuerdo . Un 5,68% en Desacuerdo mientras que un 0,76% dicen que están Totalmente en desacuerdo.			

<p>5. Pertinencia en sus responsabilidades</p>	48	18,18 %	101	38,26 %	70	26,52 %	23	8,71 %	22	8,33 %	264	100 %	<p>Las capacitaciones a los servidores públicos han sido pertinentes a sus cargos o perfiles, un 38,26% seleccionaron De acuerdo, un 26,52% Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo, un 18.18% Totalmente de acuerdo. Un 8,71% en Desacuerdo mientras que un 8,33% dicen que están Totalmente en desacuerdo.</p>		
---	----	---------	-----	---------	----	---------	----	--------	----	--------	-----	-------	---	--	--

4.2 Análisis e interpretación de los resultados de la investigación

4.2.1 Análisis e interpretación de los resultados de la variable independiente de la hipótesis específica 3.

Dichos resultados se plasman en la siguiente gráfica:

“Sistema de evaluación”

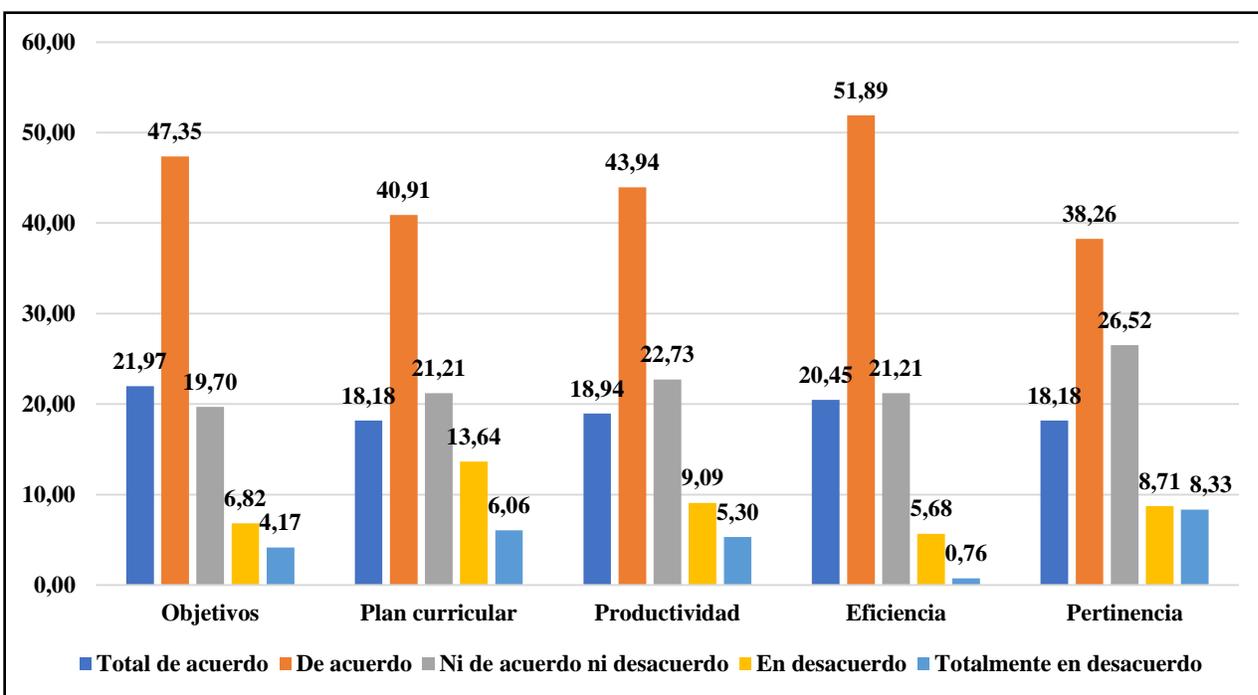


Figura 15. Comportamiento de la variable independiente de la hipótesis específica 3: “Sistema de evaluación”.

Interpretación: El gráfico refleja principalmente valores positivos de aceptación por parte de los servidores públicos encuestados, lo que permite inferir que existe una fuerte presencia del atributo para cada uno de los indicadores evaluados. De acuerdo a la valoración de los participantes se puede determinar que los participantes logran alcanzar sus objetivos laborales, que el “Plan de Formación”

incluye contenidos conforme a las necesidades profesionales, así también estas han sido diseñadas para aumentar la productividad. Las personas encargadas son eficientes al momento de impartirlas y que los temas abordados han sido pertinentes a sus cargos o perfiles. Por otra parte, se puede constatar que en algunas preguntas se seleccionaron valores muy bajos, obteniendo así la posibilidad de que existiera y que no existe presencia de atributo.

4.3.2 Organización y clasificación de los datos obtenidos de la variable dependiente de la Hipótesis Específica 3.

La hipótesis específica 3 de la investigación: “Las estrategias de evaluación utilizadas en la capacitación en términos de Educación No Formal contribuye en el desempeño laboral de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas”.

Donde la variable dependiente fue: “Desempeño laboral” de la cual se obtuvo por los siguientes indicadores: Rendimiento laboral de los trabajadores, contexto laboral de la unidad de capacitación, tareas laborales desempeñadas, calidad del desempeño de los trabajadores y destrezas laborales de los trabajadores.

Los ítems se midieron por los indicadores 26, 27, 28, 29 y 30 plasmados en el cuestionario aplicado a los servidores públicos del Ministerio de Obras Públicas en el Departamento de San Salvador a 264 personas fueron 71 femeninas y 193 eran masculinos, dividiéndolos por áreas administrativa y operativos dependiendo en donde se desempeñan.

Tabla 11. Resultado de la variable dependiente de la hipótesis específica 3 “**Desempeño Laboral**”

Indicador	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		Total	Total	Interpretación	Análisis de Guía de Entrevista	Análisis de Guía de Observación
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1. Rendimiento laboral de los trabajadores	69	26,14 %	97	36,74 %	63	23,86 %	25	9,47 %	10	3,79 %	264	100 %	Las capacitaciones a las que ha asistido han incidido significativamente en su rendimiento laboral, un 36,74% seleccionaron De acuerdo . Un 26,14% Totalmente de acuerdo . Un 23,86% Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo un esta 9,47% en Desacuerdo mientras que un 3,7 % dicen que están Totalmente en desacuerdo .	Entorno al valor que poseen las jornadas de capacitación dentro del Ministerio, el encargado hacía mención que desde el nacimiento de una institución, se debe procurar el desarrollo de todos los que hacen posible que esta institución desarrolle sus servicios con efectividad y calidad. En ese sentido, es importante reconocer que la formación será en todo momento una herramienta fundamental para el mejoramiento tanto de los empleados en sus áreas de trabajo como para la institución entera.	
2. Contexto laboral de la unidad de capacitación	54	20,45 %	112	42,42 %	67	25,38 %	23	8,71 %	8	3,03 %	264	100 %	Las capacitaciones a las que ha asistido han permitido que su contexto laboral sea más eficiente, un 42,42% seleccionaron De acuerdo , un 25,38% Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo , un 20,45% Totalmente de acuerdo . Un 8,71% en Desacuerdo mientras que un 3,03% dicen que están Totalmente		

														en desacuerdo.	Así también, comentaba que todo el desempeño de los servidores públicos, en el caso del Ministerio, debe estar enfocado principalmente en que el rendimiento de los trabajadores en sus respectivas áreas de trabajo, no solamente les permita a ellos mismos desarrollarse en lo que deseen, sino también en aportar a la institución todo lo necesario para que esta sea la mejor en responder a las necesidades de la sociedad, en este caso por ser una secretaria del Estado.
3. Tareas laborales desempeñadas	55	20,83 %	113	42,80 %	70	26,52 %	20	7,58 %	6	2,27 %	264	100 %	Después de haber sido capacitado se siente mejor preparado para cumplir sus tareas laborales, un 42,80% seleccionaron De acuerdo , un 26,52% Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo , un 20,83% Totalmente de acuerdo . Un 7,58% en Desacuerdo mientras que un 2,27% dicen que están Totalmente en desacuerdo .		
4. Calidad del desempeño de los trabajadores	52	19,70 %	118	44,70 %	64	24,24 %	22	8,33 %	8	3,03 %	264	100 %	Considera que las capacitaciones han sido una herramienta clave que ha influido en la calidad de su desempeño profesional un 44,70% seleccionaron De acuerdo , un 24,24% Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo , un 19,70% Totalmente de acuerdo . Un 8,33% en Desacuerdo mientras que un 3,03% dicen que están Totalmente en desacuerdo .		
5. Destrezas laborales de los trabajadores	60	22,73 %	114	43,18 %	59	22,35 %	21	7,95 %	10	3,79 %	264	100 %	Sus competencias se han visto fortalecidas a través de las capacitaciones, 43,18% selecciono De		

4.2 Análisis e interpretación de los resultados de la investigación.

4.2.1 Análisis e interpretación de los resultados de la variable dependiente de la hipótesis específica 3.

Dichos resultados se plasman en la siguiente gráfica:

“Desempeño laboral”

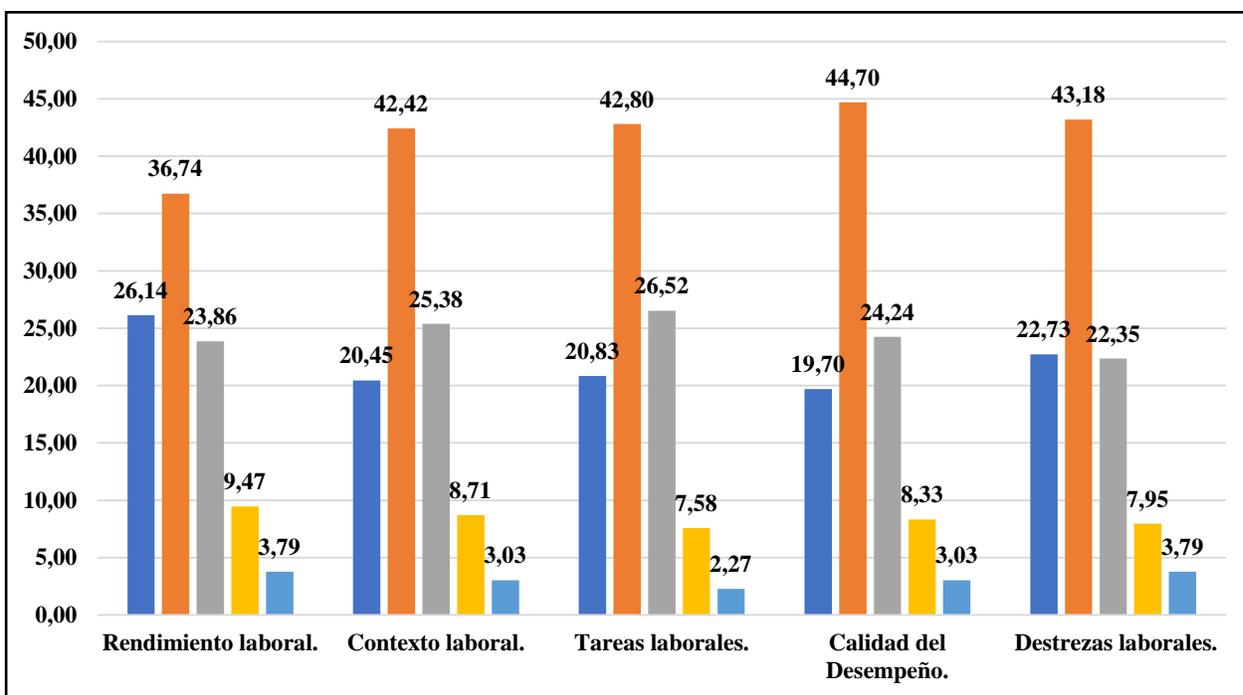


Figura 16. Comportamiento de la variable dependiente de la hipótesis específica 3: “Desempeño laboral”.

Interpretación: El gráfico refleja principalmente valores positivos de aceptación por parte de los servidores públicos encuestados, lo que permite inferir que existe una fuerte presencia del atributo para cada uno de los indicadores evaluados. De acuerdo a la valoración de los participantes se puede determinar que las capacitaciones han incidido significativamente en el rendimiento laboral, además que

han permitido que su contexto laboral sea más eficiente, por otro lado, se sienten mejor preparados para cumplir con sus tareas. Del mismo modo han sido una herramienta clave para la calidad de su desempeño profesional, igualmente por medio de estas se han fortalecido las competencias.

4.3.3 Prueba de hipótesis específica número 3.

Se buscó demostrar la relación entre las variables VI: Las estrategias de evaluación utilizadas en la capacitación en términos de Educación No Formal y VD: El desempeño laboral de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.

H₁: La hipótesis específica número tres establecía que “Las estrategias de evaluación utilizadas en la capacitación en términos de Educación No Formal si contribuye en el desempeño laboral de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.”

Estadísticamente representada por:

$$R_x e y \neq 0$$

H₀: La hipótesis estadística número tres establecía que “Las estrategias de evaluación utilizadas en la capacitación en términos de Educación No Formal no contribuye en el desempeño laboral de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.”

Estadísticamente representada por:

$$R_{xy} = 0$$

En la primera supone que entre las variables sí hay correlación y es significativa con un nivel del 95% de confianza y un margen de error de 0.05, y la segunda supone que no hay relación.

Para conocer la magnitud de la correlación entre “Las estrategias de evaluación utilizadas en la capacitación en términos de Educación No Formal contribuye en el desempeño laboral de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.”, se utilizó la siguiente fórmula:

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

Desarrollándola se obtiene:

Tabla 29. Base de datos de coeficiente de correlación de rangos de Spearman.

N°	X	Y	Rango X(dx)	Rango Y(dy)	d	d ²
1	9	5	8	12	-4	16
2	8	7	8	12	-4	16
3	14	10	8	12	-4	16
4	15	20	8	12	-4	16
5	10	6	8	12	-4	16
6	10	10	8	12	-4	16
7	11	6	8	12	-4	16
8	18	6	8	12	-4	16
9	17	15	8	12	-4	16
10...	13	10	34	12	22	484

...264	13	11	264	262.5	1.5	2.25
					SUMA	739,002.14
					N°	264

Sustituyendo en las formula:

$$R_s = 1 - \frac{6 (739,002.14)}{264[(264)^2 - 1]}$$

$$R_s = 1 - \frac{4,434,012.84}{264 [69,696 - 1]}$$

$$R_s = 1 - \frac{4,434,012.84}{264 (69,695)}$$

$$R_s = 1 - \frac{4,434,012.84}{18,399,480}$$

$$R_s = 1 - 0.2409$$

$$R_s = 0.7591$$

Interpretación:

Se evidencia que la intensidad con que se relacionan las variables según la fórmula rho es de 0.76. Por lo tanto, se encuentra entre 0 y + 0.90, lo que indica que existe una correlación positiva considerable según el valor crítico de la tabla del coeficiente de correlación de los rangos de Spearman. Por lo que se concluye que la H₁ es cierta. *Las estrategias de evaluación utilizadas en la capacitación en términos de Educación No Formal si contribuye en el desempeño laboral de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.* No obstante, indica que 0.76 es un nivel medio, esto significa que, si hay correlación entre las variables, pero ésta es muy considerable.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS: SANTA ANA.

4.1 Organización y clasificación de los datos.

4.1.1 Organización y clasificación de los datos obtenidos de la variable independiente de la Hipótesis Específica 1.

La hipótesis específica 1 de la investigación: “La planificación técnica de las capacitaciones incide en el clima organizacional de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas”.

Donde la variable independiente fue: “Planificación Técnica” de la cual se obtuvo por los siguientes indicadores: Ejecución del proceso de planificación, utilización recursos didácticos, desarrollo de contenidos, actividades de la capacitación y aplicación estrategias didácticas.

Los ítems con que se midió cada indicador fueron los números 1, 2, 3, 4 y 5 plasmados en el cuestionario aplicado a los servidores públicos del Ministerio de Obras Públicas en los Departamento de Santa Ana a 23 personas de las cuales 3 fueron femeninas y 20 eran masculinos, dividiéndolos por áreas administrativa y operativos dependiendo en donde se desempeñan.

Tabla 12. Resultado de la variable independiente de la hipótesis específica 1 “Planificación Técnica”

Indicador	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		Total	Total	Interpretación	Análisis de Guía de Entrevista	Análisis de Guía de observación
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1. Ejecución del proceso de planificación	13	56.52 %	7	30.4 3%	2	8.70 %	1	4.34 %	0	0.00 %	23	100 %	En relación a la pregunta número 1 del cuestionario dirigido a servidores públicos del Ministerio de Obras Públicas, se consultó si la planificación influye en la calidad final de las capacitaciones. De los 23 sujetos encuestados, el 56.52% se muestra Totalmente de acuerdo , y el 30.43% está De acuerdo , mientras que un 8.70 % alega que no está Ni de acuerdo, ni en desacuerdo , mientras que, por otro lado, solamente un 4.34 % se muestra En desacuerdo .	Con respecto a la planificación técnica, el encargado del departamento de Santa Ana, menciona que dentro de todo el proceso de planificación de las capacitaciones, se deben considerar a profundidad, los recursos con los que se cuentan para el desarrollo de la temática seleccionada, así como también las actividades y la metodología por la cual estará guiada la jornada de formación.	Se evidencio en su totalidad que si existe planificación y ejecución por parte del facilitador encargado de implementar las capacitaciones, de igual forma una buena distribución de tiempo. De igual forma se verifico que los recursos didácticos utilizados en las capacitaciones son los idóneos para cada contenido, así también que son utilizados correctamente.
2. Utilización de recursos	9	39.13 %	10	43.4 8%	4	17.3 9%	0	0.00 %	0	0.00 %	23	100 %	En cuanto a la pregunta número 2 del cuestionario dirigido a servidores públicos del Ministerio de Obras Públicas, se consultó con los participantes si los recursos didácticos son usados adecuadamente en las	Un detalle importante mencionado en esta pregunta, es que también se debe considerar la búsqueda y la selección de la	Como equipo investigador se determinó que las temáticas abordadas en las capacitaciones no responden en 14.79 totalidad a todas las necesidades profesionales de los

didácticos														capacitaciones realizadas. De los 23 sujetos encuestados, el 43.48 % dice estar De acuerdo , y el 39.13 % Totalmente de acuerdo , por otro lado, un 17.39 % afirma no estar Ni de acuerdo ni en desacuerdo .	persona facilitadora que impartirá la jornada de formación con el fin que la capacitación sea de provecho para los servidores públicos al provenir de una persona experta en la temática.	participantes que las capacitaciones están enfocados en aspectos personales.
3. Desarrollo de contenidos	10	43.48 %	8	34.78	4	17.39 %	1	4.34 %	0	0.00 %	23	100 %	En relación a la pregunta 3, se cuestionó a los servidores públicos del Ministerio de Obras Publicas si los contenidos abordados en las capacitaciones (estrategias didácticas) responden a las necesidades profesionales de los participantes. De los 23 sujetos, el 43.48 % se muestra Totalmente de acuerdo y el 34.78 % De acuerdo , existe un porcentaje del 17.39 % que opina Ni de acuerdo ni en desacuerdo , por otra parte, un 4.34 % dice estar En desacuerdo .	Así también, se debe realizar la búsqueda del lugar adecuado para desarrollar las capacitaciones, tomando en cuenta que es una regional y no posee un espacio asignado para el desarrollo de estas actividades de formación; todo esto de hace con anticipación a partir de convenios con universidades y/o instituciones ligadas al Ministerio.	Se observó que los participantes del Ministerio de Obras Publicas del Departamento de San Salvador tienen disposición en el desarrollo de las actividades implementadas dentro de las capacitaciones. Se evidencio que el facilitador si propicia espacios de aprendizaje en el desarrollo de las capacitaciones.	
4. Actividades de la capacitación.	13	56.52 %	0	0.00 %	8	34.78 %	2	8.69 %	0	0.00 %	23	100 %	En cuanto a la pregunta 4 del cuestionario dirigido a servidores públicos del Ministerio de Obras Públicas, se realizó la interrogante: Las actividades de las capacitaciones refuerzan los	También nos mencionaba que se realizan las respectivas convocatorias que se envían a los jefes inmediatos para que ellos determinen		

														conocimientos de los participantes. De los 23 participantes encuestados, el 56.52 % dice estar Totalmente de acuerdo , mientras tanto un 34.78 % opina que no está Ni de acuerdo ni en desacuerdo , por otro lado, un 8.69 % dice estar En desacuerdo .	quienes asistirán a las jornadas de capacitación.
5. Aplicación de estrategias didácticas	8	34.78 %	11	47.83 %	3	13.04 %	1	4.34 %	0	0.00 %	23	100 %	En relación a la pregunta 5 del cuestionario dirigido a servidores públicos del Ministerio de Obras Públicas, se cuestionó a los participantes si la forma en que se desarrollan las capacitaciones (estrategias didácticas) logra que se cumplan los objetivos de aprendizaje. De los 23 encuestados, un porcentaje del 47.83 % se muestra De acuerdo y un 34.78 % se muestra Totalmente de acuerdo , sin embargo, un 13.04 % se muestra Ni de acuerdo ni en desacuerdo , por otra parte, el 4.34 % dice estar En desacuerdo .		

4.2 Análisis e interpretación de los resultados de la investigación

4.2.1 Análisis e interpretación de los resultados de la variable independiente de la hipótesis específica 1.

"Planificación técnica de las capacitaciones"

Dichos resultados se plasman en la siguiente gráfica:

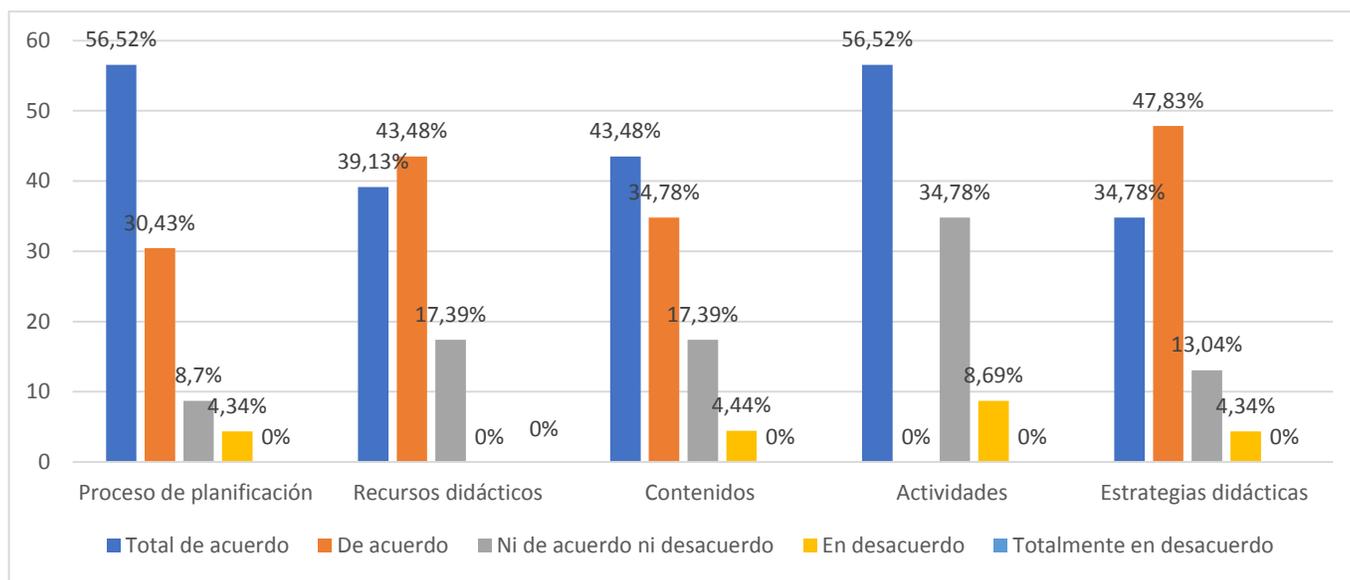


Figura 17. Comportamiento de la variable independiente de la hipótesis específica 1: Planificación técnica de las capacitaciones.

Interpretación: El gráfico refleja valores positivos por parte de los servidores públicos encuestados, lo que permite deducir que existe una fuerte aceptación del atributo para cada uno de los indicadores evaluados. De acuerdo a la valoración de la mayoría de los participantes se puede establecer que los procesos de planificación sí influyen en la calidad de las capacitaciones, de igual forma que los recursos didácticos sí son utilizados correctamente en las capacitaciones, además la evidencia sugiere que los contenidos abordados en dichas capacitaciones efectivamente responden a las necesidades profesionales de los participantes, en cuanto a las actividades de las capacitaciones sí refuerzan los conocimientos de

los participantes, aunque hay un margen de servidores que mantienen un punto de vista neutral al respecto y por último se puede inferir que las estrategias didácticas ciertamente están logrando que se cumplan los objetivos de aprendizaje.

4.1.2 Organización y clasificación de los datos obtenidos de la variable dependiente de la Hipótesis Específica 1.

La hipótesis específica 1 de la investigación: “La planificación técnica de las capacitaciones incide en el clima organizacional de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas”.

Donde la variable dependiente fue: “Clima organizacional” de la cual se obtuvo por los siguientes indicadores: Ambiente laboral, conducta de los capacitados, motivación intrínseca, relaciones humanas y calidad de vida laboral.

Los ítems con que se midió cada indicador fueron los números 6, 7, 8, 9 y 10 plasmados en el cuestionario aplicado a los servidores públicos del Ministerio de Obras Públicas en los Departamento de Santa Ana a 23 personas de las cuales 3 fueron femeninas y 20 eran masculinos, dividiéndolos por áreas administrativa y operativos dependiendo en donde se desempeñan.

Tabla 13. Resultado de la variable dependiente de la hipótesis específica 1 “Clima Organizacional”

Indicador	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		Total	Total	Interpretación	Análisis de Guía de Entrevista	Análisis de Guía de Observación
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1. Ambiente laboral	12	52.17 %	8	34.78 %	1	4.34 %	2	8.69 %	0	0.00 %	23	100 %	En relación a la pregunta número 6 del cuestionario dirigido a servidores públicos del Ministerio de Obras Públicas, versa de la siguiente manera: El ambiente laboral en las capacitaciones fortalece las relaciones interpersonales entre los miembros del grupo. De los 23 encuestados, el 52.17 % se muestra Totalmente de acuerdo , y el 34.78% dice estar De acuerdo , otro sector del 4.34 % opina que no está Ni de acuerdo ni en desacuerdo , mientras que por último un 8.69% se muestra En desacuerdo .	A partir de lo comentado por el encargado de Santa Ana, se verifica que si bien el clima organizacional abarca las conductas, la motivación y las relaciones humanas de los servidores públicos, para que exista un ambiente laboral propicio y adecuado para rendir mejor en su área de trabajo; existen más factores que intervienen en la calidad de la vida laboral dentro del Ministerio de Obras Públicas que ayudaran a mejorar los servicios y las relaciones entre los empleados.	Se observó que a través de las capacitaciones se da el fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre los miembros del grupo del Ministerio de Obras Publicas Se observó que existe aceptación de los participantes del Departamento de San Salvador en las diversas jornadas de capacitación.
														En cuanto a la pregunta número 7 del cuestionario dirigido a servidores públicos del Ministerio de Obras Públicas, la cual dice: La conducta de los participantes incide en el buen desempeño de	Dentro de algunos factores que intervienen

<p>2. Conducta de los capacitados</p>	5	21.74 %	15	65.22 %	3	13.04 %	0	0.00 %	0	0.00 %	23	100 %	<p>las capacitaciones. De las 23 personas encuestadas, un 65.22 % dice estar De acuerdo, y un 21.74 % Totalmente de acuerdo, mientras que un 13.04 % dice que no se encuentra Ni de acuerdo ni en desacuerdo.</p>	<p>encontramos, el hacinamiento de las áreas de trabajo, es decir, que los espacios para que los empleados desarrollen sus labores de una manera satisfactoria, son demasiado reducidos, generando así una incomodidad por parte de ellos/as; y por consiguiente esto genera que no exista un clima organizacional adecuado o satisfactorio que genere una buena calidad de vida laboral.</p>	
<p>3. Motivación intrínseca</p>	9	39.13 %	10	43.47 %	2	8.69 %	2	8.69 %	0	0.00 %	23	100 %	<p>En relación a la pregunta número 8 del cuestionario dirigido a servidores públicos del Ministerio de Obras Públicas, se consultó si la motivación personal es clave para el éxito de las actividades del grupo dentro de las capacitaciones. De los 23 participantes, un porcentaje del 43.47 % se muestra De acuerdo con tal afirmación, y un 39.13 % dice estar Totalmente de acuerdo, por un lado, otro porcentaje del 8.69% opina que no están Ni de acuerdo ni en desacuerdo, por otro lado, un 8.69 % dice estar En desacuerdo.</p>	<p>De igual forma, se menciona que las relaciones interpersonales y la comunicación entre los servidores públicos y entre ellos con el jefe inmediato es determinante en el clima organizacional dentro del Ministerio de Obras Públicas y en específico en las diversas áreas de trabajo que esta posee.</p>	
													<p>En cuanto a la pregunta número 9 del cuestionario dirigido a servidores públicos del Ministerio de Obras Públicas, se hizo la siguiente interrogante:</p>		

<p>4. Relaciones humanas</p>	13	56.52 %	8	34.78 %	0	0.00 %	2	8.69 %	0	0.00 %	23	100 %	<p>Las relaciones humanas entre los participantes de las capacitaciones promueven un ambiente favorable para su aprendizaje. De los 23 participantes, el 56.52 % dice encontrarse Totalmente de acuerdo, además de un 34.78 % que dice estar De acuerdo, por otro lado, otro porcentaje del 8.69 % dice estar En desacuerdo.</p>		
<p>5. Calidad de vida laboral</p>	13	56.52 %	7	30.43 %	1	4.34 %	2	8.69 %	0	0.00 %	23	100 %	<p>En relación a la pregunta número 10 del cuestionario dirigido a servidores públicos del Ministerio de Obras Públicas, se consultó si las capacitaciones le permiten a los servidores públicos mejorar su clima laboral. De los 23 participantes, un porcentaje del 56.52 % respondió con Totalmente de acuerdo y un 30.43 % dice estar De acuerdo, mientras tanto otro sector, 4.34 % dice no estar Ni de acuerdo ni en desacuerdo, por otro lado, otro pequeño sector del 8.69 % dice encontrarse En desacuerdo.</p>		

4.2 Análisis e interpretación de los resultados de la investigación

4.2.1 Análisis e interpretación de los resultados de la variable dependiente de la hipótesis específica 1.

"Clima Organizacional"

Dichos resultados se plasman en la siguiente gráfica:

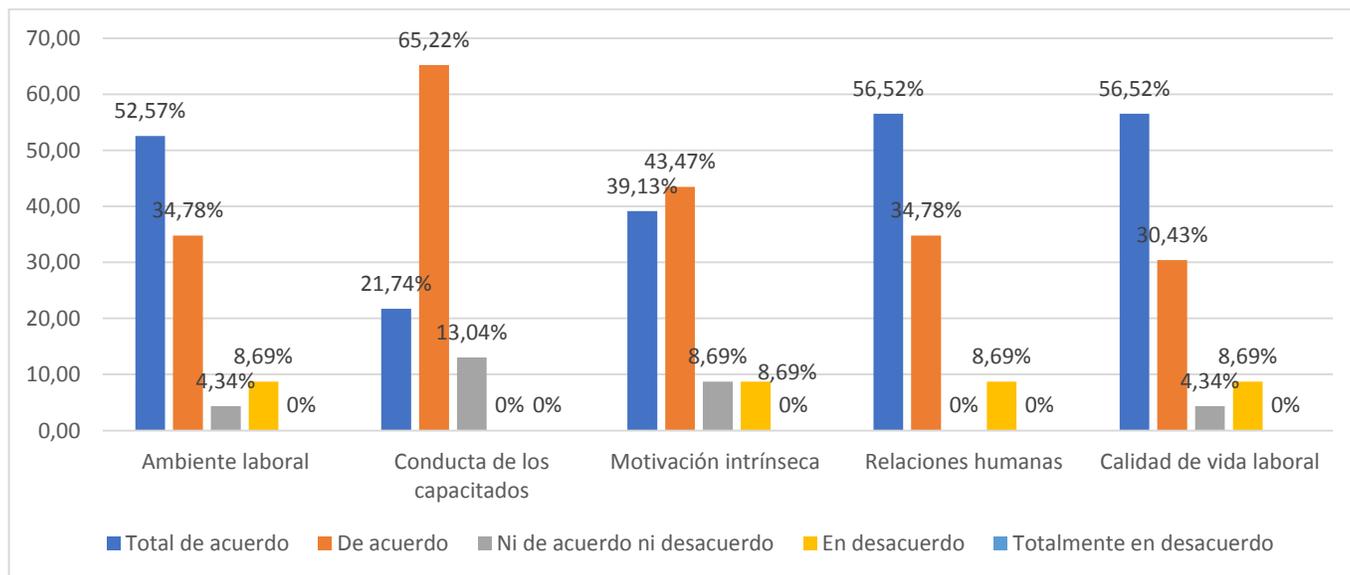


Figura 17. Comportamiento de la variable dependiente de la hipótesis específica 1: Clima Organizacional

Interpretación: El gráfico muestra mayoritariamente valores positivos de aceptación por parte de los servidores públicos encuestados, por consiguiente esto da la pauta para afirmar que el ambiente laboral en las capacitaciones sí permite que fortalezcan las relaciones interpersonales entre los miembros del grupo, en cuanto a lo conductual, la evidencia sugiere que la conducta de los participantes incide en el buen desempeño de las capacitaciones, de igual manera estos datos nos permiten afirmar que la motivación intrínseca es un factor clave para el éxito del participante dentro de las dinámicas de grupo en las capacitaciones, en este mismo sentido es importante destacar que las relaciones humanas entre los

participantes promueven un ambiente favorable también y por ultimo mencionar que dicha capacitaciones logran mejorar el clima laboral de los participantes.

4.3.1. Prueba de Hipótesis específica número 1.

Para realizar la prueba de hipótesis se utilizó el Coeficiente ***Rs de Spearman***, que es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables.

Una prueba de hipótesis es una regla que especifica si se puede aceptar o rechazar una afirmación acerca de una población dependiendo de la evidencia proporcionada por una muestra de datos.

Se buscó demostrar la relación entre las variables VI: La planificación técnica de las capacitaciones VD: El clima organizacional de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.

H₁: La hipótesis específica número uno establecía que “La planificación técnica de las capacitaciones incide en el clima organizacional de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.”

Estadísticamente representada por:

$$\mathbf{R_{x \text{ e } y} \neq 0}$$

H₀: La hipótesis estadística número uno establecía que “La planificación técnica de las capacitaciones no incide en el clima organizacional de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.”

Estadísticamente representada por:

$$R_{x \text{ e } y} = 0$$

En la primera supone que entre las variables sí hay correlación y es significativa con un nivel del 95% de confianza y un margen de error de 0.05, y la segunda supone que no hay relación.

Para conocer la magnitud de la correlación entre “La planificación técnica de las capacitaciones y la incide en el clima organizacional de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.”, se utilizó la siguiente fórmula:

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

Dónde:

R_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)

n = Número de datos

6 = constante

Desarrollándola se obtiene:

Tabla 30. Base de datos de coeficiente de correlación de rangos de Spearman.

N°	X	Y	Rango X(dx)	Rango Y(dy)	d	d ²
1	5	4	2.5	3	-0.5	0.25
2	5	5	2.5	3	-0.5	0.25
3	5	5	2.5	3	-0.5	0.25
4	7	5	8.5	3	5.5	30.25
5	9	5	14	3	11	121
6	8	6	11.5	6.5	5	25
7	8	6	11.5	6.5	5	25
8	7	7	8.5	8.5	0	0
9	9	7	14	8.5	5.5	30.25
10...	5	8	2.5	12	-9.5	90.25
...23	15	19	22.5	22.5	0	0
					SUMA	922
					N°	23

Sustituyendo en las formula:

$$R_s = 1 - \frac{6(922)}{23[(23)^2 - 1]}$$

$$R_s = 1 - \frac{5,532}{23 [529 - 1]}$$

$$R_s = 1 - \frac{5,532}{23 (528)}$$

$$R_s = 1 - \frac{5,532}{12,144}$$

$$R_s = 1 - 0.4555$$

$$R_s = 0.5455$$

Interpretación:

Se observó que la intensidad con que se relacionan las variables según la fórmula rho es de 0.55. Por lo tanto, se encuentra entre 0 y + 0.75, lo que indica que existe una correlación positiva considerable según el valor crítico de la tabla del coeficiente de correlación de los rangos de Spearman. Por lo que se concluye que la H_1 es cierta. *La planificación técnica de las capacitaciones incide en el clima organizacional de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.* No obstante, el resultado de la correlación está alejada de +1 (Correlación positiva perfecta) lo que indica que 0.55 es un nivel débil, esto significa que, si hay correlación entre las variables, pero ésta es media.

4.1.2 Organización y clasificación de los datos obtenidos de la variable independiente de la Hipótesis Específica 2.

La hipótesis específica 2 de la investigación: “La metodología de las capacitaciones aplicadas en términos de la Educación No Formal fortalece las competencias profesionales de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas”.

Donde la variable independiente fue: “La metodología de las capacitaciones aplicadas en términos de la Educación No Formal” de la cual se obtuvo por los siguientes indicadores: Proceso pedagógico, aplicación de técnicas de aprendizaje, desarrollo de actividades cognitivas, actividades educativas y objetivos de la capacitación.

Los ítems con que se midió cada indicador fueron los números 11, 12, 13, 14 y 15 plasmados en el cuestionario aplicado a los servidores públicos del Ministerio de Obras Públicas en los Departamento de Santa Ana a 23 personas de las cuales 3 fueron femeninas y 20 eran masculinos, dividiéndolos por áreas administrativa y operativos dependiendo en donde se desempeñan.

Tabla 14. Resultado de la variable independiente de la hipótesis específica 2 “**La metodología de las capacitaciones aplicadas en términos de la Educación No Formal**”

Indicador	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		Total	Total	Interpretación	Análisis de Guía de Entrevista	Análisis de Guía de Observación
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%					
1. Proceso pedagógico	5	21.73 %	14	60.86 %	4	17.39 %	0	0.00 %	0	0.00 %	23	100 %	En relación a la pregunta número 11 del cuestionario dirigido a servidores públicos del Ministerio de Obras Públicas, se consultó si la secuencia de las actividades (proceso pedagógico) que se lleva a cabo en las capacitaciones es consecuente con las temáticas desarrolladas. De los 23 sujetos encuestados, el 60.86 % se muestra De acuerdo , y el 21.73 % está Totalmente de acuerdo , mientras que un 17.39 % alega que no está Ni de acuerdo, ni en desacuerdo .	Con respecto a la aplicación de metodologías dentro de las capacitaciones, es importante recalcar que el encargado de Santa Ana menciona que dentro de la planificación de dichas jornadas se retoman puntos importantes como las técnicas y las actividades que se desarrollaran con el propósito de lograr cumplir los objetivos que se plantean con la jornada de formación.	Se evidenció en su totalidad que las metodologías empleadas en las capacitaciones son las adecuadas por cada temática abordada.
													En cuanto a la pregunta número 12 del cuestionario dirigido a servidores públicos del		

<p>2. Aplicación de técnicas de aprendizaje.</p>	8	34.78 %	11	47.83 %	3	13.04 %	0	0.00 %	1	4.34 %	23	100 %	<p>Ministerio de Obras Públicas, se consultó con los participantes si las técnicas de aprendizaje que utilizan los ponentes son adecuadas para lograr ale aprendizaje. De los 23 sujetos encuestados, el 47.83 % dice estar De acuerdo, y el 34.78 % Totalmente de acuerdo, por otro lado, un 13.04 % afirma no estar Ni de acuerdo ni en desacuerdo.</p>	<p>De igual forma, indica que todas las metodologías que se aplican dentro de las capacitaciones que desarrolla la Unidad de Capacitación y desarrollo del Ministerio, son de carácter participativo.</p> <p>También se reconoce que las metodologías dependerán de las temáticas que se abordaran, así como también de la población que participara y el espacios donde se desarrollaran las jornadas de formación.</p>	
<p>3. Desarrollo de Actividades cognitivas.</p>	11	47.83 %	6	26.08 %	3	13.04 %	3	13.04 %	0	0.00 %	23	100 %	<p>En relación a la pregunta 13, se cuestionó a los servidores públicos del Ministerio de Obras Publicas si sus propias habilidades cognitivas les permiten crear conocimientos útiles a partir de las capacitaciones. De los 23 sujetos, el 47.83 % se muestra Totalmente de acuerdo y el 26.08 % De acuerdo, existe un porcentaje del 13.04 % que opina Ni de acuerdo ni en desacuerdo, por otra parte, un 13.04 % dice estar En desacuerdo.</p>		

<p>4. Actividades educativas.</p>	13	56.52 %	7	30.43 %	1	4.34 %	2	8.69 %	0	0.00 %	23	100 %	<p>En cuanto a la pregunta 14 del cuestionario dirigido a servidores públicos del Ministerio de Obras Públicas, se realizó la interrogante, Las actividades educativas en las capacitaciones fomentan el trabajo colaborativo. De los 23 participantes encuestados, el 56.52 % dice estar Totalmente de acuerdo, y un 30.43 % se halla De acuerdo, mientras tanto un 4.34 % opina que no está Ni de acuerdo ni en desacuerdo, por otro lado, un 8.69 % dice estar En desacuerdo.</p>		
<p>5. Objetivos de la capacitación .</p>	11	47.83 %	7	30.43 %	4	17.39 %	1	4.34 %	0	0.00 %	23	100 %	<p>En relación a la pregunta 15 del cuestionario dirigido a servidores públicos del Ministerio de Obras Públicas, se realizó la interrogante: Los objetivos de la capacitación cumplen con las expectativas de los participantes. De los 23 encuestados, un porcentaje del 47.83 % se muestra Totalmente de acuerdo y un 30.43</p>		

													<p>% se muestra De acuerdo, sin embargo, un 17.39 % se muestra Ni de acuerdo ni en desacuerdo, por otra parte, el 4.34 % dice estar En desacuerdo.</p>		
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--

4.2 Análisis e interpretación de los resultados de la investigación

4.2.1 Análisis e interpretación de los resultados de la variable independiente de la hipótesis específica 2.

"La metodología de las capacitaciones aplicadas en términos de la Educación No Formal "

Dichos resultados se plasman en la siguiente gráfica:

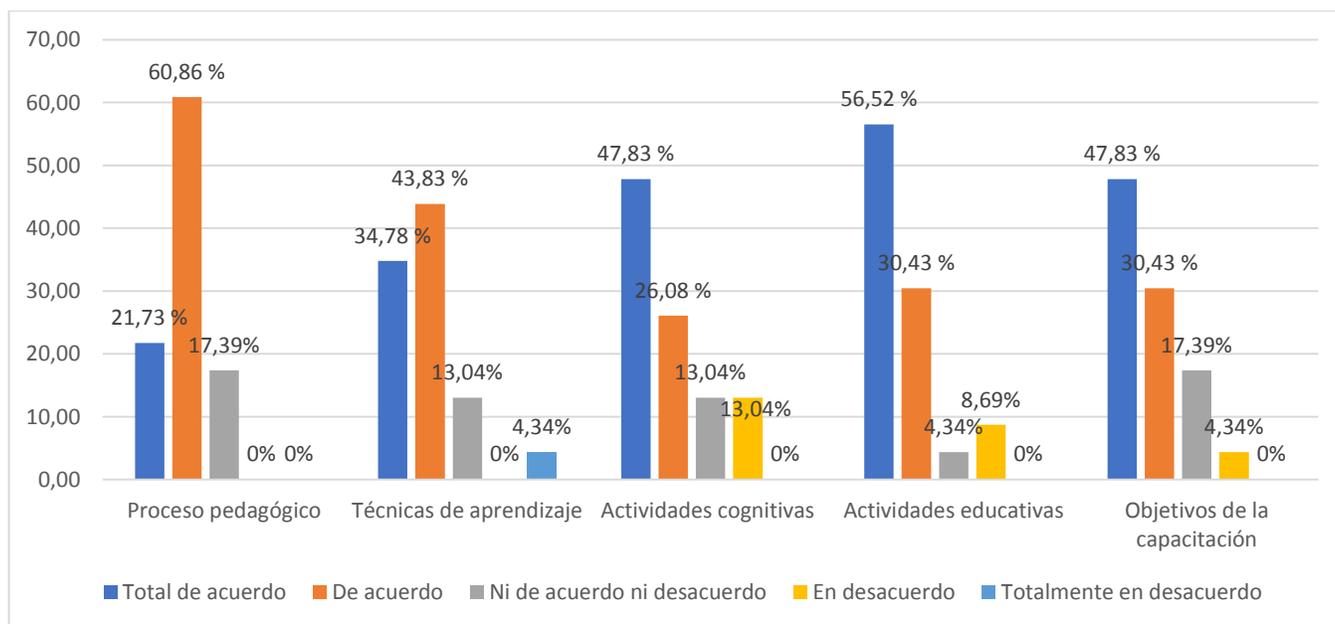


Figura 18. Comportamiento de la variable independiente de la hipótesis específica 2: "La metodología de las capacitaciones aplicadas en términos de la educación no formal"

Interpretación: El gráfico refleja que todos los indicadores presentan valores positivos de aceptación por parte de los servidores públicos encuestados, esto permite inferir que existe un fuerte grado de aprobación del atributo para cada uno de los indicadores evaluados, aunque en algunos de ellos existen pequeños sectores neutros y negativos. De acuerdo a la valoración de los participantes se puede establecer que el proceso pedagógico que se lleva a cabo dentro de las capacitaciones efectivamente es consecuente con las temáticas desarrolladas, en cuanto a las técnicas de aprendizaje utilizadas por el

ponente, la evidencia sugiere que sí son las adecuadas para lograr el aprendizaje de los participantes, también las habilidades cognitivas de los participantes les permiten crear nuevos conocimientos a partir de las capacitaciones, en cuanto a las actividades educativas en las capacitaciones efectivamente favorecen el trabajo colaborativo entre los participantes, y por último, la evidencia nos muestra que los objetivos de estas capacitaciones sí cumplen con las expectativas de los servidores públicos.

4.2.2 Organización y clasificación de los datos obtenidos de la variable dependiente de la Hipótesis Específica 2.

La hipótesis específica 2 de la investigación: “La metodología de las capacitaciones aplicadas en términos de la Educación No Formal fortalece las competencias profesionales de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas”.

Donde la variable dependiente fue: “Competencias profesionales” de la cual se obtuvo por los siguientes indicadores: Competencias básicas, competencias genéricas, competencias específicas. Aptitudes y contexto profesional.

Los ítems con que se midió cada indicador fueron los números 16, 17, 18, 19 y 20 plasmados en el cuestionario aplicado a los servidores públicos del Ministerio de Obras Públicas en los Departamento de Santa Ana a 23 personas de las cuales 3 fueron femeninas y 20 eran masculinos, dividiéndolos por áreas administrativa y operativos dependiendo en donde se desempeñan

Tabla 15. Resultado de la variable dependiente de la hipótesis específica 2 “**Competencias profesionales**”

Indicador	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		Total	Total	Interpretación	Análisis de Guía de Entrevista	Análisis de Guía de Observación
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%					
1. Competencias básicas.	14	60.86 %	5	21.73 %	2	8.69 %	2	8.69 %	0	0.00 %	23	100 %	En relación a la pregunta número 16 del cuestionario dirigido a servidores públicos del Ministerio de Obras Públicas, versa de la siguiente manera: Por medio de las capacitaciones se fortalecen las competencias básicas de los servidores públicos. De los 23 encuestados, el 60.86 % se muestra Totalmente de acuerdo , y el 21.73 % dice estar De acuerdo , otro sector del 8.69 % opina que no está Ni de acuerdo ni en desacuerdo , mientras que por último un 8.69% se muestra En desacuerdo .	Entorno al fortalecimiento de las competencias profesionales y laborales de los servidores públicos, se mencionaba que el desarrollo de las capacitaciones ayudan a los empleados en sus áreas de trabajo, ya que se ve mejorado su rendimiento laboral con respecto a las tareas asignadas en su área de trabajo; así también se ven fortalecidas todas las habilidades y conocimientos que ellos/as han adquirido a lo largo de su vida laboral y profesional.	
2. Competencias genéricas.	15	65.21 %	3	13.04 %	4	17.39 %	1	4.34 %	0	0.00 %	23	100 %	En cuanto a la pregunta número 17 del cuestionario dirigido a servidores públicos del Ministerio de Obras Públicas, la cual dice: Las competencias conductuales son potenciadas a través de		

														metodologías activas en las capacitaciones. De las 23 personas encuestadas, un 65.21 % dice estar Totalmente de acuerdo , y un 13.04 % De acuerdo , mientras que un 17.39 % dice que no se encuentra Ni de acuerdo ni en desacuerdo y por último un porcentaje del 4.34 % se muestra En desacuerdo .	De igual forma, se verifica a lo largo del tiempo que existe un cambio de comportamiento de los servidores públicos, con respecto a las relaciones con sus compañeros de trabajo o jefes inmediatos. Un dato importante que se señala es, que si bien las capacitaciones tienen el objetivo de fortalecer las competencias de los servidores públicos, dependerá de manera significativa la disposición y el deseo de cada uno de ellos/as por mejorar en su área de desempeño.
3. Competencias específicas.	10	43.47 %	10	43.47 %	1	4.34 %	2	8.69 %	0	0.00 %	23	100 %	En relación a la pregunta número 18 del cuestionario dirigido a servidores públicos del Ministerio de Obras Públicas, se consultó si los conocimientos desarrollados en las capacitaciones beneficiar las competencias específicas que ellos ya poseen. De los 23 participantes, un porcentaje del 43.47 % se muestra De acuerdo con tal afirmación, y también un 43.47 % dice estar Totalmente de acuerdo , por un lado, otro porcentaje del 4.34 % opina que no están Ni de acuerdo ni en desacuerdo , por otro lado, un 8.69 % dice estar En desacuerdo .		

<p>4. Aptitudes.</p>	16	69.56 %	7	30.4 3%	0	0.00 %	0	0.00 %	0	0.00 %	23	100 %	<p>En cuanto a la pregunta número 19 del cuestionario dirigido a servidores públicos del Ministerio de Obras Públicas, se hizo la siguiente interrogante: Actualmente sus aptitudes como servidor público le permiten desarrollarse con eficacia en su puesto de trabajo. De los 23 participantes, el 69.56 % dice encontrarse Totalmente de acuerdo, además de un 30.43 % que dice estar De acuerdo.</p>		
<p>5. Contexto profesional.</p>	16	69.56 %	5	21.7 3%	0	0.00 %	2	8.69 %	0	0.00 %	23	100 %	<p>En relación a la pregunta número 20 del cuestionario dirigido a servidores públicos del Ministerio de Obras Públicas, se consultó si el contexto donde se llevan a cabo las capacitaciones les favorece en su desempeño laboral. De los 23 participantes, un porcentaje del 69.56 % respondió con Totalmente de acuerdo y un 21.73 % dice estar De acuerdo, no obstante, un pequeño sector del 8.69 % dice encontrarse En desacuerdo.</p>		

4.2 Análisis e interpretación de los resultados de la investigación

4.2.1 Análisis e interpretación de los resultados de la variable dependiente de la hipótesis específica 2

"Competencias profesionales"

Dichos resultados se plasman en la siguiente gráfica:

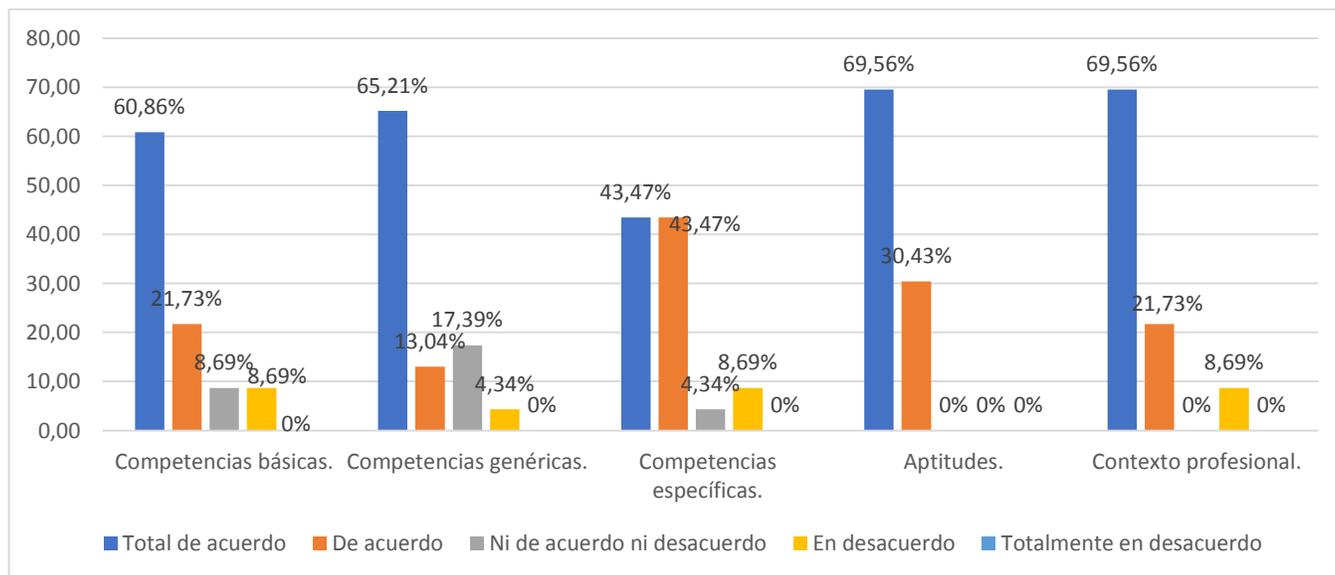


Figura 19. Comportamiento de la variable dependiente de la hipótesis específica 2: Competencias profesionales

Interpretación: El gráfico muestra en su mayoría valores positivos de aceptación en los 5 indicadores. De acuerdo a la valoración de los participantes se puede deducir que por medio de las capacitaciones se fortalecen las competencias básicas de los servidores públicos, las competencias genéricas, particularmente las conductuales, ciertamente son potenciadas a través de metodologías activas empleadas en las capacitaciones y por último, los conocimientos desarrollados en éstas, también benefician las competencias específicas que los individuos ya poseen. Por otra parte, la evidencia sugiere que las aptitudes de estos servidores públicos les permiten desempeñarse con eficiencia en sus

puestos de trabajo, y para finalizar, es preciso mencionar que el contexto en el que se llevan a cabo estas capacitaciones repercute positivamente en el desempeño laboral de los servidores públicos.

4.3.2 Prueba de hipótesis específica número 2

Se buscó demostrar la relación entre las variables VI: La metodología de las capacitaciones aplicadas en términos de la Educación No Formal y VD: Las competencias profesionales de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.

H₁: La hipótesis específica número dos establecía que “La metodología de las capacitaciones aplicadas en términos de la Educación No Formal si fortalece las competencias profesionales de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.”

Estadísticamente representada por:

$$R_{x \text{ e } y} \neq 0$$

H₀: La hipótesis estadística número dos establecía que “La metodología de las capacitaciones aplicadas en términos de la Educación No Formal no fortalece las competencias profesionales de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.”

Estadísticamente representada por:

$$R_{x \text{ e } y} = 0$$

En la primera supone que entre las variables sí hay correlación y es significativa con un nivel del 95% de confianza y un margen de error de 0.05, y la segunda supone que no hay relación.

Para conocer la magnitud de la correlación entre “La metodología de las capacitaciones aplicadas en términos de la Educación No Formal y su fortalecimiento en las competencias profesionales de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.”, se utilizó la siguiente fórmula:

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

Desarrollándola se obtiene:

Tabla 31. Base de datos de coeficiente de correlación de rangos de Spearman.

N°	X	Y	Rango X(dx)	Rango Y(dy)	d	d ²
1	5	5	2.5	4.5	-2	4
2	5	5	2.5	4.5	-2	4
3	5	5	2.5	4.5	-2	4
4	5	5	2.5	4.5	-2	4
5	6	5	5.5	4.5	1	1
6	8	5	10.5	4.5	6	36
7	10	5	15.5	4.5	11	121
8	15	5	21	4.5	16.5	272.25
9	7	6	8	10	-2	4
10...	7	6	8	10	-2	4
...23	17	17	22.5	22.5	0	0
					SUMA	734
					N°	23

Sustituyendo en las formula:

$$R_s = 1 - \frac{6(734)}{23[(23)^2 - 1]}$$

$$R_s = 1 - \frac{4,409}{23 [529 - 1]}$$

$$R_s = 1 - \frac{4,409}{23 (528)}$$

$$R_s = 1 - \frac{4,409}{12,144}$$

$$R_s = 1 - 0.3626$$

$$R_s = 0.6374$$

Interpretación:

Se constata que la intensidad con que se relacionan las variables según la fórmula rho es de 0.64. Por lo tanto, se encuentra entre 0 y + 0.75, lo que indica que existe una correlación positiva considerable según el valor crítico de la tabla del coeficiente de correlación de los rangos de Spearman. Por lo que se concluye que la H₁ es cierta. *La metodología de las capacitaciones aplicadas en términos de la Educación No Formal si fortalece las competencias profesionales de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.* No obstante, el resultado de la correlación está un poco alejada de +1 (Correlación positiva perfecta) lo que indica que 0.64 es un nivel medio, esto significa que, si hay correlación entre las variables, pero ésta es considerable.

4.3.1 Organización y clasificación de los datos obtenidos de la variable independiente de la Hipótesis Específica 3.

La hipótesis específica 3 de la investigación: “Las estrategias de evaluación utilizadas en la capacitación en términos de Educación No Formal contribuye en el desempeño laboral de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas”.

Donde la variable independiente fue: “Sistema de evaluación” de la cual se obtuvo por los siguientes indicadores: Objetivos de evaluación, plan curricular de la institución, productividad en el área de trabajo, eficiencia en las tareas asignadas y pertinencia en sus responsabilidades.

Los ítems se midieron por los indicadores 21, 22, 23, 24 y 25 plasmados en el cuestionario aplicado a los servidores públicos del Ministerio de Obras Publicas en el Departamento de Santa Ana a 23 personas de las cuales 3 fueron femeninas y 20 eran masculinos, dividiéndolos por áreas administrativa y operativos dependiendo en donde se desempeñan.

Tabla 16. Resultado de la variable independiente de la hipótesis específica 3 “Sistema de Evaluación”

Indicador	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		Tot al	Tot al	Interpretación	Análisis de Guía de Entrevista	Análisis de Guía de Observación
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1. Objetivos de la evaluación	9	39.13 %	10	43.47 %	1	4.34 %	2	8.69 %	1	4.34 %	23	100 %	<p>En relación a la pregunta número 21 del cuestionario dirigido a servidores públicos del Ministerio de Obras Públicas, se consultó a los encuestados si en las capacitaciones que han participado han logrado alcanzar sus objetivos laborales. De los 23 sujetos encuestados, el 43.47 % se muestra De acuerdo, y el 39.13 % está Totalmente de acuerdo, mientras que un 4.34 % alega que no está Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, por otra parte, un 8.69% dice estar En desacuerdo y otro 4.34 % alega estar Totalmente en desacuerdo.</p>	<p>Con respecto al sistema de evaluación que la Unidad de Capacitación y desarrollo del Ministerio de Obras Públicas implementan, el encargado de Santa Ana comentó que con el método de evaluación que se utiliza (Pre test y post test) en cada una de las jornadas de formación, les permite llevar a cabo el principal objetivo de este que es, el verificar el impacto de las capacitaciones en los participantes.</p>	<p>Se observó que las pruebas de aprendizaje utilizadas antes y después de las capacitaciones son las idóneas para mediar la adquisición de información sobre las temáticas abordadas.</p>
													<p>En cuanto a la pregunta número 22 del cuestionario dirigido a servidores públicos del</p>	<p>Así también les ayuda a corroborar que tan aplicable serán las temáticas de dichas</p>	

<p>2. Plan curricular de la institución</p>	11	47.82 %	7	30.43 %	4	17.39 %	1	4.34 %	0	0.00 %	23	100 %	<p>Ministerio de Obras Públicas, se consultó con los participantes si el plan de formación de las capacitaciones incluye contenidos conforme a las necesidades profesionales. De los 23 sujetos encuestados, el 47.82 % dice estar Totalmente de acuerdo, y el 30.43 % De acuerdo, por otro lado, un 17.39 % afirma no estar Ni de acuerdo ni en desacuerdo y por último un porcentaje del 4.34 % se halla En desacuerdo.</p>	<p>jornadas en el área de trabajo de cada servidor público, con el objetivo de reconocer como estos contribuirán en la productividad y la eficiencia de cada empleado en su respectiva área de trabajo y la responsabilidad de desarrollar con pertinencia las tareas que se le asignan.</p> <p>Es importante recalcar que dicho proceso de evaluación es de conocimiento de cada servidor público, y ha tenido una aceptación por parte de ellos/as.</p>	
<p>3. Productividad en el área de trabajo</p>	14	60.86 %	6	26.08 %	2	8.69 %	1	4.34 %	0	0.00 %	23	100 %	<p>En relación a la pregunta 23, se cuestionó a los participantes si las capacitaciones han sido diseñadas para aumentar la productividad de los servidores públicos en sus respectivas áreas. De los 23 sujetos, el 60.86 % se muestra Totalmente de acuerdo y el 26.08 % De acuerdo, existe un porcentaje del 8.69 % que opina Ni de acuerdo ni en desacuerdo, por otra parte, un 4.34 % dice</p>		

														estar En desacuerdo.		
4. Eficiencia en las tareas asignadas	10	43.47 %	12	52.17 %	1	4.34 %	0	0.00 %	0	0.00 %	23	100 %	En cuanto a la pregunta 24 del cuestionario dirigido a servidores públicos del Ministerio de Obras Públicas, se consultó con los participantes que si en términos generales, las personas encargadas de impartir las capacitaciones han sido eficientes al momento de desarrollarlas. De los 23 participantes encuestados, el 52.17 % dice estar De acuerdo , además de un 43.47 % que se encuentra Totalmente de acuerdo , mientras tanto un 4.34 % opina que no está Ni de acuerdo ni en desacuerdo.			
5. Pertinencia en sus responsabilidades	9	39.13 %	6	26.08 %	4	17.39 %	3	13.04 %	1	4.34 %	23	100 %	En relación a la pregunta 25 del cuestionario dirigido a servidores públicos del Ministerio de Obras Públicas, se realizó la interrogante: Las capacitaciones a los servidores públicos han sido pertinentes a sus cargos o perfiles.			

													De los 23 encuestados, un porcentaje del 39.13 % se muestra Totalmente de acuerdo y un 26.08 % se muestra De acuerdo , sin embargo, un 17.39 % se muestra Ni de acuerdo ni en desacuerdo , por otra parte, el 13.04 % dice estar En desacuerdo y, por último, un sector del 4.34 % manifestó estar Totalmente en desacuerdo .		
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

4.2 Análisis e interpretación de los resultados de la investigación

4.2.1 Análisis e interpretación de los resultados de la variable independiente de la hipótesis específica 3.

"Sistema de evaluación"

Dichos resultados se plasman en la siguiente gráfica:

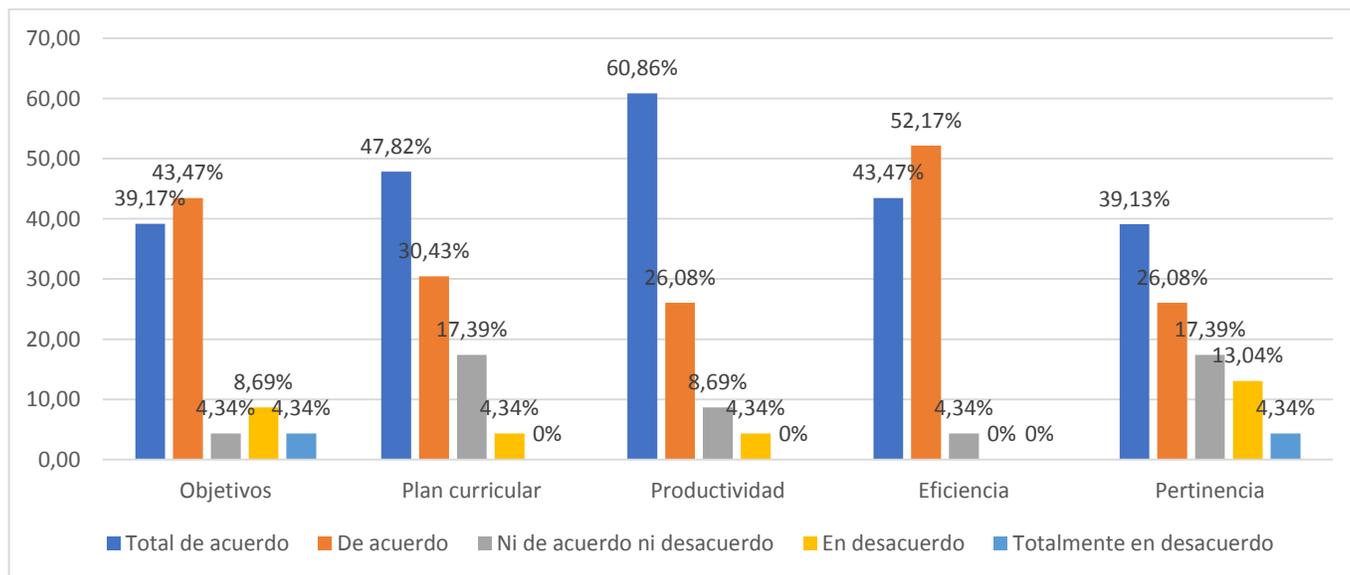


Figura 20. Comportamiento de la variable independiente de la hipótesis específica 3: Sistema de evaluación

Interpretación: El gráfico muestra en su mayoría valores positivos de aceptación por parte de los servidores públicos encuestados, esto permite inferir que existe fuerte sentido de aprobación para cada uno de los indicadores evaluados, no obstante, también hay presencia de sectores de la muestra que se decantan por valoraciones neutras y en algunos casos, negativas. De acuerdo a la valoración de la mayoría de los servidores, es posible deducir que los participantes de las capacitaciones sí han logrado alcanzar sus objetivos personales, además el plan de formación de dichas capacitaciones incluye contenidos conforme a las necesidades profesionales de los servidores públicos, de igual manera estas

capacitaciones les permiten a los individuos ser más productivos en sus respectivas áreas, además que dichas capacitaciones son adecuadas a los cargos o perfiles de los participantes, todo esto gracias que los encargados de impartir las capacitaciones han sido eficientes al momento de desarrollarlas.

4.3.2 Organización y clasificación de los datos obtenidos de la variable dependiente de la Hipótesis Específica 3.

La hipótesis específica 3 de la investigación: “Las estrategias de evaluación utilizadas en la capacitación en términos de Educación No Formal contribuye en el desempeño laboral de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas”.

Donde la variable dependiente fue: “Desempeño laboral” de la cual se obtuvo por los siguientes indicadores: Rendimiento laboral de los trabajadores, contexto laboral de la unidad de capacitación, tareas laborales desempeñadas, calidad del desempeño de los trabajadores y destrezas laborales de los trabajadores.

Los ítems se midieron por los indicadores 26, 27, 28, 29 y 30 plasmados en el cuestionario aplicado a los servidores públicos del Ministerio de Obras Públicas en el Departamento de Santa Ana a 23 personas de las cuales 3 fueron femeninas y 20 eran masculinos, dividiéndolos por áreas administrativa y operativos dependiendo en donde se desempeñan.

Tabla 17. Resultado de la variable dependiente de la hipótesis específica 3 “**Desempeño Laboral**”

Indicador	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		Total	Total	Interpretación	Análisis de Guía de Entrevista	Análisis de Guía de Observación
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1. Rendimiento laboral de los trabajadores	7	30.43 %	11	47.82 %	1	4.34 %	2	8.69 %	2	8.69 %	23	100 %	<p>En relación a la pregunta número 26 del cuestionario dirigido a servidores públicos del Ministerio de Obras Públicas, versa de la siguiente manera: las capacitaciones a las que ha asistido han incidido significativamente en su rendimiento laboral. De los 23 encuestados, el 47.82 % se muestra De acuerdo, y el 30.47 % dice estar Totalmente de acuerdo, otro sector del 4.34 % opina que no está Ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que un 8.69% se muestra En desacuerdo y por último un pequeño sector del 8.69 % se halla Totalmente en desacuerdo.</p>	<p>Entorno al valor que poseen las jornadas de capacitación dentro del Ministerio, el encargado hacía mención que desde el nacimiento de una institución, se debe procurar el desarrollo de todos los que hacen posible que esta institución desarrolle sus servicios con efectividad y calidad.</p> <p>En ese sentido, es importante reconocer que la formación será en todo momento una herramienta fundamental para el mejoramiento tanto de los empleados en sus áreas de trabajo como para la</p>	

<p>2. Contexto laboral de la unidad de capacitación</p>	10	43.47 %	8	34.78 %	4	17.39 %	0	0.00 %	1	4.34 %	23	100 %	<p>En cuanto a la pregunta número 27 del cuestionario dirigido a servidores públicos del Ministerio de Obras Públicas, la cual dice: las capacitaciones a las que ha asistido han permitido que su contexto laboral sea más eficiente. De las 23 personas encuestadas, un 43.47 % dice estar Totalmente de acuerdo, y un 34.78 % De acuerdo, mientras que un 17.39 % dice que no se encuentra Ni de acuerdo ni en desacuerdo y por último un porcentaje del 4.34 % se muestra En desacuerdo.</p>	<p>institución entera.</p> <p>Así también, comentaba que todo el desempeño de los servidores públicos, en el caso del Ministerio, debe estar enfocado principalmente en que el rendimiento de los trabajadores en sus respectivas áreas de trabajo, no solamente les permita a ellos mismos desarrollarse en lo que deseen, sino también en aportar a la institución todo lo necesario para que esta sea la mejor en responder a las necesidades de la sociedad, en este caso por ser una secretaria del Estado.</p>	
<p>3. Tareas laborales desempeñadas</p>	13	56.52 %	4	17.39 %	3	13.04 %	3	13.04 %	0	0.00 %	23	100 %	<p>En relación a la pregunta número 28 del cuestionario dirigido a servidores públicos del Ministerio de Obras Públicas, se consultó con los participantes si después de haber sido capacitados, se sentían mejor preparados para cumplir con sus tareas laborales. De los 23 participantes, un porcentaje del 56.52 % se muestra</p>		

													% manifiesta estar En desacuerdo.		
5. Destrezas laborales de los trabajadores	10	43.47 %	7	30.43 %	3	13.04 %	3	13.04 %	0	0.00 %	23	100 %	En relación a la pregunta número 30 del cuestionario dirigido a servidores públicos del Ministerio de Obras Públicas, se realizó la siguiente interrogante: Sus competencias se han visto fortalecidas a través de las capacitaciones. De los 23 participantes, un porcentaje del 43.47 % respondió con Totalmente de acuerdo y un 30.43 % dice estar De acuerdo , otro porcentaje del 13.04 % respondió que no están Ni de acuerdo ni en desacuerdo , y por último otro sector del 13.04 % dice encontrarse En desacuerdo.		

4.2 Análisis e interpretación de los resultados de la investigación.

4.2.1 Análisis e interpretación de los resultados de la variable dependiente de la hipótesis específica 3.

"Desempeño laboral"

Dichos resultados se plasman en la siguiente gráfica:

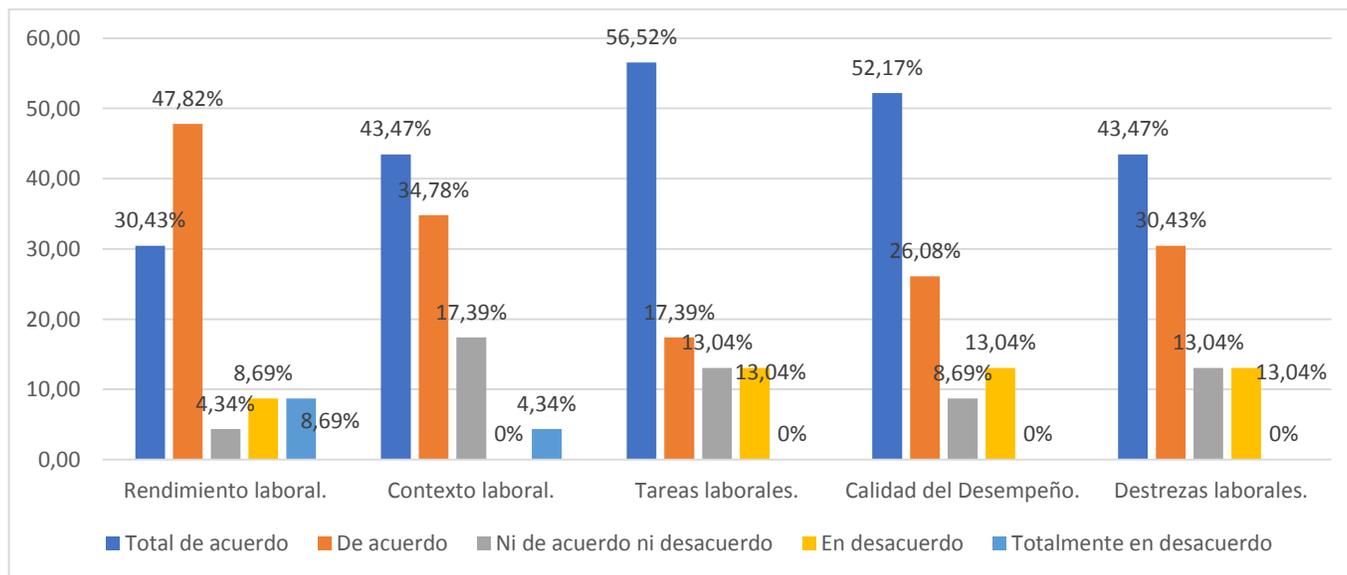


Figura 21. Comportamiento de la variable dependiente de la hipótesis específica 3: Desempeño laboral

Interpretación: El gráfico refleja principalmente valores positivos de aceptación por parte de los servidores públicos encuestados, lo que permite inferir que existe una fuerte presencia de aprobación en cada uno de los indicadores evaluados. También existen pequeños sectores cuyas valoraciones son tanto neutrales como negativas. De acuerdo a la valoración de la mayoría los participantes, las capacitaciones a las que han asistido han incidido significativamente en su rendimiento laboral, además de que el contexto laboral logra ser más eficiente, por consiguiente, después de ser capacitados, los servidores públicos se sienten mejor preparados para cumplir sus tareas laborales puesto que sus destrezas laborales

han sido fortalecidas a través de estas capacitaciones, por lo cual han constituido una herramienta clave que ha influido en la calidad de su desempeño profesional.

4.3.3 Prueba de hipótesis específica número 3

Se buscó demostrar la relación entre las variables VI: Las estrategias de evaluación utilizadas en la capacitación en términos de Educación No Formal y VD: El desempeño laboral de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.

H₁: La hipótesis específica número tres establecía que “Las estrategias de evaluación utilizadas en la capacitación en términos de Educación No Formal si contribuye en el desempeño laboral de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.”

Estadísticamente representada por:

$$\mathbf{R \ x \ e \ y \neq \ 0}$$

H₀: La hipótesis estadística número tres establecía que “Las estrategias de evaluación utilizadas en la capacitación en términos de Educación No Formal no contribuye en el desempeño laboral de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.”

Estadísticamente representada por:

$$R_{x \text{ e } y} = 0$$

En la primera supone que entre las variables sí hay correlación y es significativa con un nivel del 95% de confianza y un margen de error de 0.05, y la segunda supone que no hay relación.

Para conocer la magnitud de la correlación entre “Las estrategias de evaluación utilizadas en la capacitación en términos de Educación No Formal contribuye en el desempeño laboral de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.”, se utilizó la siguiente fórmula:

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

Desarrollándola se obtiene:

Tabla 32. Base de datos de coeficiente de correlación de rangos de Spearman.

N°	X	Y	Rango X(dx)	Rango Y(dy)	D	d^2
1	5	5	3.5	4	-0.5	0.25
2	5	5	3.5	4	-0.5	0.25
3	5	5	3.5	4	-0.5	0.25
4	5	5	3.5	4	-0.5	0.25
5	5	5	3.5	4	-0.5	0.25
6	6	5	7.5	4	3.5	12.25
7	9	5	11.5	4	7.5	56.25
8	5	6	3.5	8	-4.5	20.25
9	8	7	9.5	9	0.5	0.25
10...	9	8	11.5	11.5	0	0
...23	16	19	23	22	1	1
					SUMA	344
					N°	23

Sustituyendo en las formula:

$$R_s = 1 - \frac{6(344)}{23[(23)^2 - 1]}$$

$$R_s = 1 - \frac{1,884}{23 [529 - 1]}$$

$$R_s = 1 - \frac{1,884}{23 (528)}$$

$$R_s = 1 - \frac{1,884}{12,144}$$

$$R_s = 1 - 0.1551$$

$$R_s = 0.8449$$

Interpretación:

Se observó que la intensidad con que se relacionan las variables según la fórmula rho es de 0.84. Por lo tanto, se encuentra entre 0 y + 0.90, lo que indica que existe una correlación positiva considerable según el valor crítico de la tabla del coeficiente de correlación de los rangos de Spearman. Por lo que se concluye que la H_1 es cierta. *Las estrategias de evaluación utilizadas en la capacitación en términos de Educación No Formal si contribuye en el desempeño laboral de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.* No obstante, indica que 0.84 es un nivel medio, esto significa que, si hay correlación entre las variables, pero ésta es considerable.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS: SAN MIGUEL.

4.1 Organización y clasificación de los datos.

4.1.1 Organización y clasificación de los datos obtenidos de la variable independiente de la

Hipótesis Específica 1.

La hipótesis específica 1 de la investigación: “La planificación técnica de las capacitaciones incide en el clima organizacional de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas”.

Donde la variable independiente fue: “Planificación Técnica” de la cual se obtuvo por los siguientes indicadores: Ejecución del proceso de planificación, utilización recursos didácticos, desarrollo de contenidos, actividades de la capacitación y aplicación de estrategias didácticas.

Los ítems con que se midió cada indicador fueron los números 1, 2, 3, 4 y 5 plasmados en el cuestionario aplicado a los servidores públicos del Ministerio de Obras Públicas en los Departamento de San Miguel 27 personas de las cuales 2 fueron femeninas y 25 eran masculinos, dividiéndolos por áreas administrativa y operativos dependiendo en donde se desempeñan.

Tabla 18. Resultado de la variable independiente de la hipótesis específica 1 “**Planificación Técnica**”

Indicador	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		Total	Total	Interpretación	Análisis de Guía de Entrevista	Análisis de Guía de Observación
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%					
1. Ejecución del proceso de planificación	14	51.85 %	12	44.44 %	1	3.70 %	0	0.00 %	0	0.00 %	27	100 %	Según los resultados obtenidos se observa que un 51.85% de los servidores públicos encuestados están Totalmente de acuerdo , en que proceso de planificación influye en la calidad final de las capacitaciones, mientras que un 44.44% expresaron que están De acuerdo , mientras un 3.70% no está Ni de acuerdo, ni en desacuerdo de que el proceso de planificación repercute en la calidad final de las jornadas de capacitación.	Con respecto a la planificación técnica, el encargado del departamento de San Miguel, menciona que dentro de todo el proceso de planificación de las capacitaciones, se deben considerar a profundidad, los recursos con los que se cuentan para el desarrollo de la temática seleccionada, así como también las actividades y la metodología por la cual estará guiada la jornada de formación.	Se evidencio en su totalidad que si existe planificación y ejecución por parte del facilitador encargado de implementar las capacitaciones, así también de realizar una buena distribución del tiempo en todas las actividades. De igual forma se verifico que los recursos didácticos utilizados en las capacitaciones son los idóneos para cada contenido, así también que son utilizados correctamente.
2. Utilización de recursos didácticos	14	51.85 %	11	40.74 %	1	3.70 %	1	3.70 %	0	0.00 %	27	100 %	Con base a los resultados obtenidos se observa que un 51.85% de la población respondió que está Totalmente de acuerdo en que los recursos didácticos son utilizados	Un detalle importante mencionado en esta pregunta, es que también se debe	Como equipo investigador se determinó que las temáticas abordadas en las capacitaciones no responden en su totalidad a todas las necesidades profesionales de los

														correctamente en las capacitaciones, mientras que un 40.74% está De acuerdo , un 3.70% Ni de acuerdo, ni en desacuerdo y otro 3.70% En desacuerdo .	considerar la búsqueda y la selección de la persona facilitadora que impartirá la jornada de formación con el fin que la capacitación sea de provecho para los servidores públicos al provenir de una persona experta en la temática.	participantes que las capacitaciones están enfocados en aspectos personales. Se observó que los participantes del Ministerio de Obras Publicas del Departamento de San Salvador tienen disposición en el desarrollo de las actividades implementadas dentro de las capacitaciones.
3. Desarrollo de Contenidos.	15	55.56 %	8	29.63 %	3	11.11 %	1	3.70 %	0	0.00 %	27	100 %	De acuerdo a los resultados obtenidos se evidencia que el 55.56% de los servidores públicos encuestados están Totalmente de acuerdo en que los contenidos que se abordan en las capacitaciones responden a las necesidades profesionales de los participantes, un 29.63% De acuerdo , un 11.11% Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo , mientras solo un 3.70% está En desacuerdo .	Así también, se debe realizar la búsqueda del lugar adecuado para desarrollar las capacitaciones, tomando en cuenta que es una regional y no posee un espacio asignado para el desarrollo de estas actividades de formación; todo esto de hace con anticipación a partir de convenios con universidades y/o instituciones ligadas al Ministerio.	Se evidencio que el facilitador si propicia espacios de aprendizaje en el desarrollo de las capacitaciones.	
4. Actividades de la capacitación.	18	66.67 %	7	25.93 %	1	3.70 %	1	3.70 %	0	0.00 %	27	100 %	Según los resultados obtenidos se observa que un 66.67% de los servidores públicos encuestados están Totalmente de acuerdo en que las actividades de las capacitaciones	También nos mencionaba que se		

																refuerzan los conocimientos que poseen, un 25.93% expresaron que están De acuerdo , un 3.70% Ni de acuerdo ni, en desacuerdo y un mismo parte de la población de 3.70% está En desacuerdo .	realizan las respectivas convocatorias que se envían a los jefes inmediatos para que ellos determinen quienes asistirán a las jornadas de capacitación.
5. Aplicación de estrategias didácticas	13	48.15 %	12	44.44 %	1	3.70 %	1	3.70 %	0	0.00 %	27	100 %	Con base a los resultados obtenidos se observa que un 48.15% de la población objeto de estudio está Totalmente de acuerdo en que las estrategias didácticas que se desarrollan en las capacitaciones permiten que se cumplan los objetivos de aprendizaje, un 44.44% De acuerdo , un 3.70% Ni de acuerdo, ni en desacuerdo y un 3.70% En desacuerdo .				

4.2 Análisis e interpretación de los resultados de la investigación

4.2.1 Análisis e interpretación de los resultados de la variable independiente de la hipótesis específica 1.

"Planificación técnica de las capacitaciones"

Dichos resultados se plasman en la siguiente gráfica:

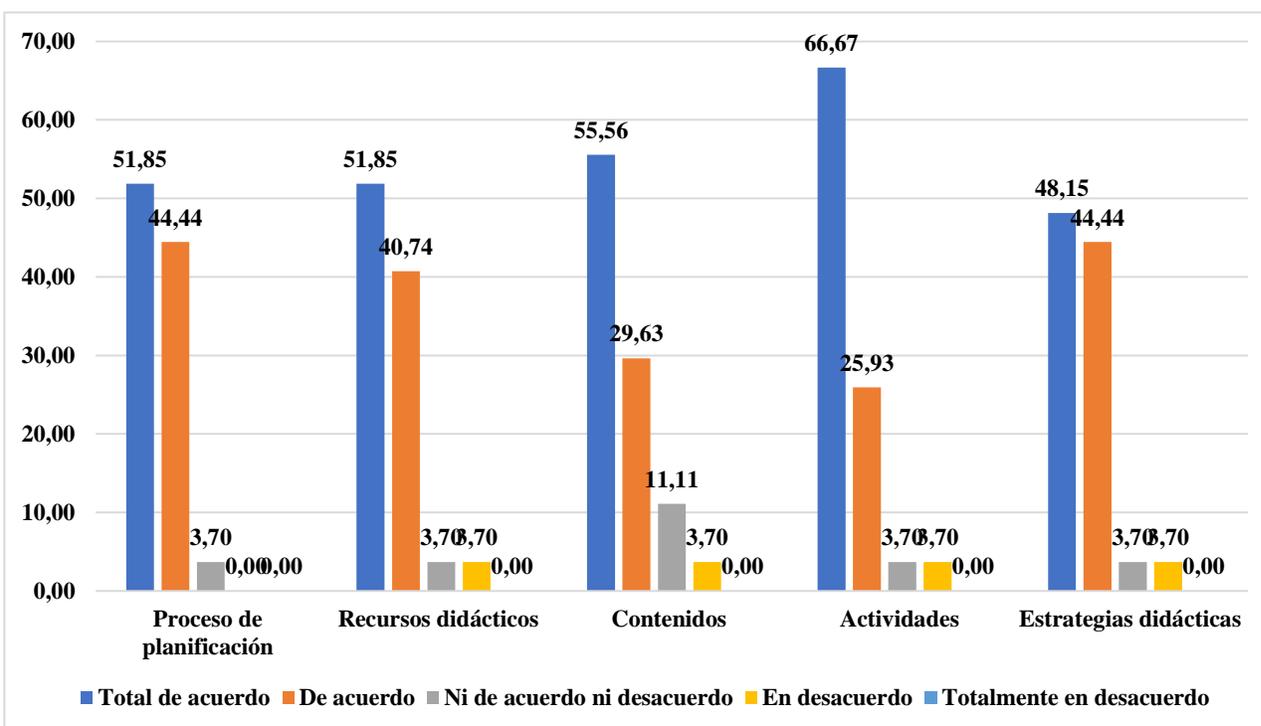


Figura 22. Comportamiento de la variable independiente de la hipótesis específica 1: Planificación técnica de las capacitaciones.

Interpretación: El gráfico muestra en su mayoría valores positivos de aceptación en los indicadores. De acuerdo a la valoración de los participantes se puede determinar que la planificación influye en la calidad final de las capacitaciones, además que los recursos didácticos son utilizados correctamente,

asimismo los contenidos abordados responden a las necesidades profesionales. Las actividades también juegan un papel fundamental ya que refuerzan los conocimientos de los participantes, también se utilizan estrategias didácticas que ayudan a alcanzar los objetivos.

4.1.2 Organización y clasificación de los datos obtenidos de la variable dependiente de la Hipótesis Específica 1.

La hipótesis específica 1 de la investigación: “La planificación técnica de las capacitaciones incide en el clima organizacional de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas”.

Donde la variable dependiente fue: “Clima organizacional” de la cual se obtuvo por los siguientes indicadores: Ambiente laboral, conducta de los capacitados, motivación intrínseca, relaciones humanas y calidad de vida laboral.

Los ítems se midieron por los indicadores 6, 7, 8, 9 y 10 plasmados en el cuestionario aplicado a los servidores públicos del Ministerio de Obras Públicas en el Departamento San Miguel 27 personas de las cuales 2 fueron femeninas y 25 eran masculinos, dividiéndolos por áreas administrativa y operativos dependiendo en donde se desempeñan.

Tabla 19. Resultado de la variable dependiente de la hipótesis específica 1 “Clima Organizacional”

Indicador	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		Total		Interpretación	Análisis de Guía de Entrevista	Análisis de Guía de Observación
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1. Ambiente laboral	14	51.85%	10	37.04%	3	11.11%	0	0.00%	0	0.00%	27	100%	De acuerdo a los resultados obtenidos se observa que un 51.85% de los servidores públicos respondió que están Totalmente de acuerdo que el ambiente laboral en las capacitaciones fortalece las relaciones interpersonales entre los miembros del grupo, un 37.04% está De acuerdo y solo un 11.11% no está Ni de acuerdo, ni en desacuerdo de que se fortalezcan las relaciones.	A partir de lo comentado por el encargado de San Miguel, se verifica que si bien el clima organizacional abarca las conductas, la motivación y las relaciones humanas de los servidores públicos, para que exista un ambiente laboral propicio y adecuado para rendir mejor en su área de trabajo; existen más factores que intervienen en la calidad de la vida laboral dentro del Ministerio de Obras Públicas que ayudaran a mejorar los servicios y las relaciones entre los empleados.	Se observó que a través de las capacitaciones se da el fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre los miembros del grupo. Se observó que existe aceptación de los participantes del Departamento de San Salvador en las diversas jornadas de capacitación.
2. Conducta de los capacitados	12	44.44%	12	44.44%	2	7.41%	1	3.70%	0	0.00%	27	100%	Según los resultados obtenidos un 44.44% de los servidores públicos está Totalmente de acuerdo que la conducta de los		

														participantes incide en el buen desempeño de las capacitaciones, el 44.44% está De acuerdo , mientras que un 7.41% Ni de acuerdo, ni en desacuerdo , mientras que por otro lado solo 3.70% se muestra En desacuerdo .	Dentro de algunos factores que intervienen encontramos, el hacinamiento de las áreas de trabajo, es decir, que los espacios para que los empleados desarrollen sus labores de una manera satisfactoria, son demasiado reducidos, generando así una incomodidad por parte de ellos/as; y por consiguiente esto genera que no exista un clima organizacional adecuado o satisfactorio que genere una buena calidad de vida laboral.	
3. Motivación intrínseca	13	48.15%	12	44.44%	2	7.41%	0	0.00%	0	0.00%	27	100%	De acuerdo a los resultados obtenidos se observa que un 48.15% de la población encuestada respondió que están Totalmente de acuerdo que su motivación personal, es clave para el éxito de las actividades del grupo dentro de las capacitaciones, un 44.44% está De acuerdo , mientras que un 7.41% alega estar Ni de acuerdo, ni en desacuerdo .	De igual forma, se menciona que las relaciones		
4. Relaciones humanas	14	51.85%	10	37.04%	3	11.11%	0	0.00%	0	0.00%	27	100%	Con base a los resultados obtenidos se observa que un 51.85% está Totalmente de acuerdo que las relaciones humanas entre los participantes	interpersonales y la comunicación entre los servidores públicos y entre ellos con el jefe inmediato es determinante en el		

													de las capacitaciones promueven un ambiente favorable para su aprendizaje, un 37.04% está De acuerdo , mientras un 11.11% responden Ni de acuerdo, ni en desacuerdo .	clima organizacional dentro del Ministerio de Obras Públicas y en específico en las diversas áreas de trabajo que esta posee.
5. Calidad de vida laboral	15	55.56%	11	40.74%	1	3.70%	0	0.00%	0	0.00%	27	100%	Según los resultados obtenidos un 55.56% de los servidores públicos está Totalmente de acuerdo que las capacitaciones les permiten mejorar su clima laboral, el 40.74% están De acuerdo , mientras un 3.70% alega estar Ni de acuerdo, ni en desacuerdo .	

4.2 Análisis e interpretación de los resultados de la investigación

4.2.1 Análisis e interpretación de los resultados de la variable dependiente de la hipótesis específica 1.

"Clima Organizacional"

Dichos resultados se plasman en la siguiente gráfica:

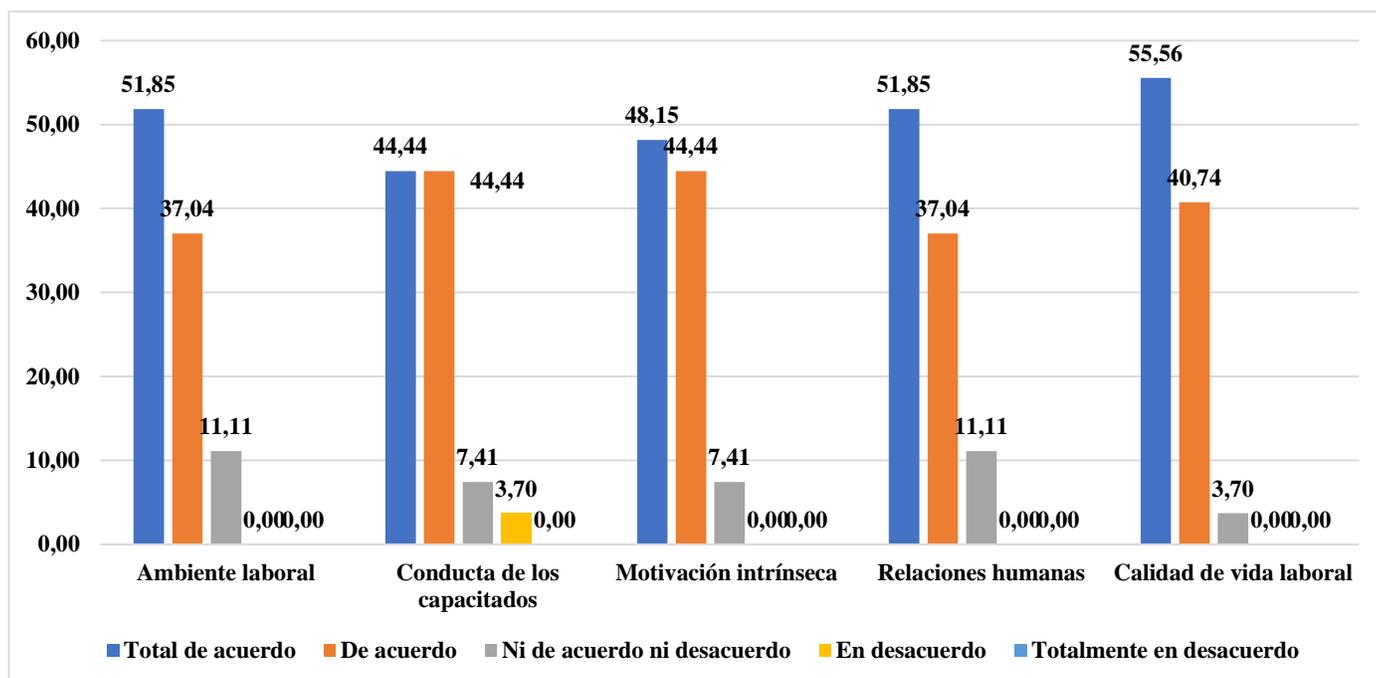


Figura 23. Comportamiento de la variable dependiente de la hipótesis específica 1: Clima Organizacional.

Interpretación: El gráfico refleja que todos los indicadores presentan valores positivos de aceptación por parte de los servidores públicos encuestados, esto permite inferir que existe un fuerte grado de aprobación del atributo para cada uno de los indicadores evaluados. De acuerdo a la valoración de los participantes se puede determinar que el ambiente laboral fortalece las relaciones interpersonales entre los miembros del grupo, que la conducta de los participantes incide en el desempeño y que la motivación

personal es clave para éxito de las actividades. Asimismo, las relaciones humanas promueven un ambiente favorable para su aprendizaje y permiten a los servidores públicos mejorar su clima laboral.

4.3.1. Prueba de Hipótesis específica número 1.

Para realizar la prueba de hipótesis se utilizó el Coeficiente ***Rs de Spearman***, que es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables.

Una prueba de hipótesis es una regla que especifica si se puede aceptar o rechazar una afirmación acerca de una población dependiendo de la evidencia proporcionada por una muestra de datos.

Se buscó demostrar la relación entre las variables VI: La planificación técnica de las capacitaciones VD: El clima organizacional de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.

H₁: La hipótesis específica número uno establecía que “La planificación técnica de las capacitaciones incide en el clima organizacional de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.”

Estadísticamente representada por:

$$\mathbf{R_{x \text{ e } y} \neq 0}$$

H₀: La hipótesis estadística número uno establecía que “La planificación técnica de las capacitaciones no incide en el clima organizacional de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.”

Estadísticamente representada por:

$$R_{x \text{ e } y} = 0$$

En la primera supone que entre las variables sí hay correlación y es significativa con un nivel del 95% de confianza y un margen de error de 0.05, y la segunda supone que no hay relación.

Para conocer la magnitud de la correlación entre “La planificación técnica de las capacitaciones y la incide en el clima organizacional de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.”, se utilizó la siguiente fórmula:

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

Dónde:

R_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)

n = Número de datos

6 = constante

Desarrollándola se obtiene:

N°	X	Y	Rango X(dx)	Rango Y(dy)	d	d^2
1	5	5	20	4	0.5	0.25
2	5	5	42	4	0.5	0.25
3	5	5	56	4	0.5	0.25
4	5	5	72	4	0.5	0.25
5	5	5	76	4	0.5	0.25
6	5	6	91	8.5	-4	16
7	5	7	92	11	-6.5	42.25
8	5	8	102	15.5	-11	121
9	6	5	1	4	6	36
10...	6	8	5	15.5	-5.5	30.25
...27	14	9	27	19.5	7.5	56.25
					SUMA	1,070
					N°	27

Tabla 33. Base de datos de coeficiente de correlación de rangos de Spearman.

Sustituyendo en las formula:

$$R_s = 1 - \frac{6 (1,070)}{27[(27)^2 - 1]}$$

$$R_s = 1 - \frac{6,420}{27 [729 - 1]}$$

$$R_s = 1 - \frac{6,420}{27 (728)}$$

$$R_s = 1 - \frac{6,420}{19,656}$$

$$R_s = 1 - 0.3266$$

$$R_s = 0.6734$$

Interpretación:

Se observó que la intensidad con que se relacionan las variables según la fórmula rho es de 0.67. Por lo tanto, se encuentra entre 0 y + 0.75, lo que indica que existe una correlación positiva considerable según el valor crítico de la tabla del coeficiente de correlación de los rangos de Spearman. Por lo que se concluye que la H_1 es cierta. *La planificación técnica de las capacitaciones incide en el clima organizacional de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.* No obstante, el resultado de la correlación está un poco alejada de +1 (Correlación positiva perfecta) lo que indica que 0.67 es un nivel medio, esto significa que, si hay correlación entre las variables, pero ésta es considerable.

4.2 Organización y clasificación de los datos obtenidos de la variable independiente de la Hipótesis Específica 2.

La hipótesis específica 2 de la investigación: “La metodología de las capacitaciones aplicadas en términos de la Educación No Formal fortalece las competencias profesionales de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas”.

Donde la variable independiente fue: “La metodología de las capacitaciones aplicadas en términos de la Educación No Formal” de la cual se obtuvo por los siguientes indicadores: Proceso pedagógico, aplicación de técnicas de aprendizaje, desarrollo de actividades cognitivas, actividades educativas y objetivos de la capacitación.

Los ítems con que se midió cada indicador fueron los números 11, 12, 13, 14 y 15 plasmados en el cuestionario aplicado a los servidores públicos del Ministerio de Obras Públicas en los Departamento de San Miguel 27 personas de las cuales 2 fueron femeninas y 25 eran masculinos, dividiéndolos por áreas administrativa y operativos dependiendo en donde se desempeñan.

Tabla 20. Resultado de la variable independiente de la hipótesis específica 2 “La metodología de las capacitaciones”

Indicador	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		Total	Total	Interpretación	Análisis de Guía de Entrevista	Análisis de Guía de Observación
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1. Proceso pedagógico.	7	25.93 %	16	59.26 %	2	7.41 %	2	7.41 %	0	0.00 %	27	100%	Según los resultados obtenidos se observa que un 59.26% de los servidores públicos están De acuerdo que el proceso pedagógico que se lleva a cabo en las capacitaciones, es consecuente con las temáticas desarrolladas, un 25.93% está Totalmente de acuerdo , mientras un 7.41% Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.	Con respecto a la aplicación de metodologías dentro de las capacitaciones, es importante recalcar que el encargado de San Miguel, menciono que dentro de la planificación de dichas jornadas se retoman puntos importantes como las técnicas y las actividades que se desarrollaran con el propósito de lograr cumplir los objetivos que se plantean con la jornada de formación.	Se evidenció en su totalidad que los procesos pedagógicos o metodologías empleadas en las capacitaciones son las adecuadas por cada temática desarrolladas.
2. Aplicación de técnicas de aprendizaje.	11	40.74 %	14	51.85 %	2	7.41 %	0	0.00 %	0	0.00 %	27	100%	De acuerdo a los resultados obtenidos se observa que un 51.85% de los servidores públicos encuestados están De acuerdo en que las técnicas de aprendizaje que utilizan los ponentes son adecuadas para el logro de aprendizaje, el 40.74% está Totalmente de acuerdo y un 7.41% Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.		

3. Desarrollo de actividades cognitivas.	14	51.85 %	11	40.74 %	1	3.70 %	1	3.70 %	0	0.00 %	27	100%	Según los resultados obtenidos un 51.85% están Totalmente de acuerdo en que sus habilidades cognitivas les permiten crear conocimientos útiles a partir de las capacitaciones, el 40.74% De acuerdo . Un 3.70% Ni de acuerdo, ni en desacuerdo , mientras que un 3.70% está En desacuerdo .	De igual forma, indica que todas las metodologías que se aplican dentro de las capacitaciones que desarrolla la Unidad de Capacitación y desarrollo del Ministerio, son de carácter participativo. También se reconoce que las metodologías dependerán de las temáticas que se abordaran, así como también de la población que participara y el espacios donde se desarrollaran las jornadas de formación.
4. Actividades educativas.	10	37.04 %	13	48.15 %	3	11.11 %	1	3.70 %	0	0.00 %	27	100%	Con base a los resultados obtenidos se observa que un 48.15% está De acuerdo que las actividades educativas en las capacitaciones fomentan el trabajo colaborativo, un 37.04% Totalmente de acuerdo , un 11.11% Ni de acuerdo, ni en desacuerdo , mientras un 3.70% En desacuerdo .	
5. Objetivos de la capacitación .	9	33.33 %	15	55.56 %	1	3.70 %	1	3.70 %	1	3.70 %	27	100%	Según los resultados obtenidos se observa que el 55.56% de los servidores públicos están De acuerdo en que los objetivos de las capacitaciones cumplen con las expectativas de los participantes, el 33.33% Totalmente de acuerdo , un 3.70% Ni de acuerdo, ni en	

4.2 Análisis e interpretación de los resultados de la investigación

4.2.1 Análisis e interpretación de los resultados de la variable independiente de la hipótesis específica 2.

"La metodología de las capacitaciones aplicadas en términos de la Educación No Formal "

Dichos resultados se plasman en la siguiente gráfica:

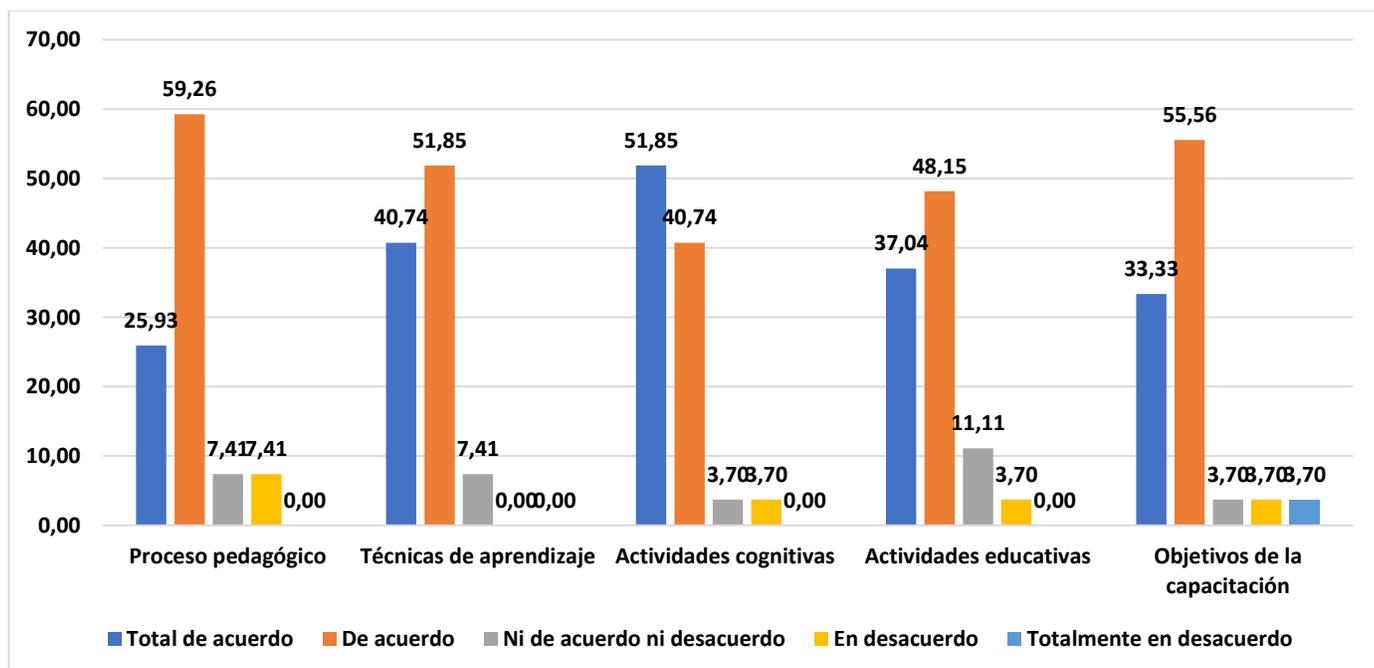


Figura 24. Comportamiento de la variable independiente de la hipótesis específica 2: "La metodología de las capacitaciones aplicadas en términos de la educación no formal".

Interpretación: El gráfico muestra en su mayoría valores positivos de aceptación en los indicadores. De acuerdo a la valoración de los participantes se puede deducir que el proceso pedagógico es consecuente con las temáticas desarrollados, que las técnicas de aprendizaje que utilizan los ponentes son adecuadas para lograr el aprendizaje, asimismo las habilidades cognitivas permiten crear conocimientos útiles. Otro punto es que las actividades educativas fomentan el trabajo colaborativo.

4.2 Organización y clasificación de los datos obtenidos de la variable dependiente de la Hipótesis Específica 2.

La hipótesis específica 2 de la investigación: “La metodología de las capacitaciones aplicadas en términos de la Educación No Formal fortalece las competencias profesionales de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas”.

Donde la variable dependiente fue: “Competencias profesionales” de la cual se obtuvo por los siguientes indicadores: Competencias básicas, competencias genéricas, competencias específicas, aptitudes y contexto profesional.

Los ítems con que se midió cada indicador fueron los números 16, 17, 18, 19 y 20 plasmados en el cuestionario aplicado a los servidores públicos del Ministerio de Obras Públicas en los Departamento de San Miguel a 27 personas de las cuales 2 fueron femeninas y 25 eran masculinos, dividiéndolos por áreas administrativa y operativos dependiendo en donde se desempeñan.

Tabla 21. Resultado de la variable dependiente de la hipótesis específica 2 “Competencias Profesionales”

Indicador	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		Total	Total	Interpretación	Análisis de Guía de Entrevista	Análisis de Guía de Observación
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1. Competencias básicas.	10	37.04 %	15	55.56 %	1	3.70 %	1	3.70 %	0	0.00 %	27	100 %	De acuerdo a los resultados obtenidos se observa que un 55.56% de los servidores está De acuerdo que por medio de las capacitaciones se fortalecen las competencias básicas para los servidores públicos, un 37.04% está Totalmente de acuerdo , un 3.70% Ni de acuerdo, ni en desacuerdo , mientras que un 3.70% está En desacuerdo .	Entorno al fortalecimiento de las competencias profesionales y laborales de los servidores públicos, se mencionaba que el desarrollo de las capacitaciones ayudan a los empleados en sus áreas de trabajo, ya que se ve mejorado su rendimiento	
2. Competencias genéricas.	9	33.33 %	14	51.85 %	3	11.11 %	1	3.70 %	0	0.00 %	27	100 %	Según los resultados obtenidos un 51.85% está De acuerdo en que las competencias conductuales son potenciadas a través de las metodologías activas en las capacitaciones, el 33.33% Totalmente de acuerdo , un 11.11% Ni de acuerdo, ni en desacuerdo , mientras un 3.70% está En desacuerdo .	laboral con respecto a las tareas asignadas en su área de trabajo; así también se ven fortalecidas todas las habilidades y conocimientos que ellos/as han adquirido a lo largo de su vida laboral y profesional.	

3. Competencias específicas.	12	44.44 %	12	44.44 %	3	11.11 %	0	0.00 %	0	0.00 %	27	100 %	Con base a los resultados obtenidos se observa que un 44.44% de la población encuestada está Totalmente de acuerdo en que los conocimientos desarrollados en las capacitaciones benefician las competencias específicas que ya poseen, otro 44.44% está De acuerdo , mientras un 11.11% Ni de acuerdo, ni en desacuerdo .	De igual forma, se verifica a lo largo del tiempo que existe un cambio de comportamiento de los servidores públicos, con respecto a las relaciones con sus compañeros de trabajo o jefes inmediatos.	
4. Aptitudes.	15	55.56 %	10	37.04 %	2	7.41 %	0	0.00 %	0	0.00 %	27	100 %	De acuerdo a los resultados obtenidos un 55.56% está Totalmente de acuerdo en que actualmente sus aptitudes como servidor público le permiten desempeñarse con eficiencia en su puesto de trabajo, un 37.04% De acuerdo , mientras un 7.41% Ni de acuerdo, ni en desacuerdo .	Un dato importante que se señala es, que si bien las capacitaciones tienen el objetivo de fortalecer las competencias de los servidores públicos, dependerá de manera significativa la disposición y el deseo de cada uno de ellos/as por mejorar en su área de desempeño.	
5. Contexto profesional.	12	44.44 %	13	48.15 %	2	7.41 %	0	0.00 %	0	0.00 %	27	100 %	Según los resultados obtenidos un 48.15% de los servidores públicos está De acuerdo en que el contexto en que se llevan a cabo las capacitaciones favorece en su desempeño laboral, el 44.44% Totalmente de acuerdo , mientras un 7.41% no está Ni de acuerdo ni en desacuerdo .		

4.2 Análisis e interpretación de los resultados de la investigación

4.2.1 Análisis e interpretación de los resultados de la variable dependiente de la hipótesis específica 2.

"Competencias profesionales"

Dichos resultados se plasman en la siguiente gráfica:

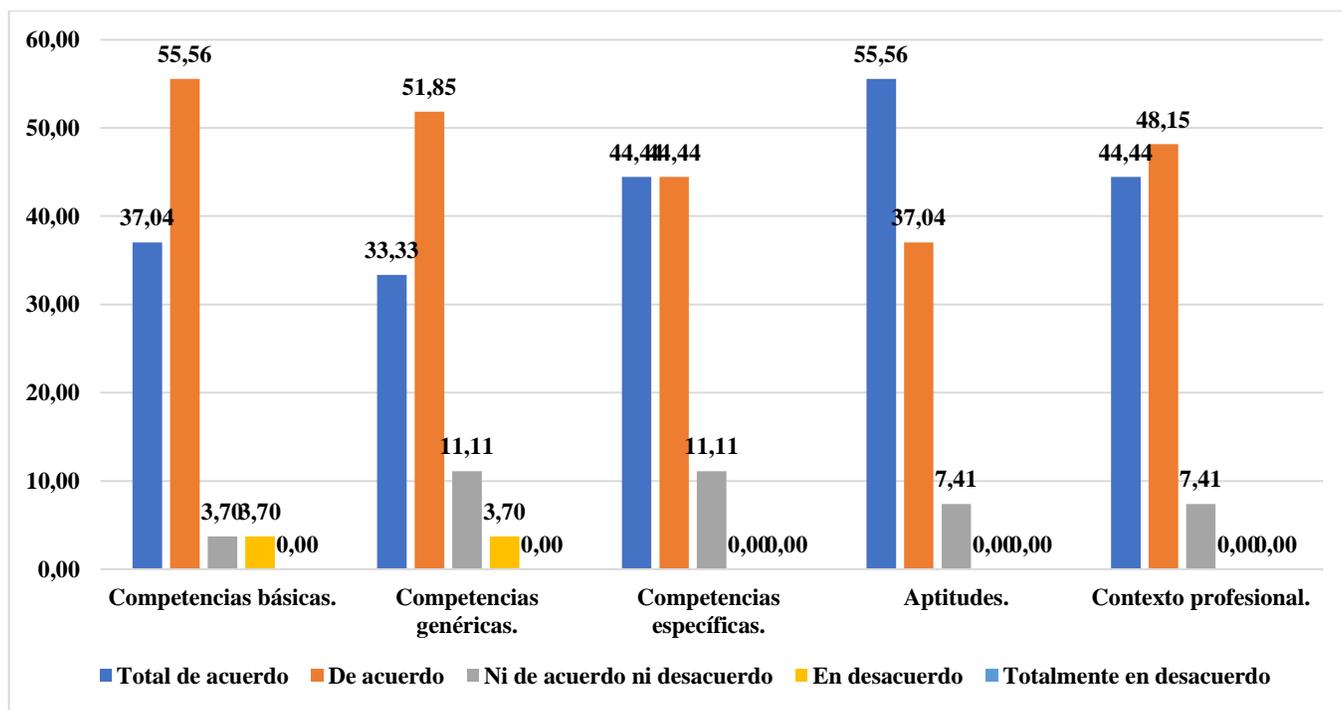


Figura 25. Comportamiento de la variable dependiente de la hipótesis específica 2: Competencias profesionales.

Interpretación: El gráfico refleja principalmente valores positivos de aceptación por parte de los servidores públicos encuestados, lo que permite inferir que existe una fuerte presencia del atributo para cada uno de los indicadores evaluados. De acuerdo a la valoración de los participantes se puede afirmar que las competencias básicas se fortalecen por las capacitaciones, que las competencias conductuales son potenciadas por medio de metodologías activas; asimismo que los conocimientos desarrollados

benefician las competencias específicas. Igualmente, las aptitudes permiten que se desempeñen con eficacia y además el contexto en que se llevan a cabo las capacitaciones favorece en su desempeño laboral.

4.3.2 Prueba de hipótesis específica número 2.

Se buscó demostrar la relación entre las variables VI: La metodología de las capacitaciones aplicadas en términos de la Educación No Formal y VD: Las competencias profesionales de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.

H₁: La hipótesis específica número dos establecía que “La metodología de las capacitaciones aplicadas en términos de la Educación No Formal si fortalece las competencias profesionales de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.”

Estadísticamente representada por:

$$R_x \text{ e } y \neq 0$$

H₀: La hipótesis estadística número dos establecía que “La metodología de las capacitaciones aplicadas en términos de la Educación No Formal no fortalece las competencias profesionales de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.”

Estadísticamente representada por:

$$R_{x \text{ e } y} = 0$$

En la primera supone que entre las variables sí hay correlación y es significativa con un nivel del 95% de confianza y un margen de error de 0.05, y la segunda supone que no hay relación.

Para conocer la magnitud de la correlación entre “La metodología de las capacitaciones aplicadas en términos de la Educación No Formal y su fortalecimiento en las competencias profesionales de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.”, se utilizó la siguiente fórmula:

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

Desarrollándola se obtiene:

Tabla 34. Base de datos de coeficiente de correlación de rangos de Spearman.

N°	X	Y	Rango X(dx)	Rango Y(dy)	d	d ²
1	5	5	2.5	3.5	-1	1
2	5	5	2.5	3.5	-1	1
3	5	5	2.5	3.5	-1	1
4	5	5	2.5	3.5	-1	1
5	6	5	5.5	3.5	2	4
6	10	5	19.5	3.5	16	256
7	6	6	5.5	7.5	-2	4
8	7	6	8	7.5	0.5	0.25
9	9	7	14	9	5	25
10...	7	8	8	11	-3	9
...27	10	13	19.5	26.5	-7	49
					SUMA	1,073
					N°	27

Sustituyendo en las formula:

$$R_s = 1 - \frac{6(1,073)}{27[(27)^2 - 1]}$$

$$R_s = 1 - \frac{6,438}{27 [729 - 1]}$$

$$R_s = 1 - \frac{6,438}{27 (728)}$$

$$R_s = 1 - \frac{6,438}{19,656}$$

$$R_s = 1 - 0.3275$$

$$R_s = 0.6725$$

Interpretación:

Se constata que la intensidad con que se relacionan las variables según la fórmula rho es de 0.67. Por lo tanto, se encuentra entre 0 y + 0.75, lo que indica que existe una correlación positiva considerable según el valor crítico de la tabla del coeficiente de correlación de los rangos de Spearman. Por lo que se concluye que la H₁ es cierta. *La metodología de las capacitaciones aplicadas en términos de la Educación No Formal si fortalece las competencias profesionales de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.* No obstante, el resultado de la correlación está un poco alejada de +1 (Correlación positiva perfecta) lo que indica que 0.67 es un nivel medio, esto significa que, si hay correlación entre las variables, pero ésta es considerable.

4.2 Organización y clasificación de los datos obtenidos de la variable independiente de la Hipótesis Específica 3.

La hipótesis específica 3 de la investigación: “Las estrategias de evaluación utilizadas en la capacitación en términos de Educación No Formal contribuye en el desempeño laboral de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas”.

Donde la variable independiente fue: “Sistema de evaluación” de la cual se obtuvo por los siguientes indicadores: Objetivos de la evaluación, plan curricular de la institución, productividad en las áreas de trabajo, eficiencia en tareas asignadas y pertinencia en sus responsabilidades.

Los ítems se midieron por los indicadores 21, 22, 23, 24 y 25 plasmados en el cuestionario aplicado a los servidores públicos del Ministerio de Obras Públicas en el Departamento de San Miguel a 27 personas de las cuales 2 fueron femeninas y 25 eran masculinos, dividiéndolos por áreas administrativa y operativos dependiendo en donde se desempeñan.

Tabla 22. Resultado de la variable independiente de la hipótesis específica 3 “**Sistema de Evaluación**”

Indicador	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		Total	Total	Interpretación	Análisis de Guía de Entrevista	Análisis de Guía de Observación
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1. Objetivos de la evaluación	11	40.74 %	11	40.74 %	5	18.52 %	0	0.00 %	0	0.0 %	27	100 %	Según los resultados obtenidos se observa que un 40.74% está Totalmente de acuerdo que en las capacitaciones que ha participado logro alcanzar sus objetivos laborales, un 40.74% De acuerdo , mientras el 18.52% alega Ni de acuerdo, ni en desacuerdo .	Con respecto al sistema de evaluación que la Unidad de Capacitación y desarrollo del Ministerio de Obras Públicas implementan, el encargado de San Miguel, comento que con el método de evaluación que se utiliza (Pre test y post test) en cada una de las jornadas de formación, les permite llevara a cabo el principal objetivo de este que es, el verificar el impacto de las capacitaciones en los participantes.	Se observó que las pruebas de aprendizaje utilizadas antes y después de las capacitaciones son las idóneas para mediar la adquisición de información sobre las temáticas abordadas.
2. Plan curricular de la institución	9	33.33 %	12	44.44 %	4	14.81 %	2	7.41 %	0	0.0 %	27	100 %	Con base a los resultados obtenidos se observa que un 44.44% de los servidores públicos está De acuerdo que el plan de formación de las capacitaciones incluye contenidos conforme a las necesidades profesionales, el 33.33% Totalmente de acuerdo , un 14.81% Ni de acuerdo, ni en desacuerdo , mientras	Así también les ayuda a corroborar que tan aplicable	

														un 7.41% En desacuerdo.	serán las temáticas de dichas jornadas en el área de trabajo de cada servidor público, con el objetivo de reconocer como estos contribuirán en la productividad y la eficiencia de cada empleado en su respectiva área de trabajo y la responsabilidad de desarrollar con pertinencia las tareas que se le asignan.
3. Productividad en las áreas de trabajo	10	37.04 %	14	51.85 %	2	7.41 %	0	0.00 %	1	3.70 %	27	100 %	Según los resultados obtenidos se observa que un 51.85% de los servidores públicos está De acuerdo en que las capacitaciones han sido diseñadas para aumentar la productividad de los servidores públicos en sus respectivas áreas, el 37.04% Totalmente de acuerdo , un 7.41% Ni de acuerdo, ni en desacuerdo , mientras un 3.70% está Totalmente en desacuerdo.	Es importante recalcar que dicho proceso de evaluación es de conocimiento de cada servidor público, y ha tenido una aceptación por parte de ellos/as.	
4. Eficiencia en las tareas asignadas	14	51.85 %	11	40.74 %	2	7.41 %	0	0.00 %	0	0.00 %	27	100 %	De acuerdo a los resultados obtenidos se observa que un 51.85% está Totalmente de acuerdo que, en términos generales, las personas encargadas de impartir las capacitaciones han sido eficientes al momento de desarrollarlas, el 40.74% De acuerdo y un 7.41% Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.		

5. Pertinencia en sus responsabilida des	10	37.04 %	13	48.15 %	2	7.41 %	1	3.70 %	1	3.7 0%	27	100 %	Según los resultados obtenidos de los Servidores públicos encuestados el 48.15% está De acuerdo en que las capacitaciones han sido pertinentes a sus cargos o perfiles, un 37.04% Totalmente de acuerdo , un 7.41% Ni de acuerdo ni en desacuerdo , un 3.70% En desacuerdo , mientras un 3.70% está Totalmente en desacuerdo .		
---	----	------------	----	------------	---	-----------	---	-----------	---	-----------	----	----------	---	--	--

4.2 Análisis e interpretación de los resultados de la investigación

4.2.1 Análisis e interpretación de los resultados de la variable independiente de la hipótesis

especifica 3.

"Sistema de evaluación"

Dichos resultados se plasman en la siguiente gráfica:

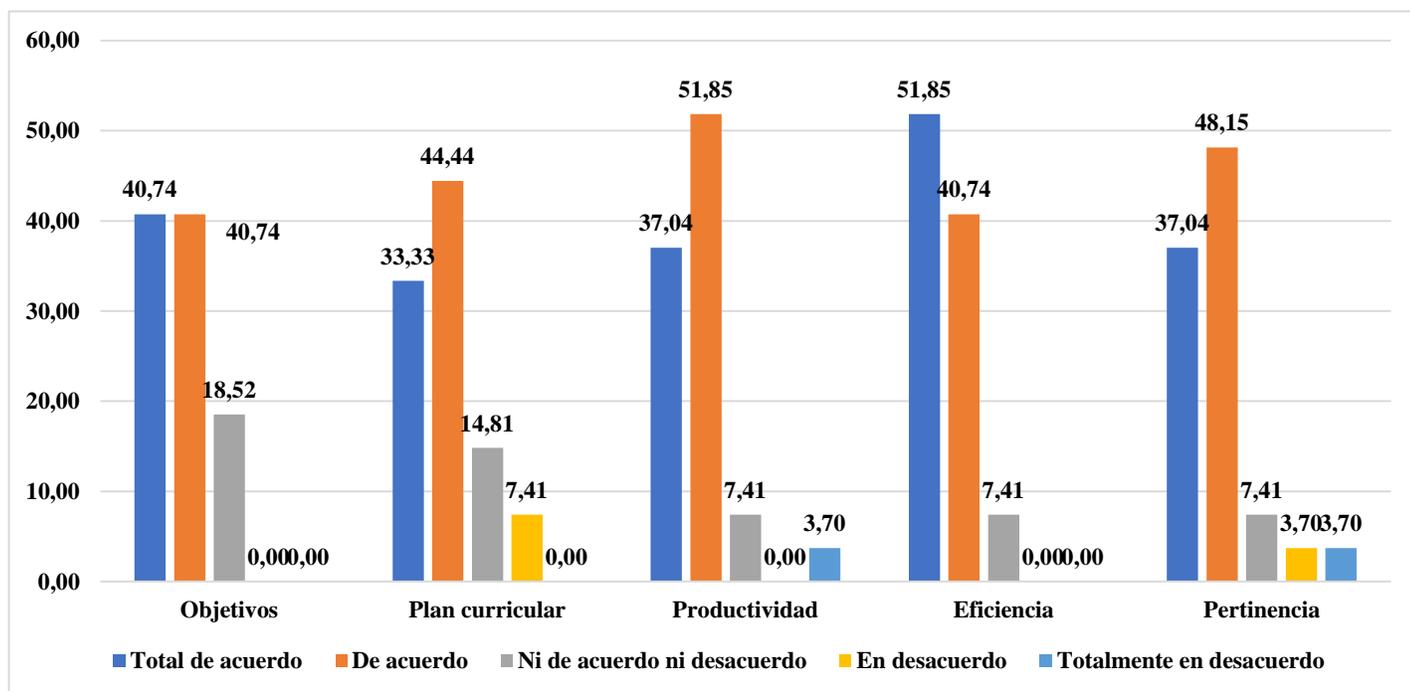


Figura 26. Comportamiento de la variable independiente de la hipótesis específica 3: Sistema de evaluación

Interpretación: El gráfico refleja principalmente valores positivos de aceptación por parte de los servidores públicos encuestados, lo que permite determinar que efectivamente se logran alcanzar los objetivos laborales, que el “Plan de formación” incluye contenidos tomando en cuentas las necesidades profesionales, asimismo diseñan las capacitaciones para aumentar la productividad en las áreas de

desempeño, cargos o perfiles. Las personas encargadas de impartirlas son eficientes al momento de desarrollarlas.

4.2 Organización y clasificación de los datos obtenidos de la variable dependiente de la Hipótesis Específica 3.

La hipótesis específica 3 de la investigación: “Las estrategias de evaluación utilizadas en la capacitación en términos de Educación No Formal contribuye en el desempeño laboral de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas”.

Donde la variable dependiente fue: “Desempeño laboral” de la cual se obtuvo por los siguientes indicadores: Rendimiento laboral de los trabajadores, contexto laboral de la unidad de capacitación, tareas laborales desempeñadas, calidad del desempeño de los trabajadores y destrezas laborales de los trabajadores.

Los ítems se midieron por los indicadores 26, 27, 28, 29 y 30 plasmados en el cuestionario aplicado a los servidores públicos del Ministerio de Obras Públicas en el Departamento de San Miguel a 27 personas de las cuales 2 fueron femeninas y 25 eran masculinos, dividiéndolos por áreas administrativa y operativos dependiendo en donde se desempeñan.

Tabla 23. Resultado de la variable dependiente de la hipótesis específica 3 “**Desempeño Laboral**”

Indicador	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		Total	Total	Interpretación	Análisis de Guía de Entrevista	Análisis de Guía de Observación
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1. Rendimiento laboral de los trabajadores	12	44.44 %	13	48.15 %	1	3.70 %	0	0.00 %	1	3.70 %	27	100 %	Según los resultados obtenidos un 48.15% de los servidores públicos encuestados están De acuerdo en que las capacitaciones a las que ha asistido han incidido significativamente en su rendimiento laboral, el 44.44% Totalmente de acuerdo , un 3.70% Ni de acuerdo, ni en desacuerdo , mientras un 3.70% está Totalmente en desacuerdo .	Entorno al valor que poseen las jornadas de capacitación dentro del Ministerio, el encargado hacía mención que desde el nacimiento de una institución, se debe procurar el desarrollo de todos los que hacen posible que esta institución desarrolle sus servicios con efectividad y calidad.	
2. Contexto laboral de la unidad de capacitación	12	44.44 %	12	44.44 %	2	7.41 %	0	0.00 %	1	3.70 %	27	100 %	Con base a los resultados obtenidos se observa que un 44.44% de la población está Totalmente de acuerdo que a las capacitaciones a las que ha asistido han permitido que su contexto laboral sea más eficiente, el 44.44% De acuerdo , un 7.41% Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo , mientras un 3.70% está Totalmente en desacuerdo .	En ese sentido, es importante reconocer que la formación será en todo momento una herramienta fundamental para el mejoramiento tanto de los empleados en sus áreas de trabajo como para la institución entera.	
3. Tareas laborales	15	55.56 %	6	22.22 %	6	22.2 %	0	0.00 %	0	0.00 %	27	100 %	De acuerdo a los resultados obtenidos se		

desempeñadas													observa que un 55.56% está Totalmente de acuerdo en que después de haber sido capacitado se siente mejor preparado para cumplir con sus tareas laborales, el 22.22% De acuerdo , mientras un 22.22% Ni de acuerdo, ni en desacuerdo .		
4. Calidad del Desempeño de los trabajadores	15	55.56 %	7	25.93 %	4	14.8 1%	0	0.00 %	1	3.70 %	27	100 %	De acuerdo a los resultados obtenidos se observa que un 55.56% está Totalmente de acuerdo en que las capacitaciones han sido una herramienta clave que ha influido en la calidad de su desempeño profesional, el 25.93% De acuerdo y un 14.85% Ni de acuerdo, ni en desacuerdo , mientras un 3.70% está Totalmente en desacuerdo .	Así también, comentaba que todo el desempeño de los servidores públicos, en el caso del Ministerio, debe estar enfocado principalmente en que el rendimiento de los trabajadores en sus respectivas áreas de trabajo, no solamente les permita a ellos mismos desarrollarse en lo que deseen, sino también en aportar a la institución todo lo necesario para que esta sea la mejor en responder a las necesidades de la sociedad, en este caso por ser una secretaria del Estado.	
5. Destrezas laborales de los trabajadores	15	55.56 %	10	33.04 %	1	3.70 %	0	0.00 %	1	3.70 %	27	100 %	De acuerdo a los resultados obtenidos se observa que un 55.56% está Totalmente de acuerdo en que sus competencias se han visto fortalecidas a través de las capacitaciones, un 33.04% De acuerdo , un 3.70% Ni de acuerdo, ni en desacuerdo , mientras un 3.70% está Totalmente en desacuerdo .		

4.2 Análisis e interpretación de los resultados de la investigación.

4.2.1 Análisis e interpretación de los resultados de la variable dependiente de la hipótesis específica 3.

"Desempeño laboral"

Dichos resultados se plasman en la siguiente gráfica:

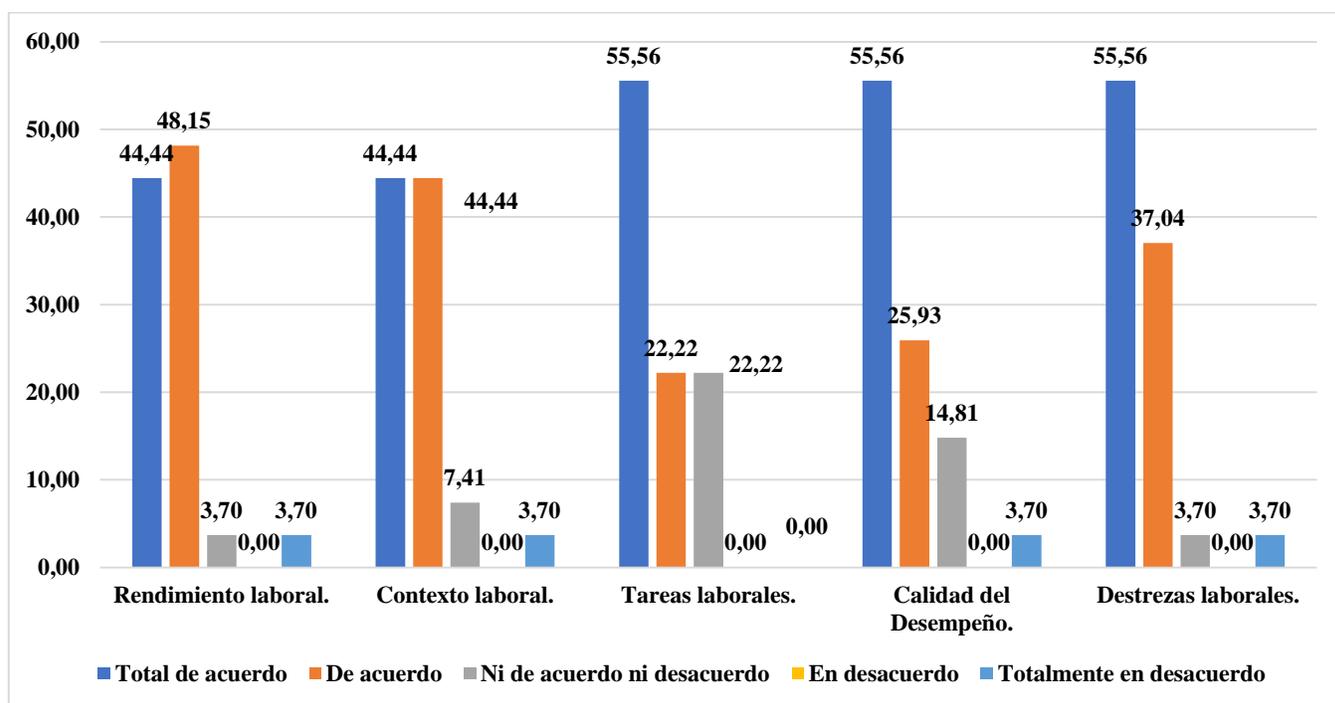


Figura 27. Comportamiento de la variable dependiente de la hipótesis específica 3: Desempeño laboral

Interpretación: El gráfico refleja principalmente valores positivos de aceptación por parte de los servidores públicos encuestados, lo que nos hace establecer que las capacitaciones han incidido significativamente, y han permitido el contexto laboral de los funcionarios públicos sea más eficiente. Asimismo, estas ayudan a estar mejor preparados para cumplir

las tareas labores, también es una herramienta clave que ha influido en la calidad del desempeño profesional y además las competencias se ven fortalecidas.

4.3.3 Prueba de hipótesis específica número 3

Se buscó demostrar la relación entre las variables VI: Las estrategias de evaluación utilizadas en la capacitación en términos de Educación No Formal y VD: El desempeño laboral de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.

H₁: La hipótesis específica número tres establecía que “Las estrategias de evaluación utilizadas en la capacitación en términos de Educación No Formal si contribuye en el desempeño laboral de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.”

Estadísticamente representada por:

$$R_{x \text{ e } y} \neq 0$$

H₀: La hipótesis estadística número tres establecía que “Las estrategias de evaluación utilizadas en la capacitación en términos de Educación No Formal no contribuye en el desempeño laboral de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.”

Estadísticamente representada por:

$$R_{x \text{ e } y} = 0$$

En la primera supone que entre las variables sí hay correlación y es significativa con un nivel del 95% de confianza y un margen de error de 0.05, y la segunda supone que no hay relación.

Para conocer la magnitud de la correlación entre “Las estrategias de evaluación utilizadas en la capacitación en términos de Educación No Formal contribuye en el desempeño laboral de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.”, se utilizó la siguiente fórmula:

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

Desarrollándola se obtiene:

Tabla 35. Base de datos de coeficiente de correlación de rangos de Spearman.

N°	X	Y	Rango X(dx)	Rango Y(dy)	d	d^2
1	5	5	3.5	5	-1.5	2.25
2	5	5	3.5	5	-1.5	2.25
3	5	5	3.5	5	-1.5	2.25
4	5	5	3.5	5	-1.5	2.25
5	5	5	3.5	5	-1.5	2.25
6	6	5	7	5	2	4
7	8	5	11.5	5	6.5	42.25
8	8	5	11.5	5	6.5	42.25
9	8	5	11.5	5	6.5	42.25
10...	5	6	3.5	10.5	-7	49
...27	19	23	27	27	0	0
					SUMA	613.5
					N°	27

Sustituyendo en las formula:

$$R_s = 1 - \frac{6 (613.5)}{27[(27)^2 - 1]}$$

$$R_s = 1 - \frac{3,681}{27 [729 - 1]}$$

$$R_s = 1 - \frac{3,681}{27 (728)}$$

$$R_s = 1 - \frac{3,681}{19,656}$$

$$R_s = 1 - 0.1872$$

$$R_s = 0.8128$$

Interpretación:

Se observó que la intensidad con que se relacionan las variables según la fórmula rho es de 0.81. Por lo tanto, se encuentra entre 0 y + 0.90, lo que indica que existe una correlación positiva considerable según el valor crítico de la tabla del coeficiente de correlación de los rangos de Spearman. Por lo que se concluye que la H_1 es cierta. *Las estrategias de evaluación utilizadas en la capacitación en términos de Educación No Formal si contribuye en el desempeño laboral de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.* No obstante, indica que 0.81 es un nivel medio, esto significa que, si hay correlación entre las variables, pero ésta es considerable.

ANÁLISIS GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN.

Se concluye que la investigación realizada fue de mucha gratificación para el equipo, debido a que servirá como referencia o herramienta, para otros estudios o investigaciones relacionados al ámbito de la educación, por otro lado cabe mencionar que se conoció a profundidad sobre los diversos procesos que por medio de las capacitaciones realiza el Ministerio de Obras Publicas con el fin de mejorar el de desarrollo del talento humano, es decir, fortalecer las competencias profesionales y obtener un mejor desempeño de todos los miembros, para el buen funcionamiento de dicha institución.

Por otro lado la educación no formal en El salvador es una de las modalidades que se establecen en la ley General de Educación, esta última busca actualizar y suplir conocimientos en aspectos laborales sin sujeción al sistema de niveles, es por ello que podemos decir que la Unidad de Capacitación perteneciente al área de recursos humanos , contribuye significativamente en esta gran labor; ya que además de coordinar y planificar buscan integrar y motivar constantemente un aumento de habilidades y destrezas a partir de una serie de actividades que se llevan a cabo.

Se compararon los resultados obtenidos de los tres Departamentos San Salvador, Santa Ana y San Miguel en términos generales podemos decir, que las diferentes graficas reflejan valores positivos de aceptación por parte de los servidores encuestados en relación a los diferentes indicadores establecidos por variables independientes y dependientes afirmando que:

La planificación técnica de las capacitaciones si incide en el clima organizacional de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.

La metodología de las capacitaciones aplicadas en términos de la educación no formal fortalece las competencias profesionales de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.

Las estrategias de evaluación utilizadas en la capacitación en términos de educación no formal contribuyen en el desempeño laboral de los/as servidores/as públicos dentro de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas.

De igual forma se hace constar que a través de la guía de observación, los criterios establecidos obtienen valores altos de aceptación por el equipo de investigación, de acuerdo a la valoración se puede establecer que: se evidencia planificación, distribución de tiempo, uso de metodologías y recursos didácticos por parte del capacitador. Así mismo se refleja disposición de los participantes en el desarrollo de las actividades dentro la capacitación. Lo que se debe delimitar más es los contenidos por áreas para que sean más acordes a sus profesiones.

CAPITULO IV ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

Organización y clasificación de los datos

Departamentos objeto de estudio

San Salvador = 264
Santa Ana = 23
San Miguel = 27

Depto.	Cargo	Sexo		Sub Total
		F.	M.	
San Salvador	Administrativo	19	24	43
San Salvador	Operativo	52	169	221
Santa Ana	Administrativo	1	2	3
Santa Ana	Operativo	2	18	20
San Miguel	Administrativo	1	1	2
San Miguel	Operativo	1	24	25
Total				314

Análisis e interpretación de resultados de la investigación

El análisis descriptivo de las variables dependientes e independientes consistió en el estudio de la frecuencia absoluta y relativa de los datos, con la finalidad de determinar la tenencia de los mismos.

Las variables de las hipótesis se midieron a través de una escala ordinal utilizando la Rho de Spearman, donde:

- Nivel 1: Totalmente de acuerdo (equivalente 1)
- Nivel 2: De acuerdo (equivalente 2)
- Nivel 3: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (equivalente 3)
- Nivel 4: En desacuerdo (equivalente 4)
- Nivel 5: Totalmente en desacuerdo (equivalente 5)

Resultados de la investigación o Prueba de Hipótesis

Relación de variable	Depto.	Valor	Significado
La planificación técnica de las capacitaciones y el clima organizacional de los/as servidores/as públicos.	San Salvador	0.51	Cor. Positiva media
	San Miguel	0.67	Cor. Positiva media
	Santa Ana	0.55	Cor. Positiva media
La metodología de las capacitaciones aplicadas en términos de la educación no formal y las competencias profesionales de los/as servidores/as públicos.	San Salvador	0.73	Cor. Positiva media
	San Miguel	0.67	Cor. Positiva media
	Santa Ana	0.64	Cor. Positiva media
Las estrategias de evaluación utilizadas en la capacitación en términos de educación no formal y el desempeño laboral de los/as servidores/as públicos.	San Salvador	0.76	Cor. Positiva considerable
	San Miguel	0.81	Cor. Positiva considerable
	Santa Ana	0.84	Cor. Positiva considerable

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1.1 CONCLUSIONES.

A través de los resultados obtenidos de la investigación “Influencia de la Educación No Formal en el Desarrollo del Talento Humano” se concluye de la siguiente forma.

- La planificación técnica que realizan los facilitadores de brindar las capacitaciones es de vital importancia para el Ministerio de Obras Públicas, ya que juegan una herramienta clave en todos los procesos que se ejecutan en las jornadas de capacitación, permitiendo el logro de objetivos y metas establecidas. Así mismo la conducta y la motivación influyen considerablemente en clima organizacional de los participantes, porque si no están dispuestos a trabajar y aprender en equipo no se logran alcanzar en su totalidad los objetivos, ni fortalecer las relaciones interpersonales.

- Se constata que el proceso pedagógico o metodologías aplicadas en las capacitaciones son activas, innovadoras y eficientes al momento de ser puestas en práctica, fortaleciendo así las competencias profesionales de los servidores públicos, es decir, los conocimientos aptitudes y destrezas que se necesitan al ejercer un profesión en cada uno de sus puestos de trabajo, cabe señalar que la forma de organizar e implementar las diferentes técnicas de aprendizaje son un factor esencial para la adquisición de información sobre los contenidos impartidos y para mejorar las actividades cognitivas.

- El sistema de evaluación que utilizan los encargados de planificar y ejecutar las capacitaciones son los idóneos ya que toman en cuenta aspectos importantes como lo son la pertinencia de los

temas, eficacia y fortalecimiento de las competencias, para que de esta manera se pueda obtener un buen rendimiento laboral de acuerdo al contexto donde se desempeña cada persona

- La Educación No Formal es una agente de cambio para la sociedad ya que busca actualizar y suplir conocimientos en aspectos no solo académicos, si no también laborales y personales, con el fin de mejorar la productividad y calidad final de los servicios que ofrecen, el MOP a través de las capacitaciones que realiza busca mejorar el desarrollo del talento humano, fortaleciendo las habilidades, destrezas y competencias de su personal.

1.2 RECOMENDACIONES.

5.2.1 A los encargados de los procesos de capacitación del Ministerio de Obras Públicas por departamentos, se recomienda hacer una revisión exhaustiva de la planificación que realizan los facilitadores de impartirlas, para enriquecer y fortalecer cada una de las actividades; ya que son ellos quienes conocen las necesidades profesionales de cada área de la población a la que se les imparte, tomando en cuenta que la planificación, recursos didácticos y estrategias permiten el logro de aprendizaje. Favoreciendo así las relaciones interpersonales y mejorando el clima organizacional.

5.2.2 Al equipo técnico del programa de capacitación se sugiere realizar un listado detallado de metodologías activas-innovadoras, ya que constantemente se generan cambios y como “Unidad de Capacitación y Desarrollo” deben estar acordes a las exigencias y demandas profesionales. Luego de haber realizado el listado, se debe proporcionar a los facilitadores que imparten las temáticas para que lo tomen en cuenta en las capacitaciones así fortalecer las competencias labores de los funcionarios públicos del Ministerio de Obras Públicas.

5.2.3 A la “Unidad de Capacitación y Desarrollo del Talento Humano” se propone realizar un plan de capacitación enfocado a la elaboración y revisión de pruebas que se les aplica a los servidores públicos después de cada jornada con el fin de realizar un mejor proceso para posteriormente verificar fallas y retroalimentar significativamente los procesos de aprendizaje y mejorar el desempeño laboral.

5.2.4 A la “Unidad de Capacitación y Desarrollo del Talento Humano” del Ministerio de Obras Públicas implementar un programa para desarrollar capacitaciones de manera virtual por medio de una plataforma en línea; en la cual puedan acceder todos los servidores públicos, sea flexible, podrán ir a su ritmo de aprendizaje, horarios a la medida, eficacia e implicaría evitar los viajes y costos en transporte.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aamodt, M. (2010). *Psicología Industrial/Organizacional Un enfoque aplicado*. México D.F: Cenguaje Learning Editores.
- Alfaro, J. R. (s.f.). *Elementos metodologicos para la planificacion estrategica en programas de Educacion Superior*.
- Arias, F. G. (1999). *El proyecto de investigación:Guía para su elaboración*. Caracas: Episteme, C.A.
- Caminos, Martinez, & Sanchez. (2016). *Metodología utilizada por la Unidad De Formación y Desarrollo del Talento Humano en las capacitaciones presenciales y su influencia en las relaciones interpersonales de los trabajadores del MOPTVDU*. Tesis de grado, Universidad de El Salvador, San Salvador, El Salvador.
- Caraveo, M. d. (2004). Conceptos y Dimensiones del Clima Organizacional. *Hitos de Ciencias Economicas Administrativas*. Obtenido de https://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_md/lic/AE/EA/AM/02/Concepto_dimensiones.pdf
- Chacon Ortiz, M. (2015). El proceso de evaluacio en educacion no formal: Un camino para su construccion. *Revista Electrónica Educare, 19(2), 21-35*. doi:http: //dx.doi.org/10.15359/ree.19 -2.2
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Mexico, D.F.: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Clavero, F. (s.f.). *Habilidades Cognitivas*. Granada, España.
- Cordova, F. G. (2002). *Recomendaciones Metodologicas para el diselo de Cuestionario* . LIMUSA.
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos Enfoque Latinoamericano*. México: Pearson.
- Diaz de Rada, V. (2002). *Catalogo de Publicaciones de la Universidad Publica de Navarra*. Recuperado el 28 de Junio de 2019, de <http://www.unavarra.es/puresoc/es/vidal2.htm>
- Educacion, M. d. (2016). *Ley General de Educacion*. El Salvador.
- Garcia Ramos, J. (1989). *Bases pedagógicas de la Evaluacion*. Madrid. Obtenido de https://www.uv.mx/personal/jomartinez/files/2011/08/LA_EVALUACION_EDUCATIVA.pdf

- Habermas, J. (2001). *Planificación del Desarrollo*. Bogotá, Colombia: Estudios de Economía. Obtenido de https://www.utadeo.edu.co/sites/tadeo/files/node/publication/field_attached_file/pdf-_planificacion_del_desarrollo_-_pag.-web-11-15.pdf
- Institucionales, G. d. (2008). *Reglamento Interno del MOP, Atribuciones de las Unidades Cooperativas*. El Salvador.
- J., P., & M., M. (2008). Obtenido de <https://definicion.de/aptitud/>
- Martinez, M. J. (Diciembre de 2009). *Jimdo*. Obtenido de <https://nolycarrillo.jimdo.com/unidad-1/objetivos-y-funciones-de-la-capacitación/>
- 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).
- Ministerio de Obras Publicas. (2015). *Manual de Evaluacion del desempeño*.
- Moore, B. y. (1973). Obtenido de <http://entremh.blogspot.com/>
- Morales, M. (2009). *Educacion no Formal, una oportunidad para aprender*. Montevideo, Uruguay: UNESCO Cluster Mercosur.
- Observatorio de Minas. (2007). *Eucacion y Capacitacion* (Segunda ed.). Bogotá, Colombia: Gente Nueva.
- Organizacion Internacional de Trabajo. (2003). *Avance Conceptual y Metodológico de la formación profesional en el campo de la diversidad en el trabajo y de la certificación profesional*. Brasil. Obtenido de www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/doc/otros/glosario.pdf
- Pacheco Velasco, A. B. (2007). La capacitación laboral como proceso educativo permanente. *Tesis de licenciatura*. Universidad Pedagógica Nacional, México.
- Parra Penagos, C., & Rodríguez Fonseca, F. (Enero- Junio de 2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. *Revista de Investigación, desarrollo e innovación.*, 6(2), 131-143.
- Pelayo Perez, M. B. (2012). *Capital Social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la insercion laboral*. Mexico. Obtenido de <http://www.eumed.net/>
- Popham, W. (1980). *Problemas y técnicas de la evaluación educativa*. Madrid. Obtenido de https://www.uv.mx/personal/jomartinez/files/2011/08/LA_EVALUACION_EDUCATIVA.pdf

- Publicas, M. d. (2014-2019). *Ministerio de Obras Publicas*. Obtenido de <http://www.mop.gob.sv>
- Ramos, C. (2012). *El Clima Organizacional, definicion, teoria, dimensiones y modelos de abordaje*. Tesis, Colombia. Obtenido de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>
- Rivera, R., & Rivas, L. (2014). *SISTEMA DE EVALUACIÓN PARA MEDIR EL IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES IMPARTIDAS AL RECURSO HUMANO DEL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS, UBICADO EN EL MUNICIPIO DE SAN SALVADOR*. Tesis de grado, Universidad de El Salvador, San Salvador, El Salvador.
- Rivero, D. S. (2008). Recuperado el Junio de 2019, de <http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia%20investigacion%20este.pdf>
- Rojas. (2002). Obtenido de http://buenoshabitosparaunavidasaludable.blogspot.com/2015/05/guia-de-observacion-como-metodo-de_19.html
- Roldan, I. (s.f.). *Competencias Profesionales: una propuesta de evaluacion para las facultades de ciencias administrativas*. Univerdad de la Sabana, España.
- Saavedra, R. y. (2001). *Planificacion del Desarrollo*. Bogota, Colombia: Estudios de Colombia. Obtenido de https://www.utadeo.edu.co/sites/tadeo/files/node/publication/field_attached_file/pdf-_planificacion_del_desarrollo_-_pag.-web-11-15.pdf
- Sabino, C. (1992). Obtenido de http://paginas.ufm.edu/sabino/ingles/book/proceso_investigacion.pdf
- Sampieri, R., & Collado, C. y. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Sandoval, M. d. (2004). Concepto y Dimensiones del clima Organizacional. *Hitos de Ciencias Economicas Administrativas*. Obtenido de https://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_mdl/lic/AE/EA/AM/02/Concepto_dimensiones.pdf
- Silvia, G. (2013). *Clima Laboral en un organismo publico*. Uiversidad Nacional de Cuyo. Mendoza. Obtenido de http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5806/tesis-cs-ec-garbuglia.pdf
- Solarte, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnostico: Una aproximacion conceptual. *Cuadernos de Administracion*, 47. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Sum Mazariegos, M. I. (2015). *Motivación y Desempeño Laboral*. Quetzaltenango.

Vallejo Chávez, L. M. (2015). *Gestión del Talento Humano*. Riobamba, Ecuador: La Caracola Editores.

Velásquez, Y., & Angel, J. (s.f.). *Metodos y tecnicas de capacitacion*.

Yehezkel, D. (2001). *Planificaion del Desarrollo*. Bogota, Colombia: Estudios de Economia. Obtenido de https://www.utadeo.edu.co/sites/tadeo/files/node/publication/field_attached_file/pdf-_planificacion_del_desarrollo_-_pag.-web-11-15.pdf

ANEXOS

ANEXO A. Instrumentos de recolección de información



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



CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS/AS SERVIDORES PUBLICOS DEL MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS.

Introducción: Distinguidos servidores/as del Ministerio de Obras Públicas, reciban un cordial saludo de parte del equipo de investigación de la Licenciatura en Ciencias de la Educación de la Universidad de El Salvador, sede central.

Atentamente solicitamos su valiosa colaboración para darle respuesta al siguiente cuestionario, el cual será fuente de información para el desarrollo de nuestra investigación.

Objetivo: Recolectar información acerca de la Influencia de las capacitaciones en el Desarrollo del Talento Humano de los/as servidores/as públicos capacitados en la Unidad de Formación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas en los Departamentos de San Salvador, Santa Ana y San Miguel, durante el año 2019.

Indicación: A continuación encontrará treinta y tres preguntas de las cuales tres corresponden a la variable sociodemográfica y las demás son para la investigación propiamente dicha. Marque con una “X” una sola vez la valoración que considere pertinente en cada interrogante. La información que usted proporcione será confidencial y se utilizará para fines de investigación.

VALORACION	ESCALA
1	Totalmente de acuerdo
2	De acuerdo
3	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
4	En desacuerdo
5	Totalmente en desacuerdo

La escala que se utilizará para medir las preguntas es la anteriormente planteada, 5 representa el valor más bajo y 1 la valoración más alta.

I. Variable sociodemográfica.

1. SEXO	
1. Femenino	2.Masculino

2.AREA	
1. Administrativo	2. Operativo

3.DEPARTAMENTO		
1. San Salvador	2. Santa Ana	3. San Miguel

II. Preguntas.

Nº	INTERROGANTES	VALORACION				
		1.Totalmente de acuerdo	2.De acuerdo	3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4. En desacuerdo	5. Totalmente en desacuerdo
1	La planificación influye en la calidad final de las capacitaciones.					
2	Los recursos didácticos son utilizados correctamente en las capacitaciones realizadas.					
3	Los contenidos abordados en las capacitaciones, responden a las necesidades profesionales de los participantes.					
4	Las actividades de las capacitaciones refuerzan los conocimientos de los participantes.					
5	La forma en la que se desarrollan las capacitaciones (estrategias didácticas) logran que se cumplan los objetivos de aprendizajes.					

6	El ambiente laboral en las capacitaciones, fortalece las relaciones interpersonales entre los miembros del grupo.					
7	La conducta de los participantes incide en el clima organizacional de las capacitaciones.					
Nº	INTERROGANTE	VALORACION				
		1.Totalmente de acuerdo	2.De acuerdo	3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4. En desacuerdo	5. Totalmente en desacuerdo
8	Su motivación personal es clave para el éxito de las actividades del grupo dentro de las capacitaciones.					
9	Las relaciones humanas entre los participantes de las capacitaciones promueven un ambiente favorable para su aprendizaje.					
10	Las capacitaciones les permiten a los servidores públicos mejorar su calidad de vida laboral.					
11	La secuencia de actividades (proceso pedagógico) que se lleva a cabo en las capacitaciones, es consecuente con las temáticas desarrolladas.					
12	Las técnicas de aprendizaje que implementa el capacitador son adecuadas para lograr el aprendizaje.					
13	Sus habilidades cognitivas le permiten crear conocimientos útiles a partir de las capacitaciones.					
14	Las actividades educativas en las capacitaciones fomentan el trabajo colaborativo.					
15	Los objetivos de la capacitación cumplen con las expectativas de los participantes.					
16	Por medio de las capacitaciones se fortalecen las competencias actitudinales para los servidores públicos.					
17	Las competencias genéricas son potenciadas a través de metodologías activas en las capacitaciones.					
18	Los conocimientos desarrollados en las capacitaciones benefician las competencias específicas que ya posee.					

19	Actualmente, sus aptitudes como servidor público le permiten desempeñarse con eficacia en su profesión.					
20	El contexto profesional en el que se llevan a cabo las capacitaciones favorece en su desempeño laboral.					
Nº	INTERROGANTES	VALORACION				
		1. Totalmente de acuerdo	2. De acuerdo	3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4. En desacuerdo	5. Totalmente en desacuerdo
21	En las capacitaciones que ha participado logro alcanzar sus objetivos labores.					
22	El plan de formación de las capacitaciones incluye contenidos conforme a las necesidades profesionales.					
23	Las capacitaciones han sido diseñadas para aumentar la productividad de los servidores públicos en sus respectivas áreas.					
24	En términos generales, los encargados de brindar las capacitaciones han sido eficientes al momento de desarrollarlas.					
25	Las capacitaciones a los servidores públicos han sido pertinentes a sus cargos o profesiones.					
26	Las capacitaciones a las que ha asistido han incidido significativamente en su rendimiento laboral.					
27	Las capacitaciones a las que ha asistido han permitido que su contexto laboral sea más eficiente.					
28	Después de haber sido capacitado se siente mejor preparado para cumplir con sus tareas laborales.					
29	Considera que las capacitaciones han sido una herramienta que ha influido en la calidad de su desempeño profesional.					
30	Sus destrezas se han visto fortalecidas a través de las capacitaciones.					
¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!						



**ENTREVISTA DIRIGIDA A RESPONSABLES DEL PLAN DE CAPACITACION DEL
MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS.**

Introducción: Distinguidos profesionales del Ministerio de Obras Públicas, reciban un cordial saludo de parte del equipo de investigación de la Licenciatura en Ciencias de la Educación de la Universidad de El Salvador, sede central.

Atentamente solicitamos de su valiosa colaboración para darle respuesta al siguiente cuestionario, el cual será fuente de información para el desarrollo de nuestra investigación.

Objetivo: Recolectar información acerca de la Influencia de las capacitaciones como expresión de Educación no Formal en el Desarrollo del Talento Humano de los/as servidores/as públicos capacitados en la Unidad de Formación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas. Aseguramos que la información proporcionada es netamente confidencial y con fines académicos.

Preguntas:

1. ¿Qué elementos se deben considerar en la planificación de las capacitaciones?
2. ¿Cuáles son los factores que intervienen en el ambiente laboral de la institución?
3. ¿Cree que los métodos y técnicas utilizados por los facilitadores de las capacitaciones son idóneas para el desarrollo de estas? ¿Por qué?
4. ¿De qué manera el desarrollo de las capacitaciones fortalece las competencias profesionales y laborales de los participantes?
5. ¿Considera que el método implementado para medir (cualitativa y cuantitativa) las jornadas de capacitación es el adecuado? ¿Por qué?
6. ¿Considera que las capacitaciones son una herramienta clave que influyen en la calidad del desempeño laboral de los/as servidores públicos?



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



GUIA DE OBSERVACION A SER APLICADA EN LA SECRETARIA DE ESTADO
MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS.

Objetivo: Recolectar información acerca de la Influencia de las capacitaciones como expresión de Educación no Formal en el Desarrollo del Talento Humano de los/as servidores/as públicos capacitados en la Unidad de Formación y Desarrollo del Ministerio de Obras Públicas en los Departamentos de San Salvador, Santa Ana y San Miguel, durante el año 2019.

OBSERVADOR: _____

DIA: _____ HORA: _____ LUGAR: _____

No.	CRITERIOS	SI	NO
1.	Se evidencia planificación por parte del capacitador.		
2.	Existe distribución del tiempo por parte del capacitador en el desarrollo de la temática.		
3.	Las capacitaciones fortalecen las relaciones interpersonales entre los miembros del grupo.		
4.	Las metodologías empleadas en la capacitación son adecuadas a la temática abordada.		
5.	Los recursos didácticos son utilizados correctamente en la capacitación.		
6.	La temática abordada en la capacitación responde a las necesidades profesionales de los participantes.		
7.	Se refleja disposición de los participantes en el desarrollo de las		

	actividades propias de la capacitación.		
8.	Las pruebas de aprendizaje utilizadas antes y después de las capacitaciones son las idóneas para medir la adquisición de información sobre la temática abordada.		
9.	Se evidencia aceptación de las jornadas de la capacitación (contenido, facilitador y evento) por parte de los participantes.		
10.	El facilitador/a propicia espacios de aprendizaje en el desarrollo de la capacitación.		

ANEXO B. Prueba Concordancia de Cuestionario.

Criterios	Jueces					Valor de P
	J1	J2	J3	J4	J5	
1	0	1	1	1	1	4
2	1	1	1	1	1	5
3	1	1	0	1	1	4
4	1	1	1	1	1	5
5	1	1	1	1	1	5
6	1	1	1	1	1	5
Total						28

1: De acuerdo

0: En desacuerdo

Formula:

Ta: (N° total de acuerdo de los jueces)

Td: (N° total de desacuerdo de los jueces)

$$V = Ta / (Ta + Td) * 100$$

$$V = 28 / (28 + 2) * 100$$

$$V = 28(30) * 100$$

$$V = 0.93.33\%$$

1. Prueba Concordancia de Guía de observación

Criterios	Jueces					Valor de P
	J1	J2	J3	J4	J5	
1	1	1	1	1	1	5
2	1	1	1	1	1	5
3	1	1	0	1	1	5
4	1	1	1	1	1	5
5	1	1	1	1	1	5
6	1	1	1	1	1	5
Total						30

1: De acuerdo

0: En desacuerdo

Formula:

Ta: (N° total de acuerdo de los jueces)

Td: (N° total de desacuerdo de los jueces)

$$V = \frac{Ta}{Ta+Td} * 100$$

$$V = \frac{30}{(30+2)+100}$$

$$V = 30(30)*100$$

$$\underline{V = 100\%}$$

2. Prueba Concordancia de Guía de entrevista

Criterios	Jueces					Valor de P
	J1	J2	J3	J4	J5	
1	1	1	1	1	1	5
2	1	1	1	1	1	5
3	1	1	0	1	1	5
4	1	1	1	1	1	5
5	1	1	1	1	1	5
6	1	1	1	1	1	5
Total						30

1: De acuerdo

0: En desacuerdo

Formula:

Ta: (N° total de acuerdo de los jueces)

Td: (N° total de desacuerdo de los jueces)

$$V = \frac{Ta}{Ta+Td} * 100$$

$$V = \frac{30}{(30+2)+100}$$

$$V = 30(30)*100$$

$$\underline{V = 100\%}$$

ANEXO C. Prueba piloto

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.876	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. La planificación influye en la calidad final de las capacitaciones	53.90	73.955	.477	.871
2. Los recursos didácticos son utilizados correctamente en las capacitaciones realizadas	53.50	76.121	.228	.876
3. Los contenidos abordados en las capacitaciones, responden a las necesidades profesionales de los participantes.	53.27	73.030	.406	.872
4. Las actividades de las capacitaciones refuerzan los conocimientos de los participantes	53.40	72.248	.453	.871
5. La forma en la que se desarrollan las capacitaciones (estrategias didácticas) logran que se cumplan los objetivos de aprendizaje	53.20	72.234	.439	.872

24. En terminos generales, las personas encargadas de brindar las capacitaciones han sido eficientes al momento de desarrollarlas	53.17	72.420	.380	.873
25. Las capacitaciones a los servidores públicos han sido pertinentes a sus cargos o profesiones	53.40	73.076	.381	.873
26. Las capacitaciones a las que ha asistido han incidido significativamente en su rendimiento laboral	53.47	71.016	.580	.868
27. Las capacitaciones a las que ha asistido han permitido que su contexto laboral sea mas eficiente	53.33	75.471	.246	.876
28. Despues de haber sido capacitado se siente mejor preparado para cumplir con sus tareas laborales	53.37	72.861	.505	.870
29. Considera que las capacitaciones han sido una herramienta que ha influido en la calidad de su desempeño profesional	53.53	75.223	.246	.876
30. Sus destrezas se han visto fortalecidas a traves de las capacitaciones	53.40	73.490	.421	.872

ANEXO D. Base de datos para prueba de hipótesis

1. San Salvador

1	CUESTI	GENERI	CARGO	DEPAR	PLANI	RECUR	CONTEI	ACTIVIC	CAPAC	AMBIE	CONDU	MOTIVA	RELACI	CAPAC	PEDAG	TECNIC	HABILIC	ACTIVIC	OBJETI	COMPE	GENERI	CONOC	APTITU	CONTE	LOGRO	PLAN_C	CAPAC	ENCAR	CAPAC	CAPAC	CAPAC	CAPAC	CAPAC	CALIDA	DEST_CAP		
2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1		
3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1		
4	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2		
5	4	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4		
6	5	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1		
7	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
8	7	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	3	2	3	1	2	1	1	1	1		
9	8	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	3	2	1	1	3	2	3	2	1	1	1	2	5	5	1	5	1	2	1	1	1	1		
10	9	1	1	1	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
11	10	1	1	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2		
12	11	1	1	1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3		
13	12	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
14	13	1	1	1	1	4	5	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	5	
15	14	1	1	1	1	2	3	1	2	2	2	1	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	3	4	2	2	3	2	3	2	3	
16	15	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
17	16	1	1	1	1	5	4	5	3	2	2	1	1	1	3	3	2	2	5	1	2	2	1	4	4	5	4	2	2	5	5	2	3	3	3	3	
18	17	1	1	1	1	2	3	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	3	2	1	2	2	4	3	2	2	1	1	1	2	1	2	1	
19	18	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	
20	19	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
21	20	2	1	1	1	2	3	2	3	1	1	1	2	2	3	3	2	1	3	2	1	4	1	3	2	4	3	2	4	3	3	3	2	2	2	2	
22	21	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	1	1	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	
23	22	2	1	1	1	3	5	5	3	3	2	1	1	4	5	4	3	4	5	5	5	4	1	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
24	23	2	1	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	
25	24	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	
26	25	2	1	1	1	2	3	2	2	1	2	2	1	2	4	3	2	1	2	1	2	1	1	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
27	26	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	
28	27	2	1	1	1	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	1	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
29	28	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	2	3	1	2	2	
30	29	2	1	1	1	2	5	5	3	2	1	1	1	5	2	2	1	2	5	5	5	5	2	3	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	
31	30	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
32	31	2	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	
33	32	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	3	2	2	3	2	2	
34	33	2	1	1	1	2	2	1	3	3	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	
35	34	2	1	1	1	3	3	2	3	2	2	2	1	2	3	3	2	3	3	2	3	2	1	2	1	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	
36	35	2	1	1	2	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	
37	36	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
38	37	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
39	38	2	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
40	39	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
41	40	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
42	41	2	1	1	2	4	4	2	3	2	4	1	2	4	3	2	4	2	3	3	4	2	2	1	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	
43	42	2	1	1	1	2	4	3	3	3	2	1	2	1	3	2	2	3	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

224	223	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3		
225	224	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3		
226	225	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3		
227	226	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	3	3	2	2	3	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2		
228	227	2	2	1	2	1	2	3	3	1	3	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	3	3	1	3	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	
229	228	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	4	4	3	3	4	
230	229	2	2	1	1	2	3	3	3	2	2	1	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	1	3	4	4	3	3	4	4	3	3		
231	230	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	
232	231	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3		
233	232	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
234	233	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	
235	234	2	2	1	1	3	3	2	1	1	1	1	1	3	2	2	1	2	1	3	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	
236	235	2	2	1	1	2	2	3	3	4	2	2	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	4	5	5	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	
237	236	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	2	
238	237	2	2	1	1	3	3	4	3	4	4	2	3	4	3	2	2	3	3	4	3	4	2	2	3	3	2	3	5	4	3	4	3	3	3	
239	238	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
240	239	2	2	1	1	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	4	5	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
241	240	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	
242	241	2	2	1	3	2	3	4	4	4	3	2	4	5	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	
243	242	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	3	3	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	
244	243	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	
245	244	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	3	3	
246	245	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	3	3	2	2	2	2	3	3	
247	246	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	1	1	2	3	3	2	2	1	2	2	3	2	3	2	
248	247	2	2	1	1	1	2	2	2	3	2	3	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2
249	248	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	
250	249	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	2	3	2	1	1	1	1	2	3	2	1	1	2	2	2	2	
251	250	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	
252	251	2	2	1	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	5	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1	1	1	
253	252	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	
254	253	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
255	254	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
256	255	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2
257	256	2	2	1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2
258	257	2	2	1	1	2	3	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
259	258	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
260	259	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2
261	260	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
262	261	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
263	262	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2
264	263	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
265	264	2	2	1	3	2	5	2	3	2	3	2	3	5	2	3	2	3	2	2	4	4	4	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
266																																				

Activar Windows

2. San Miguel

1	CUESTI	GENERI	CARGO	DEPAR	PLAN	RECUR	CONTE	ACTIV	CAPAC	AMBIEN	CONDU	MOTIV	RELACI	CAPAC	PEDAG	TECNIC	HABILIC	ACTIV	OBJET	COMPE	GENERI	CONOC	APTITU	CONTE	LOGRO	PLAN	CAPAC	ENCAR	CAPAC	CAPAC	CAPAC	CAPAC	CAPAC	CALIDA	DEST_CAP	
2	1	2	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	
3	2	1	1	3	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	
4	3	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
5	4	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2		
6	5	2	2	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	
7	6	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	4	2	2	4	2	2	3	3	1		
8	7	2	2	3	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1		
9	8	2	2	3	1	2	4	4	3	2	1	2	2	2	1	1	1	3	5	2	3	2	1	1	3	3	5	3	5	5	5	3	5	5		
10	9	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1		
11	10	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2		
12	11	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
13	12	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1		
14	13	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
15	14	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	
16	15	2	2	3	2	3	3	1	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2		
17	16	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
18	17	2	2	3	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	
19	18	2	2	3	2	1	1	2	4	1	2	2	1	1	4	1	1	1	2	4	4	2	1	2	3	4	3	1	3	1	3	1	3	1	1	
20	19	2	2	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	3	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
21	20	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
22	21	2	2	3	3	4	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
23	22	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	
24	23	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	
25	24	2	2	3	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2		
26	25	2	2	3	1	1	1	1	2	3	4	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	3	3	2	1	2	2	2	1	1	2		
27	26	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2		
28	27	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	
29																																				
30																																				
..																																				

3. Santa Ana

1	CUESTI	GENERI	CARGO	DEPAR	PLANI	RECUR	CONTEI	ACTIVIC	CAPAC	AMBIEN	CONDU	MOTIVA	RELACI	CAPAC	PEDAG	TECNIC	HABILIC	ACTIVIC	OBJETI	COMPE	GENERI	CONOC	APTITU	CONTE	LOGRO	PLAN_C	CAPAC	ENCAR	CAPAC	CAPAC	CAPAC	CAPAC	CAPAC	CALIDA	DEST_CAP			
2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
3	2	2	1	2	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	3	1	2	4	4	3	4	4	4	4			
4	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
5	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	4	2	2	2	1	1	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2			
6	5	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1		
7	6	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1		
8	7	2	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	
9	8	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	3	3	2	3	3		
10	9	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	1	1	1	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2		
11	10	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	
12	11	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	
13	12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
14	13	2	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	
15	14	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	4	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	
16	15	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
17	16	2	2	2	1	2	4	2	2	1	2	2	1	2	2	1	4	2	2	2	1	2	1	1	2	2	4	2	2	2	2	1	1	2	2	2		
18	17	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2	2	1	1	1	2		
19	18	2	2	2	1	2	1	1	1	3	3	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4		
20	19	2	2	2	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	5	3	1	3	1	1	1	1	1	5	4	1	1	5	5	5	3	3	3	3	3		
21	20	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
22	21	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
23	22	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
24	23	1	2	2	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	3	1	2	4	4	3	4	4	4	4	4		
25																																						
26																																						

ANEXO E. Fotografías.



Equipo de trabajo con Ing. Mario Antonio Martínez García
Coordinador Unidad de Formación y Desarrollo del Talento Humano.



Equipo de trabajo junto a Lic. Gerson Mínero
Técnico del Programa de Capacitación del MOP-Santa Ana y San Salvador



Población de Santa Ana.



Población de San Miguel

Fotografías en la aplicación de instrumento



SANTA ANA



SAN MIGUEL



SAN SALVADOR