

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK

**FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y DEL
COMPORTAMIENTO HUMANO**

Trabajo de fin de carrera titulado:

**“LA CAPACITACIÓN Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN EL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA POLITÉCNICA
NACIONAL, QUITO”**

Realizado por:

LADY KAROL BENAVIDES MENDOZA

Director del Proyecto:

MSC. JUAN CARLOS FLORES

Como requisito para la obtención del título de:

PSICÓLOGA ORGANIZACIONAL

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, LADY KAROL BENAVIDES MENDOZA, con cédula de identidad # 171764476-7, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que ha consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración, cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondientes a este trabajo, a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y normativa institucional vigente.

Lady Karol Benavides Mendoza

C.C: 171764476-7

DECLARATORIA

El presente trabajo de investigación titulado:

**“LA CAPACITACIÓN Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN EL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA POLITÉCNICA
NACIONAL, QUITO”**

Realizado por:

LADY KAROL BENAVIDES MENDOZA

como Requisito para la Obtención del Título de:

PSICOLOGA ORGANIZACIONAL

ha Sido dirigido por el docente

JUAN CARLOS FLORES DÍAZ

quien considera que constituye un trabajo original de su autor

JUAN CARLOS FLORES DÍAZ

DIRECTOR

LOS PROFESORES INFORMANTES

Los Profesores Informantes:

MG.RAISA ARAMINTA TORRES RUÍZ

ING.CARLOS FERNANDO GUIJARRO CADENA MSC.

Después de revisar el trabajo presentado,
lo han calificado como apto para su defensa oral ante
el tribunal examinador

Mg. Raisa Torres Ruíz

Ing. Carlos Guijarro Cadena Msc

Quito, mayo de 2015

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigación en primer lugar a Dios, porque es quién me dio la vida y las fuerzas para seguir en esta lucha día a día, en segundo lugar a mi madre Blanca Mendoza el ser más importante en mi vida que no solo ha sido mi madre sino mi fiel compañera del camino a recorrer te amo preciosita mía, en tercer lugar a mi padre Rene Benavides por ser quién a pesar de las circunstancias jamás se alejó de mi vida y me demostró que aún lejos el amor lo puede todo te amo papito, en cuarto lugar a Lenin quien me ha enseñado el valor de la familia y que el que persevera alcanza, gracias por tu apoyo incondicional en cada paso dado en mi vida.

A mis hermanos por ser mi mayor motivación y mi sonrisa de día a día los amo mis pequeños, a mi mejor amiga Carolina porque gracias a ella todo mi trabajo nunca se detuvo y por sus consejos que me dieron fuerzas para seguir; y finalmente agradezco a todas las personas que estuvieron con palabras de aliento en mi camino profesional y emocional los quiero mucho.

AGRADECIMIENTO

A mi director el Dr. Juan Carlos Flores por su dedicación, tiempo y guía en el transcurso de esta investigación, así como su profesionalismo y apoyo para el desarrollo de mi tesis, sin dejar de lado la insistencia que día a día me hizo para verme toda una profesional y poder forjar mi futuro.

Al docente Carlos Guijarro por ser una guía y brindar el tiempo necesario para desarrollar esta investigación, por demostrar su interés al momento de impartir un nuevo conocimiento y generar resultados positivos en mí, ya que demostró ser un profesor, amigo y un gran profesional.

A la Mg. Raisa Torres quien a través de su lectura generó incentivos, demostrando que es importante tener gente que persevere para que alcance objetivos.

Al Ing. Roberto Salazar, mi jefe dentro de la Escuela Politécnica Nacional, que más que un jefe fue mi gran amigo y uno de los pilares fundamentales para alcanzar esta meta tan deseada.

A la Universidad Internacional SEK, por su esfuerzo de formar profesionales y grandes seres humanos.

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

1. CAPÍTULO I- INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. Problema de Investigación.....	14
1.1.1. Planteamiento del Problema.....	14
1.1.1.1. Diagnóstico.....	15
1.1.1.2. Pronóstico.....	16
1.1.1.3. Control del Pronóstico.....	17
1.1.2. Formulación del Problema.....	18
1.1.3. Sistematización del Problema.....	18
1.1.4. Objetivos Generales.....	18
1.1.5. Objetivos Específicos.....	18
1.1.6. Justificaciones.....	19
1.2. Marco Teórico.....	21
1.2.1. Estado actual del conocimiento sobre el tema.....	21
1.2.2. Adopción de una perspectiva teórica.....	41
1.2.3. Marco conceptual.....	41
1.2.4. Hipótesis.....	43
1.2.5. Identificación y caracterización de variables.....	44
CAPÍTULO II- MÉTODO	
1.3. Nivel de estudio.....	45
1.4. Modalidad de investigación.....	46
1.5. Método.....	46

1.6. Población y Muestra.....	50
1.7. Selección instrumentos de investigación.....	51
1.8. Validez y confiabilidad de instrumentos.....	53
1.9. Operacionalización de variables.....	56
1.10. Procesamiento y análisis de datos.....	60
CAPITULO III-RESULTADOS	
3.1. Levantamiento de Datos.....	63
3.3. Aplicación Práctica.....	88
CAPITULO IV. DISCUSIÓN	
4.1. Conclusiones.....	90
4.2. Recomendaciones.....	92
Referencias Bibliográficas.....	94
Referencias Electrónicas.....	96

Resumen

La capacitación y la motivación laboral, surgieron como temas de estudios en el siglo XX de manera unilateral, dada la importancia rendimiento o desempeño laboral y la productividad de los trabajadores se han convertido en temas de estudio, teniendo como objetivo obtener una perspectiva o metodología sobre la posible relación entre la capacitación y la motivación laboral y como la misma podría influir en componentes tales como la activación, expectativa, ejecución, incentivos y satisfacción de los trabajadores en la Institución. El objetivo de la presente investigación fue determinar si existe influencia de la capacitación en la motivación laboral dentro de la Escuela Politécnica Nacional, se ejecutó un estudio correlacional simple, en el cual se aplicó tres instrumentos el Formulario de Detección de Necesidades Administrativas, únicamente para el análisis de los cursos a dar de acuerdo al perfil del puesto y también el Formato de Evaluación del Evento que es el instrumento que arroja los datos estadísticos elaborado por el Ministerio de Relaciones Laborales, (2014). Y por otra parte la Escala de Motivaciones Psicosociales creado por Fernández, (2009). Los resultados que se obtuvieron fue que si hay influencia de la capacitación en la motivación laboral de los trabajadores obteniendo niveles Altos, sin embargo previo a la capacitación el promedio de la población general fue bajo, por lo tanto los niveles fueron Bajos, lo que comprueba que los trabajadores requerían de capacitación. Se recomienda que en futuros estudios una muestra probabilística para obtener resultados más generales, para ampliar el horizonte de la investigación se recomienda emplear en las distintas Universidades del país, Instituciones públicas y privadas o/y organizaciones y empresas para así lograr una visión más profunda de la problemática.

Palabras Clave: Capacitación, Motivación Laboral, Desempeño Laboral y Productividad

Abstract

Training and work motivation, studies emerged as issues in the twentieth century unilaterally, given the importance performance or work performance and productivity of workers have become topics of study, aiming to gain insight or methodology on the possible relationship between training and work motivation and how it could affect components such as activation, expectation, implementation, incentives and employee satisfaction in the institution. The objective of this research was to determine if there is influence of training on work motivation within the National Polytechnic School, a simple correlational study in which three instruments applied Form Detection administrative needs will be implemented only for the analysis of the courses according to job profile and also the Event Evaluation Form is the instrument which gives the statistics prepared by the Ministry of Labor Relations (2014). And moreover Psychosocial Motivations Scale created by Fernandez (2009). The results obtained was that if there is influence of training on work motivation of workers getting high levels, however prior to training the average of the general population was low, so the levels were low, which proves workers needed training. It is recommended that in future studies a probability sample for more general results, to expand the horizon of research are recommended at various universities in the country, public and private institutions and / or organizations and companies in order to achieve a deeper insight the problems.

Keywords: Training, Motivation Labor, Employment and Productivity Performance

1. CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

En la presente investigación es importante dar a conocer sobre la historia, misión y visión de la Escuela Politécnica Nacional de Quito, la cual es una entidad pública que fue fundada el 27 de agosto de 1869 por el presidente García Moreno. Es concebida como el primer centro de docencia e investigación científica.

Misión

La Escuela Politécnica Nacional, tiene como misión formar académicos y profesionales en ingeniería y ciencias, con conciencia ética, solidarios, críticos, capaces de contribuir al bienestar de la comunidad así como generar, difundir y transmitir el conocimiento científico y tecnológico, con responsabilidad social, como resultado de una dinámica interacción con los actores de la sociedad ecuatoriana y la comunidad internacional.

Visión

La Escuela Politécnica Nacional es una universidad pública con estándares internacionales de excelencia, siendo un referente en ciencia, tecnología e innovación. Sus capacidades y esfuerzos están orientados al servicio de la comunidad, contribuyendo al desarrollo cultural, dentro de un marco de principios y valores trascendentales del ser humano.

En la actualidad la capacitación está directamente ligada a la motivación laboral, de manera que los individuos sienten estabilidad ante las metas organizacionales, son varios los factores que afectan el desempeño, rendimiento y productividad de los trabajadores, como es la falta de cursos técnicos de capacitación para su formación profesional y

actualización de conocimientos y por otra parte también la falta de capacitaciones conductuales para desarrollarse humanamente en el ámbito laboral.

Por parte de los jefes inmediatos o directores de la institución debe existir un constante interés por mejorar el desempeño constante de los trabajadores a través del desarrollo de capacitaciones e incentivos profesionales. Las organizaciones o instituciones que valoran a sus trabajadores crean un ambiente óptimo para que así ellos puedan demostrar sus conocimientos, destrezas y aptitudes que les generen motivación al desempeñar sus funciones y actividades de manera efectiva.

1.1. Problema de investigación

1.1.1 Planteamiento del problema

Actualmente en el Ecuador, el tema de capacitación y motivación laboral, no ha sido estudiado de manera conjunta, sino únicamente de manera unilateral. La principal problemática dentro de una institución es el detectar las necesidades de capacitación, ya que son muchos los temas por los cuales la gente se capacitó y desea ser capacitada. Las principales características en los altos mandos y/o gerencias, es que se enfocan en brindar capacitación con el fin de aplicar el subsistema de talento humano, sin darse cuenta de que la capacitación es una metodología que no solo mejora la motivación laboral, sino también el desempeño de los empleados en el puesto de trabajo. Cuando una institución no realiza la detección de necesidades de capacitación, el resultado viene a ser negativo, ya que no habrá motivación del trabajador para asistir a la misma, en cuanto los temas impartidos no serán acordes a las necesidades del puesto.

Considerando el Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017 en el objetivo 4 (cuatro): “Fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía”, que refiere a encontrar el mecanismo, método o herramienta que permita el desarrollo de las personas e impulsar y motivar para que desarrollen sus potenciales intelectuales, físicos, sociales, etc. También el objetivo 9 (nueve): “Garantizar el trabajo digno en todas sus formas”, es decir las condiciones y el ambiente en las cuales el individuo se desarrolla, deben ser las adecuadas para que el trabajador se sienta conforme consigo mismo y con la institución.

En la bibliografía revisada, sobre la capacitación y la motivación laboral, de acuerdo a Peirane, (2014) la capacitación de personal dentro una institución debe ser constante y

oportuna, para que puedan los individuos conocer, planear y organizar sus actividades con sus pares; por lo que es necesario trabajar en equipo para poder cumplir con los objetivos organizacionales. Además a través de la capacitación y el desarrollo profesional, las instituciones detectan sus necesidades presentes y futuras utilizando mejor su potencial humano, el cual a su vez recibe la motivación para lograr cumplir objetivos personales e institucionales que busca incremento en la productividad. Similarmente Aguilar, (2004) indica que la capacitación se ha elevado como garantía institucional, ya que simplemente se la ha dejado de lado a falta de interés de los directivos, jefes o líderes. La capacitación debe ser aplicada, ya que transforma las costumbres de personas laborables, que siempre deben ser guiadas hacia la efectividad y productividad, para que puedan encontrar distintas oportunidades para aportar de forma positiva a la institución.

González y Tarragó, (2008) explican que la capacitación es un proceso de aprendizaje técnico pero también conductual, que debe ser aplicado en base a las características del puesto de trabajo. Mediante la capacitación de tipo conductual y técnica, los individuos variarán su forma de observar, analizar e interpretar todo aquello que ocurre en su entorno profesional y estarán preparados para asimilar y aceptar el cambio.

1.1.1.1. Diagnóstico del problema

El problema de investigación se diagnosticó a través de entrevistas las cuales fueron ejecutadas al azar a varios trabajadores de la Escuela Politécnica Nacional, obteniendo como resultado que existe baja motivación al no recibir capacitaciones de tipo técnicas y conductuales.

A continuación se presenta un concepto de entrevista:

La entrevista es la comunicación interpersonal entre el investigador y el sujeto de estudio, quienes intentan obtener respuestas verbales a los interrogantes planteados sobre el problema propuesto. La entrevista es un método eficaz, ya que permite obtener información más completa.

A través de las entrevistas el investigador puede también explicar el propósito del estudio y especificar la información que necesite. Además, la entrevista es un método en el cual se obtiene información oral, en una situación de cara a cara, la cual debe ser analizada detenidamente y no sacar deducciones al azar, se debe analizar cada una de las respuestas dadas por el individuo.

Este problema de investigación, puede traer como consecuencias problemas tales como: baja motivación, baja productividad de los trabajadores, ausentismo, nivel bajo de desempeño en el puesto de trabajo y falta de conocimientos técnicos a ser aplicados en el área en el cual se desarrollan.

Una de las problemáticas, es que la Escuela Politécnica Nacional no ha fomentado el desarrollo profesional, ya que no existe un plan estratégico de capacitación técnica y conductual.

1.1.1.2. Pronóstico del problema

En el caso de que no se realice el estudio de las variables antes expuestas, podría suceder que la productividad y el rendimiento de la persona como de la institución disminuyan y la desmotivación aumentare, ya que los trabajadores forman parte de un círculo de cumplimiento de objetivos personales e institucionales. La motivación laboral

debe ser evaluada mediante un instrumento o encuesta, previa a la capacitación y después de dar la misma, ya que se debe observar el crecimiento personal de los trabajadores para aportar de manera positiva a su puesto de trabajo y a las actividades destinadas por el jefe.

Muchas personas que laboran en la institución, sienten baja motivación al no poseer conocimientos técnicos que son esenciales para el puesto de trabajo y que se pueden adquirir mediante cursos de capacitación. Además, en el caso de la Escuela Politécnica Nacional la gente debe ser capacitada, ya que las normas y reglamentos en el sector público son reformados constantemente.

1.1.1.3. Control del pronóstico

En caso de no conocer las necesidades del puesto como de la institución lo más probable es que el método de capacitación sea nulo, ya que se darán capacitaciones acorde a lo que el capacitador o el jefe piensa que se debe implementar y no a lo que el empleado o el puesto puede necesitar, de manera que lo más probable es que el rendimiento se mantenga o disminuya y la productividad aún más porque no existe motivación en el trabajador. En cuanto se logren detectar las necesidades de capacitación y del puesto, se puede controlar el que la productividad y el rendimiento crezcan, ya que todo se lo realizó previo un análisis minucioso, tras la aplicación de instrumentos que lo prueben y datos que contrarresten el estudio de capacitación y motivación laboral. El preocuparse una institución por el trabajador y el puesto que ocupa siempre aumenta las posibilidades de un cambio y de alcance de objetivos.

1.1.2. Formulación del problema

¿En qué medida la capacitación influye en la motivación laboral del personal administrativo de la Escuela Politécnica Nacional?

1.1.3. Sistematización del problema

- ¿Cuál es el método que se debe utilizar para capacitación?
- ¿Es importante analizar las características del puesto, antes de aplicar el subproceso de capacitación?
- ¿La motivación laboral se ve afectada por el nivel de capacitación del personal de la Escuela Politécnica Nacional?

1.1.4. Objetivo general

Determinar si la capacitación influye en la motivación laboral del personal administrativo de la Escuela Politécnica Nacional

1.1.5. Objetivos específicos

- Detectar las necesidades de capacitación del personal administrativo de la Escuela Politécnica Nacional.
- Conocer las características del puesto y las actividades que realiza la persona para la aplicación de la capacitación.
- Identificar el nivel de motivación laboral antes y después de las capacitaciones dictadas al personal administrativo de la Escuela Politécnica Nacional de Quito.

1.1.6. Justificaciones

- Teórica: Cárdenas, et al, (2014) determina que la capacitación es un interés básico para promover el cambio dentro de una institución, ya que proporciona los conocimientos teórico-prácticos a los trabajadores para mejorar su nivel de desempeño al realizar sus actividades en sus respectivos puestos, además el proceso de detección de necesidades de capacitación es una estrategia para conocer la carencia en cuanto a las aptitudes, conocimientos, actitudes, etc. que el personal requiere para desempeñarse de manera efectiva en el puesto de trabajo.

De la misma manera de acuerdo a Quijano y Navarro, (2003) la motivación laboral es el esfuerzo que las personas tienen o están dispuestas a mantener en el puesto de trabajo mediante incentivos o nuevos aprendizajes, el modelo de motivación de los trabajadores siempre varia ya que no sigue el mismo patrón de comportamiento.

- Metodológica: Para la obtención de los resultados, sobre la variable de capacitación, se utilizará el Formulario de Detección de Necesidades de Capacitación para las Unidades Administrativas del Ministerio de Relaciones laborales, el cual servirá como instrumento para el análisis y diagnóstico de la capacitación que debe ser impartida en las diferentes Direcciones y Facultades del personal administrativo de la Escuela Politécnica Nacional de Quito, a través de la aplicación del Formulario de Detección de Necesidades se obtendrá información de los cursos de capacitación técnicos y

conductuales, que van acorde a las funciones del puesto, esta información debe contener alto nivel de fiabilidad y validez.

En cuanto a la motivación laboral se aplicará un instrumento de motivación Psicosocial (MPS), el cual evalúa cinco componentes básicos que son: nivel de activación y necesidad, valor de incentivo de cada sujeto, nivel de expectativa, nivel de ejecución y nivel de satisfacción, instrumento que se aplicó previo a los cursos de capacitación y se aplicará después de dados los cursos en base a las funciones del puesto (Fernández, 2009).

Práctica: en la institución se detectó que no se había realizado en primera instancia la detección de necesidades de capacitación, y en segundo lugar no existía un plan estratégico de capacitación, por lo que se procedió a detectar las necesidades de capacitación mediante la aplicación del Formulario de Detección de Necesidades de Capacitación de Unidades Administrativas del Ministerio de Relaciones Laborales, (2014)

- Relevancia Social: esta investigación es de relevancia social dado que ayudará a mejorar la motivación laboral de los trabajadores a partir de las capacitaciones impartidas que fueron analizadas mediante la información obtenida en el Formulario de Detección de Necesidades de Capacitación de Unidades Administrativas y en base a las características del puesto, así como también se pretende mejorar el desempeño laboral y la productividad de los trabajadores en el puesto de trabajo. Esta investigación estará basada en el Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017.

1.2.Marco Teórico

1.2.1. Estado actual del conocimiento sobre el tema

Es evidente que la capacitación es importante dentro de una institución para el desarrollo personal y profesional de los trabajadores. La motivación laboral, es una forma de lograr conseguir ventajas competitivas, ayuda a estimular la conducta del personal para que mantengan el deseo de realizar de manera efectiva su trabajo y mejorar cada día más. La capacitación y la motivación laboral están totalmente ligadas ya que si una persona se encuentra motivada en su puesto de trabajo y posee los conocimientos necesarios para desarrollarse lo que va a generar como resultado es alto rendimiento y alta productividad.

La capacitación en la instituciones surge o se genera por múltiples razones que justifican su existencia, se la imparte como una obligación legal y como una herramienta para preparar a los trabajadores en sus puestos de acuerdo a las funciones que estos desempeñan; para ofrecer posibilidades de desarrollo profesional a los mismos; para ejercer un presupuesto; o como un instrumento para prevenir y reducir problemas o sencillamente como una recompensa o estímulo para que los trabajadores se motiven a alcanzar con mayor facilidad las metas organizacionales.

Psicología

La presente investigación destaca a la psicología dado que la investigación está sumamente enfocada al ámbito psicológico y social, la psicología es una ciencia que estudia el comportamiento humano y las características del entorno en cual se desenvuelve. Similarmente Zepeda, (2003) explica que la psicología es hablar de uno mismo, descubrir nuestros rasgos, ver con nuestros ojos lo que los demás no logran observar, percibir

posturas y deducir actitudes. La psicología requiere el apoyo de otras ciencias y disciplinas que apoyen a la comprensión del ser humano. Por lo que es importante, dar a conocer que la motivación laboral es netamente asociada a la psicología, ya que los seres humanos reaccionan de acuerdo a los estímulos generados por un otro.

Psicología organizacional

Es una rama de la psicología que está enfocada principalmente al desarrollo de personas dentro de una organización, además analiza las características psicológicas y técnicas que posee una persona para ocupar un puesto de trabajo. Los psicólogos reconocen la importancia de los procesos de grupo y del sistema de una organización, es decir observar aspectos individuales y grupales de los que la conforman. “Los resultados que se esperan del capital humano son: productividad, ausentismo, conducta cívica y actitudes laborales (satisfacción, compromiso, interés por la tarea” (Peña, et al., 2006. p. 467). Cada uno de los factores del capital humano se han considerado importantes a lo largo del tiempo, ya que la psicología organizacional se enfoca principalmente en el bienestar del individuo, a través de la satisfacción que posea al realizar su trabajo, que no exista falta de interés, que se logren los objetivos tanto del individuo como de la organización y sobretodo es importante el compromiso que es denominado también un contrato psicológico tanto del individuo como de la organización para mejorar la productividad y el rendimiento.

De acuerdo a Rodríguez et al., (2004) la psicología organizacional, es un campo de investigación dentro de las ciencias sociales, que estudia el comportamiento laboral en base a tres componentes importantes: individuo, trabajo y organización. Al individuo desde el

punto de vista social y psicológico. El trabajo porque se debe observar el nivel de compromiso del individuo para realizar las funciones designadas de acuerdo al puesto y la organización por el nivel de compromiso con el personal y cumplimiento de objetivos organizacionales.

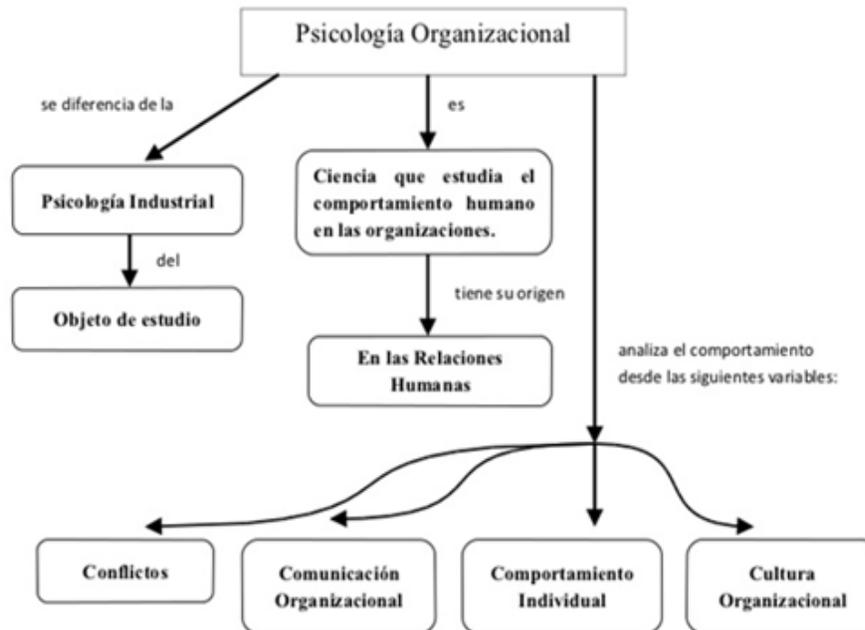


Gráfico 1. Definición de Psicología Organizacional
Elaborado por: Cestari, 2010

Cestari, (2010) define a la psicología organizacional también llamada psicología industrial como la ciencia que estudia el comportamiento de las personas dentro de una organización y que tal comportamiento es analizado a través de los conflictos, la comunicación organizacional, el comportamiento del individuo y la cultura organizacional.

Desarrollo Organizacional

El Desarrollo Organizacional es un instrumento, que busca el cambio en las personas que conforman una organización y el logro de objetivos. Busca lograr el cambio

conforme a las necesidades, exigencias y demandas de la organización. Garzón, (2005) define al desarrollo organizacional como un instrumento de excelencia que debe producir el cambio, para lograr una mayor eficiencia organizacional, además el desarrollo organizacional se deriva del talento humano, ya que es decisivo para el éxito o fracaso de una institución u organización, en primer lugar se debe conocer la estructura de la organización, en segundo lugar se debe saber conducir grupos y equipos de trabajo y por último desarrollar relaciones humanas que permitan prevenir los conflictos o problemas que se presenten y resolver de manera rápida, eficiente y oportuna.

Similarmente de acuerdo a Pucheu, (2014) el desarrollo organizacional implica una disciplina profesional, que se caracteriza por el esfuerzo de consultoría orientado a generar el desarrollo organizacional y el desarrollo de personas, lo que quiere decir ampliar la sinceridad entre grupos y equipos de trabajo con sus subalternos y con sus pares. Además, Snyder y Elliot, (2005) citado por Pucheu (2014) explica que el desarrollo organizacional es como un proceso de cambio que incluye el trabajo de grupos y sujetos, intervenciones en las actividades desempeñadas y el manejo de modelos que permitan al psicólogo organizacional, comprender los sistemas sociales en sus niveles de individuo, relación interpersonal, institución u organización, evaluación de fortalezas y debilidades originados de los aspectos internos y externos de los individuos.

Organización

La organización es un ente conformado por un grupo de personas que tienen objetivos específicos a alcanzar. “Organización es el arreglo de personal, para facilitar el logro de ciertos propósitos pre-establecidos, a través de una adecuada ubicación de

funciones y de responsabilidades” (Yopo, 1970) es decir un grupo de personas o equipo de trabajo que tienen objetivos comunes y generales a ser desarrollados y cumplidos a través de las funciones y actividades designadas en un determinado tiempo.

La organización debe sujetarse a funciones administrativas tales como: planear, organizar, dirigir y controlar de esta manera cada trabajador desarrollará sus funciones sin interferir en las de otros compañeros.

Planear es establecer metas y normas; elaborar reglas y procedimientos; elaborar planes y pronósticos; es decir predecir o proyectar una situación futura.

Organizar es asignar una tarea específica a cada trabajador; establecer departamentos; delegar funciones en los subordinados; establecer canales de comunicación; coordinar el trabajo de subordinados.

Dirigir es encargarse de que otros cumplan con su trabajo; conservar la moral y motivar a los trabajadores para el alcance de objetivos.

Controlar se refiere a establecer estándares de calidad o niveles de producción; observar el desempeño del trabajador en las funciones establecidas por la organización y tomar las medidas correctivas necesarias.

Subprocesos de Recursos Humanos

Los subprocesos de talento humano a lo largo del tiempo han sido considerados políticas y prácticas que se requieren para llevar a cabo aspectos relativos al personal y a las personas. En la presente investigación es importante dar a conocer los subprocesos ya que

la capacitación es uno de ellos, pero para llegar a este subproceso se requiere del apoyo de los demás subprocesos detallados a continuación:

- Reclutamiento y selección
- Administración de sueldos y salarios (compensación)
- Planeación y evaluación
- Relaciones laborables
- Servicios y Prestaciones
- Higiene y Seguridad Industrial
- Capacitación y desarrollo

Milagros, (2012) explica los subsistemas de talento humano de manera específica, en cuanto detalla lo que cada uno de ellos debe realizar el momento de ser aplicados a continuación se presenta el gráfico 2:

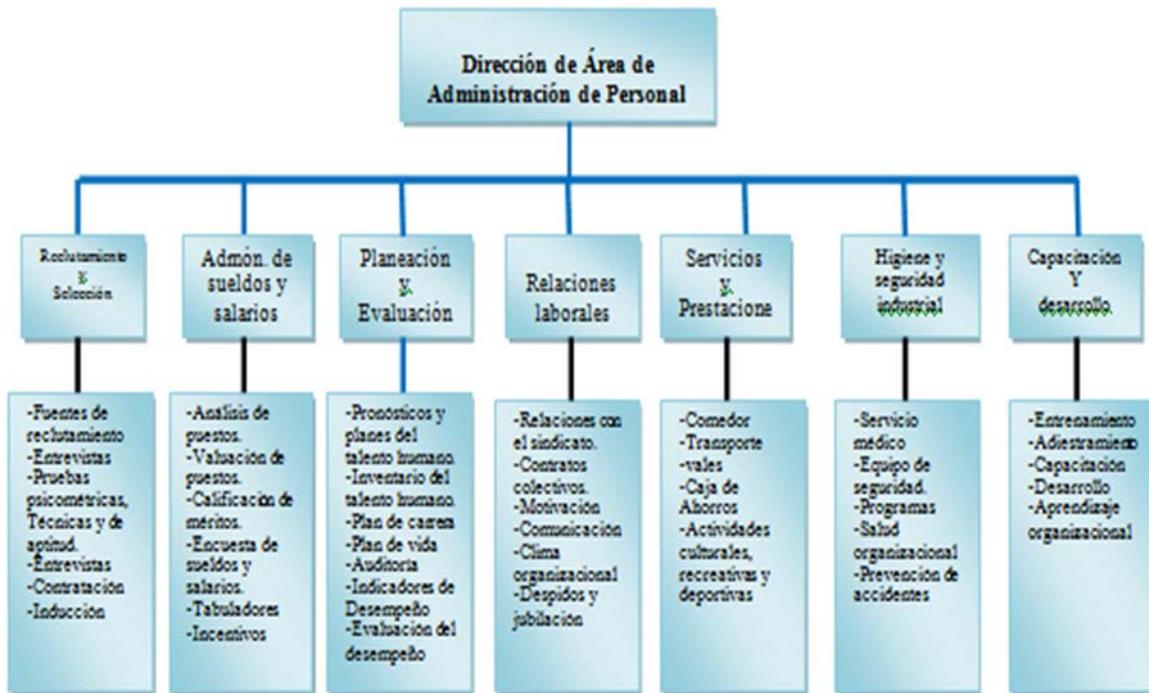


Gráfico 2. Subsistemas de Recursos Humanos
Elaborado por: Milagros, (2012)

De acuerdo a Dessler, (2001) se debe establecer políticas y reglamentos dentro de una organización para aplicar cada uno de los subsistemas de recursos y es importante tomar en cuenta los siguientes pasos:

- Realizar análisis de los puestos (determinar la naturaleza del puesto)
- Planificar las necesidades laborales y reclutar los candidatos
- Seleccionar los candidatos idóneos para el puesto
- Orientar y capacitar a los nuevos empleados
- Administrar los sueldos y salarios, es decir determinar cómo se compensará a los trabajadores.
- Brindar incentivos y prestaciones

- Evaluar el desempeño
- Comunicar (entrevistar, asesorar, disciplinar)
- Capacitar y desarrollar profesionalmente a los trabajadores
- Fomentar el compromiso de los empleados

Capacitación

La capacitación de personal es un proceso que se relaciona con el mejoramiento y crecimiento de las destrezas de los individuos y de las personas que forman parte de una institución u organización. Con frecuencia los mandos altos consideran que la capacitación es importante en tiempos en donde la economía mejora en la institución, pero que es lo primero que se debe reducir o eliminar el momento en que hay problemas económicos. A menudo esta visión a corto plazo ocasiona problemas a largo plazo dentro de la institución.

La capacitación está asociada con varios factores, como son la descripción de puestos, evaluación del desempeño, encuestas a clientes internos y externos, análisis de incidentes críticos, planes de carrera, sistema de rotación de tareas. Analizar las capacidades de capacitación es discernir si la necesidad detectada corresponde a una carencia de conocimientos, destrezas o actitudes, o si estamos frente a otro tipo de demanda. De la misma manera Méndez, (2006) expone que la capacitación es un medio para conseguir un fin determinado. Además, la detección de necesidades de capacitación es un insumo que sirve para la elaboración de un plan de capacitación que se realiza para detectar o identificar las deficiencias de conocimiento o desactualización de los trabajadores. Para determinar las necesidades de capacitación es importante conocer

también las políticas institucionales, la naturaleza del servicio y el conocimiento y experiencia del puesto de trabajo.

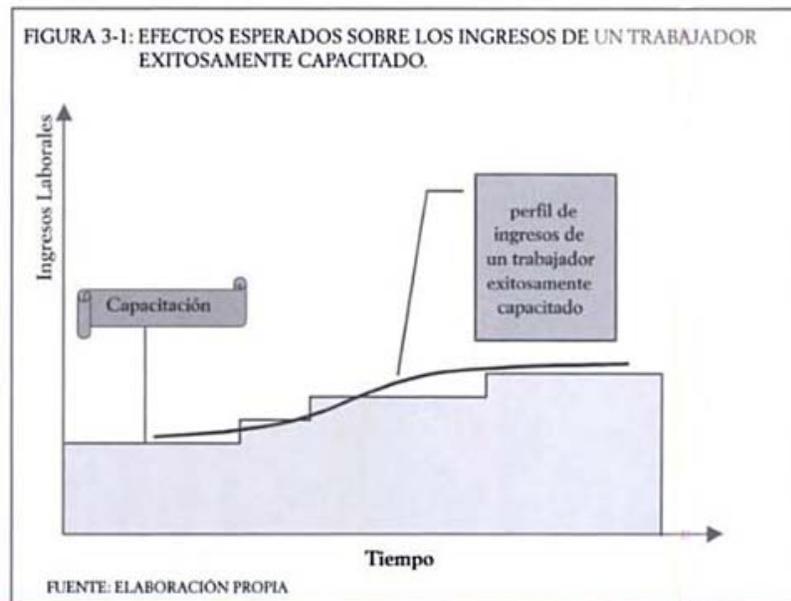


Grafico 3. Efectos esperados sobre los ingresos de un trabajador exitosamente capacitado
Elaborado por: Jara, (2002)

Jara, (2002) explica que la capacitación es un proceso de aprendizaje técnico o conductual que requiere de tiempo establecido para alcanzar las metas y el trabajador mejore su rendimiento y productividad dentro de la organización.

Carolan, (1993) citado por Dessler (2001) explica que es conveniente pensar que los programas de capacitación consisten en cinco pasos, que identifiquen las habilidades específicas que se necesitan para desarrollar en el puesto de trabajo.

1. **Análisis de las necesidades de capacitación:** que es identificar las habilidades específicas para el desempeño del trabajo que se necesita para mejorar el rendimiento y la productividad.
2. **Diseño de la instrucción:** establecer objetivos, métodos, descripción y secuencia de contenido para la enseñanza. Además elaborar un plan de capacitación que permita a los individuos establecer el tiempo en que van a realizar todas las actividades.
3. **Validación:** introducir y validar la capacitación ante un público representativo. Basar las revisiones finales en resultados piloto para asegurar la eficacia del programa que se va a implementar.
4. **Aplicación:** dar la capacitación en base a las necesidades del puesto y que el instructor presente sus habilidades, conocimientos el momento de aplicar el tema.
5. **Evaluación y seguimiento:** evaluar el curso dictado por el instructor o capacitador. Documentar las reacciones de los trabajadores que recibieron el curso y observar los resultados después de que los trabajadores recibieron el curso en base a las necesidades y funciones del puesto.

Varios estudios (Guiñazú, 2004; Méndez, 2006; García, 2012; Cárdenas, Cárdenas, Mora, y Andazola 2014; Guzmán, 2014) han investigado el tema de capacitación en diversos ámbitos. Guiñazú, (2004) estudió la capacitación como un factor crítico de las estrategias de competitividad de las empresas u organizaciones, que está orientado a optimizar el capital y además optimizar el personal. Similarmente Méndez, (2006) observó que la capacitación requiere de una investigación de variables tales como las necesidades

reales y prioritarias que una organización debe satisfacer. Y además García, (2012) notó que posteriormente a su revisión teórica de la conceptualización de capacitación, se encuentra determinada por cinco elementos fundamentales la detección de necesidades, desarrollo de la organización, administración e impartición, técnicas de enseñanza y motivación laboral. Similarmente Cárdenas et al, (2014) exponen que la capacitación es un método que se lo imparte con el fin de mejorar la productividad, el éxito y la motivación tanto personal como organizacional. También Guzmán, (2014) explica que la capacitación tiene como objetivo aplicar metodologías de aprendizaje, las cuales puedan transmitir valores y formar a una persona de manera que está obtenga un crecimiento de competencia emocional.

Cárdenas et al, (2014) realizaron un estudio descriptivo exploratorio en una institución de educación superior el cual buscaba determinar los factores que afectan al desarrollo del personal administrativo en lo referente a la capacitación. La población que se utilizó fue 142 (ciento cuarenta y dos) personas, las cuales consideraron para determinar la muestra objeto de estudio, empleando el método de selección de muestreo probabilístico; el instrumento aplicado fue un cuestionario de 20 preguntas utilizando escalamiento Likert para medir las variables, con 5 opciones. Los resultados obtenidos fueron que el jefe inmediato ofrece poco apoyo para asistir a los cursos de capacitación, los jefes no evalúan adecuadamente las capacidades en función de la capacitación recibida y los factores positivos son que los cursos de capacitación mejoran el ambiente laboral entre personas.

De acuerdo a resultados de la INEC, (2004) el Ecuador tiene una población joven ya que el 33% tiene menos de 15 años y la población en edad de trabajar (entre 10 y 64

años) representa el 73% del total. La población económicamente activa muestra altos niveles de ocupación, pero con un significativo porcentaje de subempleados.

Según los datos que proporciona la Encuesta de Empleo del Banco Central del Ecuador de los años 1998 al 2005 se observa un crecimiento de la demanda potencial de capacitación que se inicia en el 78% y sobrepasa el 98% al final del período analizado.

“Existe una normatividad de calidad con respecto a la capacitación, quizá debido a que la capacitación es un proceso determinante en el aseguramiento de la calidad de los productos que deben cumplir con sus estándares de calidad, de tal forma, que se tiene el grupo de normas ISO 10015, que son un anexo de las normas ISO 9000, mismas que hacen referencia al diagrama de Shewart, mejor conocido como ciclo de Deming el cual establece que toda actividad sistematizada se debe: Planear, Hacer, Verificar y Actuar; la norma ISO 10015 señala que un sistema de formación y desarrollo de los recursos humanos para la calidad deberá contar con las siguientes fases: analizar, planear, hacer y evaluar. Basado en estos preceptos y en el proceso de capacitación” (Chiavenato, 2009.p. 389) lo que quiere decir que se propone un modelo sencillo, fácil de estructurar y de seguir para administrarlo con mayor efectividad, combinando aspectos que señala Chiavenato como importantes y también los elementos que aporta la norma ISO 10015, Normas para el desarrollo de los recursos humanos en las organizaciones para garantizar la calidad de los procesos y productos que se elaboran en las empresas.

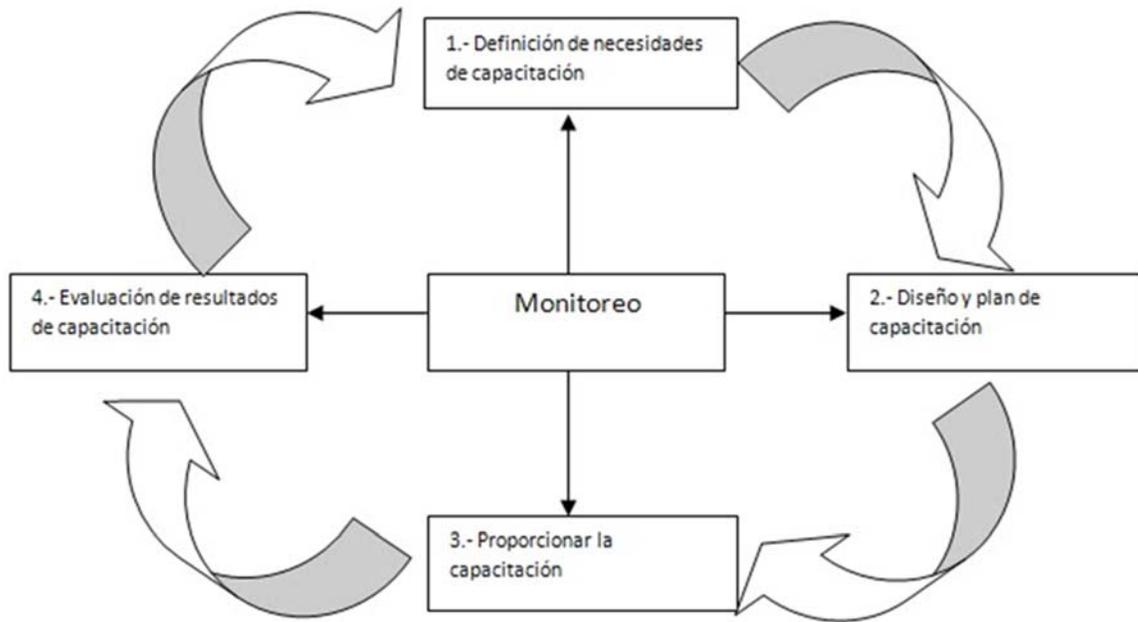


Gráfico 4. Administración de recursos humanos, proceso de capacitación
Elaborado por: Chiavenato, (2009)

Detección de Necesidades de Capacitación

La detección de necesidades de capacitación, es importante dentro de una organización ya que se necesita capacitar al personal de acuerdo a las habilidades y funciones que desempeña en el puesto. Reza, (2006) aclara que la detección de necesidades de capacitación no debe ser petición de los líderes o jefes de una organización para resolver problemas de su personal, la garantía de la capacitación no siempre va a ser un éxito. Además, la Detección de Necesidades de Capacitación permite conocer las carencias de habilidades o destrezas, conocimientos, actitudes, aptitudes del personal para desempeñar sus funciones en el puesto del trabajo.

Similarmente, Siliceo, (1995) explica que la detección de necesidades de capacitación es un requisito técnico indispensable, para elaborar el plan o programa efectivo de capacitación que contenga los temas referentes al perfil y puesto de trabajo. La detección de necesidades, es importante ya que el personal necesita adquirir nuevos conocimientos técnicos y conductuales que le permitan mejorar su rendimiento y productividad dentro de una organización.

Plan de capacitación

Castaño, (2008) expone que el plan de capacitación es un modelo que debe basarse en los perfiles de cargo, en las competencias y en los procesos operativos ya que estos tres elementos evolucionan en conjunto, permitiendo así preparar a los trabajadores para los nuevos desafíos y cambios que se presentan dentro de una organización. Se debe conocer las competencias, habilidades, destrezas y aptitudes que posee un trabajador al desarrollar su trabajo y posterior a esto se realiza la estructura del plan de capacitación.

Factores del proceso de capacitación

Byllikopf, (2003) describe los factores que deben ser tomados en cuenta dentro del proceso de capacitación como son: evaluar constantemente el nivel de comprensión, adecuar el nivel de capacitación a los participantes, presentar un número limitado de definiciones para que puedan ser comprendidas y útiles, involucrar a todos los participantes para poder observar si entendieron el contexto de lo explicado. La necesidad de capacitación puede manifestarse en datos de selección de personal, evaluaciones del desempeño, capacidad y experiencia, leyes y reglamentos de la institución en la que laboran.



Gráfico 5. Fases del proceso de capacitación
Elaborado por: Mijangos, (2011)

Mijangos, (2011) detalla las fases del subproceso de capacitación, indicando que en primera instancia se debe realizar la detección de necesidades de capacitación siempre en base al perfil del puesto, como segunda fase se encuentra el diseño del programa de capacitación o también llamado plan de capacitación que puede ser anual o semestral, la tercera fase es implementar este programa o plan de capacitación de acuerdo a los cursos, tiempo, lugar y expertos y finalmente la cuarta fase que es la evaluación de la capacitación en el cual se evalúa tanto a los trabajadores como a los instructores del curso.

Relación entre la capacitación y la motivación

Pérez et al, (2011) que la capacitación está asociada directamente con la motivación y retención del personal para el desarrollo de conocimientos y el despliegue de habilidades y destrezas en beneficio de la institución. La capacitación se la brinda en base al perfil del puesto y las actividades que desempeña el mismo. El personal directivo es el encargado o tiene el reto de trazar estrategias de capacitación para desarrollar las competencias de sus trabajadores en el puesto de trabajo, motivándolos al aprendizaje de nuevas técnicas y conocimientos que se puedan aplicar dentro de la institución para cumplir con los objetivos y mejorar el desempeño laboral. Similarmente Cárdenas et al, (2014) explica que la

capacitación debe proporcionar los conocimientos teórico-prácticos a los trabajadores para que ellos puedan mejorar su desempeño en las funciones realizadas en su puesto de trabajo, se requiere de un diagnóstico de necesidades de capacitación para que los cursos que se brinden, logren cubrir las necesidades del puesto como el cumplimiento de los objetivos institucionales. Además la capacitación requiere de tres tipos de análisis: Análisis organizacional, análisis del puesto de trabajo y análisis de la persona.

Motivación

La motivación es algo o alguien que te inspira a seguir adelante mediante un estímulo. Martínez, (2012) define a la motivación es una conducta que va dirigida u orientada hacia una meta, también explica que la motivación es conseguir integrar los objetivos organizacionales con los objetivos individuales de cada trabajador.

La motivación en el trabajo o laboral, se plantea logros para identificarla presentados a continuación:

- Las personas que muestran elevada motivación para el logro, necesitan las tareas que les resultan retos moderados.
- Los logros deben ser fomentados y reforzados independientemente de la recompensa o el castigo.
- A través de la mejora de la satisfacción y el compromiso, se genera calidad de vida y motivación en los trabajadores, lo que produce posteriormente éxito organizacional

Motivación Laboral

La motivación laboral es lo que percibe el trabajador ante un estímulo y mediante esto desarrolla un comportamiento, es decir los aspectos internos de una institución conducirán a despertar diferentes clases de motivación, pero en términos más prácticos. La motivación representa “aquellos procesos psicológicos que causan la estimulación, la dirección y la persistencia de acciones voluntarias dirigidas a los objetivos” (Kinicki, 1997. p. 152).

“La motivación en el trabajo hace referencia al esfuerzo que las personas están dispuestas a iniciar y mantener en sus puestos de trabajo” (Quijano & Navarro, 2003.p. 643) lo que quiere decir que las personas deben sentirse motivadas mediante distintos factores como incentivos, capacitación, desarrollo de carrera para que siempre tengan una iniciativa y mantengan su nivel de desempeño en el puesto de trabajo.

Gallardo et al., (2007) la motivación laboral se basa en la conducta, la calidad del servicio y el rendimiento laboral. La motivación es un proceso que tiene dirección, intensidad, persistencia del esfuerzo de un individuo que desea alcanzar una meta. La motivación laboral se basa en la misión y visión que tiene una institución y también los interés u opiniones de los individuos que deben prevalecer para el alcance de objetivos institucionales, además la motivación laboral debe estar enfocada en un compromiso entre la institución y el individuo. La importancia de la motivación para la administración de personal laboral de acuerdo a Cañedo, (2007), diserta que mientras exista baja motivación en el plano laboral, menor productividad y alcance de metas porque la gente no dispone de

los recursos necesarios para realizar un trabajo o el suficiente conocimiento en su puesto de trabajo para poder desempeñarse.

Varios estudios (Quijano, y Navarro, 1998; Quijano, y Navarro, 2003; Gallardo, Espluga, y Triadó, 2007; Huamaní, 2008; Gómez, Tello, y López, 2014) han investigado el tema de motivación laboral y su relación con diferentes variables tales como la capacitación. De acuerdo a Quijano y Navarro, (1998) la motivación laboral está directamente relacionada con tres ejes fundamentales como es la equidad que debe existir en todo el personal, satisfacción de necesidades que es aquella que se analiza en un contexto personal y global y por ultimo las características del puesto como son las actividades que desempeña el puesto y su intensidad. Similarmente Quijano y Navarro, (2003) proponen un modelo complejo de motivación, el cual permite observar detalles tales como los motivos, autoeficacia e instrumentalidad para evaluar al personal. Conjuntamente Gallardo et al., (2007) investigaron la motivación de las personas con la organización, ya que muchas veces la gente trabaja por necesidad y esto afecta a una variable llamada desempeño y no por motivación laboral. También Huamaní, (2008) realizó un estudio sobre la motivación en el desempeño laboral de los empleados para aplicar un plan de acción o un método que permita que el personal se desempeñe de manera adecuada y uno de los planes es la capacitación. Igualmente Gómez et al., (2014) analizó la capacitación y motivación laboral como un factor de importancia para el logro de objetivos organizacionales la cual compete a la organización y al personal que la conforma.

De acuerdo a Quijano, (1998) dentro el proceso laboral, la percepción de un buen rendimiento y unos resultados satisfactorios van a incrementar la motivación laboral de

los trabajadores. El rendimiento que se logra percibir se convierte así en un elemento modulador de la motivación, en cuanto su percepción satisface directamente necesidades como la de autorrealización y conduce a resultados que también le satisfacen necesidades. En definitiva, nos encontramos ante un proceso circular en el que, si bien la motivación al principio es un elemento motor del rendimiento, este, una vez percibido, va a incidir en aquella.

Ramírez et al., (2008) realizó un estudio para determinar si la motivación laboral es un factor fundamental para el logro de objetivos de la organización, con una muestra de 10 personas pertenecientes al personal operativo, mediante un cuestionario tipo Likert el cual consistió en 8 ítems medidos en la siguiente escala:

- a) Completamente de acuerdo: 5 puntos
- b) De acuerdo: 4 puntos
- c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo: 3 puntos
- d) En desacuerdo: 2 puntos
- e) Completamente en desacuerdo: 1 punto

Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

De acuerdo a la investigación, la mayoría de los encuestados manifestaron estar en desacuerdo con un 85%, al considerar que los sueldos y salarios no son la fuente principal de motivación en los empleados.

Por lo cual determinó que la motivación laboral es un elemento fundamental para el éxito empresarial ya que de ella depende en gran medida la consecución de los objetivos

de la empresa. Lo cierto es que todavía muchos sectores no se han percatado de la importancia de estas cuestiones y siguen practicando una gestión que no tiene en cuenta el factor humano.

Factores que influyen en la motivación laboral

Ramírez et al., (2008) la motivación laboral no depende únicamente del individuo, sino de sus superiores jerárquicos, entorno laboral y entorno social. La motivación dentro del ambiente laboral deber ser interactiva, es decir que el trabajo no sea monótono sino que siempre requiera de cambios o de nuevos aprendizajes que sean implementados dentro del puesto de trabajo y de la organización. La teoría de contenido está asociada a la motivación laboral ya que es aquella que describe los aspectos y factores que motivan a la persona a trabajar y reconoce que las personas tienen necesidades innatas y aprendidas que se centran en la forma de dirigir y terminar la conducta en el trabajo.

Aspectos jurídicos

De acuerdo a lo dispuesto en el Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, LOSEP, artículo 198 correspondiente a planificación de la formación y capacitación, en el que se dispone realizar la identificación de necesidades reales de capacitación como base para la formulación de planes, diseño de programas y procesos de seguimiento y evaluación; artículo 17 literal a) y artículo 18, de la Norma Técnica del Subsistema de Formación y Capacitación, expedida mediante Registro Oficial N° 296 de 24 de Julio de 2014, se dispone realizar la detección por cada servidor, para diseñar el plan institucional de capacitación, la cual se centrará básicamente en el desarrollo de conocimientos, destrezas y habilidades técnicas y conductuales, de conformidad al perfil de

competencias establecido en la descripción del puesto, considerando las brechas existentes entre el perfil del puesto y el disponible por la o el servidor público (Ministerio de Relaciones Laborales, 2014).

1.2.2. Adopción de la perspectiva teórica

La perspectiva teórica que se va a tomar en cuenta para la realización del presente estudio es la de Peraine, (2014) ya que este autor, explica acerca de la importancia de la capacitación y motivación laboral dentro de una institución, la aplicación de la capacitación impulsa a los trabajadores a desarrollarse de manera más efectiva y mejorar su rendimiento dentro de su puesto de trabajo. Además, a través de la capacitación las instituciones detectan sus necesidades presentes y futuras utilizando mejor su potencial humano, el cual a su vez recibe la motivación para lograr cumplir objetivos personales e institucionales que busca incremento en la productividad.

1.2.3. Marco Conceptual

Capacitación:

Cárdenas et al (2014) explica que la capacitación debe proporcionar los conocimientos teórico-prácticos a los trabajadores para que ellos puedan mejorar su desempeño en las funciones realizadas en su puesto de trabajo, se requiere de un diagnóstico de necesidades de capacitación para que los cursos que se brinden, logren cubrir las necesidades del puesto como el cumplimiento de los objetivos institucionales. Además la capacitación requiere de tres tipos de análisis: Análisis organizacional, análisis del puesto de trabajo y análisis de la persona.

La capacitación es un método que se utiliza para proporcionar a las personas nuevos conocimientos para desempeñarse de mejor manera en el puesto de trabajo, es por ello que se ha tomado como autor del concepto a Guiñazú, (2004) el cual define a la capacitación como un medio que permite a una organización o institución interpretar las necesidades del contexto, es un proceso que se lo realiza a partir de un diagnóstico de necesidades del puesto de trabajo como de la persona.

Motivación Laboral:

Gallardo et al, (2007) la motivación laboral se basa en la conducta, la calidad del servicio y el rendimiento laboral. La motivación es un proceso que tiene dirección, intensidad, persistencia del esfuerzo de un individuo que desea alcanzar una meta. La motivación laboral se basa en la misión y visión que tiene una institución y también los intereses u opiniones de los individuos que deben prevalecer para el alcance de objetivos institucionales, además la motivación laboral debe estar enfocada en un compromiso entre la institución y el individuo.

Psicología:

De acuerdo a Cosacov, (2005) define a la psicología como el “estudio del alma” porque el ser humano debe conocerse a sí mismo y realizarse un autoanálisis. Explica también que la psicología es el estudio del sistema nervioso es decir estudia la mente, el comportamiento humano y los factores que lo determinan.

Plan de Capacitación:

De acuerdo a Siliceo, (1995) el plan de capacitación es un proceso que consiste en la instrumentación de todos y cada uno de los componentes del programa como son los

jefes, líderes y trabajadores, manteniendo una estrecha comunicación para el éxito del programa o el plan. También, el resultado de cualquier evento de capacitación se empieza a sentir desde una organización, es decir poner en marcha los preparativos con anticipación, estar seguros de la asistencia del instructor, constatar que asistan los interesados y disponibilidad del lugar y equipos.

Organización:

Galindo, (2006) conceptualiza a la organización como la estructuración de las relaciones que deben existir funciones, actividades y niveles de los elementos humanos de un organismo social con el fin de lograr el cumplimiento de objetivos y planes diseñados por la organización. Asimismo, se la define como una estructura organizada de individuos los cuales tienen funciones determinadas de acuerdo al perfil profesional y habilidades que poseen.

1.2.4. Hipótesis

H alternativa: Influye la capacitación en la motivación laboral del personal administrativo de la Escuela Politécnica Nacional.

H neutra: Una vez impartida la capacitación, puede que la motivación laboral se mantenga como un principio es decir no aumenta ni disminuye del personal administrativo de la Escuela Politécnica Nacional.

H nula: No existe influencia de la capacitación en la motivación laboral del personal administrativo de la Escuela Politécnica Nacional.

1.2.5. Identificación y caracterización de las variables

Tipo de Variable	Variable	Medición de la variable
Variable Dependiente	Motivación Laboral	Se evaluará la calidad del trabajo realizada por el empleado al momento de la toma de la encuesta previo a la capacitación.
Variable Independiente	Modelo de Capacitación	Se conocerá las capacitaciones a las que asistieron los empleados durante el 2014. Posteriormente se detectará las necesidades de capacitación para el año 2015 basándose en las características del puesto.

Tabla 1. Descripción de variables dependiente e independiente

Elaborado por: Lady Benavides

CAPÍTULO II. Método

2.1. Nivel de estudio

La presente investigación, se desarrollará a través de un análisis estadístico, que determinará la influencia de la capacitación en la motivación laboral de los trabajadores, para la cual se empleará un enfoque de tipo cuantitativo, el cual de acuerdo a Hernández et al., (2010) se lo utiliza para la recopilación de datos numéricos que prueban la validez y confiabilidad de las variables, además determina al enfoque cuantitativo como un conjunto de procesos secuencial y probatorio.

De acuerdo a Hernández et al., (2010) el enfoque cuantitativo tiene las siguientes características:

- En el estudio el investigador plantea el problema de forma concreta y delimitada.
- Posterior al primer paso se realiza una revisión literaria, para de esta manera construir el marco teórico que sea de sustento para la investigación, obteniendo como resultado la creación de una o varias hipótesis que a lo largo se aceptaran o rechazaran.
- Las hipótesis planteadas se generaran antes de la recolección y análisis de los datos.
- El análisis cuantitativo se interpretará a través de las predicciones iniciales que de acuerdo al autor son las hipótesis, así como también de los estudios previos correspondientes a la teoría.
- Debe ser lo más objetiva posible, etc.

Así mismo de acuerdo a Mendoza, (2006) la investigación cuantitativa es aquella que permite examinar los datos de manera numérica, especialmente en el campo de la Estadística, en el cual debe existir claridad en los elementos del problema, que sea posible definir el problema, limitar y saber dónde inicia el problema y por último el tipo de incidencia que existe entre sus elementos.

Tipo de estudio

El tipo de estudio que se ha seleccionado para la presente investigación, es un diseño transeccional correlacional- causal que de acuerdo a Hernández et al., (2010) es la descripción de las relaciones entre las variables de estudio ya sean categorías o conceptos en una situación determinada, a pesar de que este establecida en términos de correlación o en función de la relación causa- efecto.

2.2. Modalidad de Investigación

La modalidad del presente estudio es un proyecto de desarrollo el cual se encarga de la investigación de temáticas basadas en necesidades particulares de organizaciones o grupos sociales. Su resultado es una propuesta práctica de aplicación específica, con viabilidad de ser ejecutado.

2.3. Método

HIPOTETICO- DEDUCTIVO

Pascual et al., (1996) explica que el método hipotético-deductivo es un proceso repetitivo, es decir, que se repite constantemente, durante el cual se examinan hipótesis a la luz de los datos que van arrojando ciertos experimentos o investigaciones. Si la teoría no se

ajusta a los datos obtenidos, se debe cambiar la hipótesis, o modificarla, a partir de inducciones. Se actúa entonces en ciclos deductivos-inductivos para explicar el fenómeno que queremos conocer.

En su libro *La lógica de la investigación científica*, Popper establece una división tajante entre los contextos:

- de descubrimiento, y

- de justificación

“Plantea que las teorías se construyen como conjeturas o suposiciones especulativas y provisionales que el intelecto crea en un intento de solucionar problemas y de proporcionar una explicación adecuada del comportamiento de algunos aspectos del mundo o el universo. Luego han de ser comprobadas en forma rigurosa por la observación o la experimentación. Las teorías que no superen las pruebas deben ser eliminadas y reemplazadas por otras”

No.-	Pregunta de Investigación	Objetivo	Metodología	Técnica	Instrumento	Alcance	Resultado Esperado
1	¿Cuál es el método que se debe utilizar para capacitación?	Detectar las necesidades de capacitación del personal administrativo.	Analítico Inductivo- Deductivo Matemático- Estadístico	Recopilación de datos, análisis de datos.	Formulario de Detección de Necesidades de Capacitación de Unidades Administrativas del Ministerio de Relaciones Laborales (2014).	Conocimiento específico del método a utilizarse para el estudio de la variable.	Al conocer del tema poder defender la hipótesis planteada.
2	¿Es importante analizar las características del puesto, antes de aplicar el subproceso de capacitación?	Conocer las características del puesto y las actividades que realiza la persona para la aplicación de la capacitación.	Histórico- Lógico Analítico Inductivo- Deductivo	Análisis de los perfiles y actividades del puesto.	Manual de Puestos de la Escuela Politécnica Nacional de Quito.	Conocimiento de las necesidades de capacitación que presenta el personal administrativo.	Al conocer el perfil del puesto se puede determinar el curso al cual el trabajador deberá asistir en función a las actividades que desempeña.

3	¿La motivación laboral se ve afectada por el nivel de capacitación del personal de la Escuela Politécnica Nacional?	Identificar el nivel de motivación laboral antes y después de las capacitaciones dictadas al personal administrativo de la Escuela Politécnica Nacional de Quito.	Analítico Inductivo- Deductivo Matemática- Estadístico	Recopilación de datos, a partir de la toma del instrumento de Motivación Psicosocial. Dar a conocer los niveles de motivación laboral.	Escala de Motivaciones Psicosociales Fernández, (2009).	Conocimiento de la efectividad de los cursos de capacitación en la motivación laboral.	Aumentar los niveles de motivación laboral en el personal administrativo.
---	---	---	--	---	---	--	---

Tabla 2. Explicación del método
Elaborado por: Lady Benavides

2.4 Población y Muestra

La población es el conjunto de entidades o cosas respecto de los cuales se formula la pregunta de la investigación, o lo que es lo mismo el conjunto de las entidades a las cuales se refieren las conclusiones de la investigación. Además la población a escoger propone un estudio de tipo cuantitativo (Salud Investiga, 2005).

“La muestra es una representación significativa de las características de una población, que bajo, la asunción de un error (generalmente no superior al 5%) estudiamos las características de un conjunto poblacional mucho menor que la población global” (Cadenas, 2001.p.13).

Hernández et al., (2006) la muestra no probabilística o dirigida es aquella parte de una población, en la cual la selección de los elementos no depende del nivel de probabilidad sino de las características del estudio. Además el procedimiento no es mecánico, sino que depende de la toma de decisiones de una persona o un grupo de personas y desde luego la muestra seleccionada obedece a criterios de investigación. La muestra no probabilística posee un procedimiento de selección informal.

El tipo de muestra no probabilística seleccionada en esta investigación es por conveniencia ya que son casos disponibles a los cuales tenemos acceso; “Depende del desarrollo del proceso inductivo de investigación” (Hernández et al., 2006.p.571)

La muestra a ser utilizada es de 24 personas del área administrativa, que pertenecen a las diferentes Direcciones y Facultades de la Escuela Politécnica Nacional. Es una muestra no probabilística por conveniencia ya que en el muestreo por conveniencia, las muestras son seleccionadas porque son accesibles para el investigador. Los sujetos son

elegidos simplemente porque son fáciles de reclutar. Esta técnica es considerada la más fácil, la más barata y la que menos tiempo lleva porque está orientada en base a criterios lógicos del investigador. (Psychology Experiments, 2013)

2.5 Selección de Instrumentos de Investigación

El instrumento a ser utilizado para la detección de necesidades de capacitación es el “Formulario de Detección de Necesidades de Unidades Administrativas” conjuntamente administrado con el “Formato de evaluación de evento” proporcionado por el Ministerio de Relaciones Laborales, (2014) el cual debe ser aplicado en las instituciones públicas; contiene datos personales y generales, y los temas de capacitación requeridos por el puesto, así como las funciones desarrolladas por la persona, posterior a la toma y recolección de datos, se dictaran las capacitaciones acorde a la información obtenida. La forma de análisis de este instrumento se realizará mediante la evaluación del jefe inmediato o superior, a cada uno de los participantes que deberán responder a las siguientes afirmaciones: conocimiento del tema, retroalimentación a sus pares, exposición de ideas principales y aplicación de conocimientos en el puesto de trabajo; el evaluador otorgará una puntuación mediante una escala Likert del 1 al 5, siendo 1=Insuficiente, 2= Regular, 3= Satisfactorio, 4= Muy Bueno y 5= Excelente los cuales serán definidos también en un nivel Alto, Medio Alto, Medio, Medio Bajo y Bajo para poder correlacionarlo con la Escala de Motivaciones Psicosociales.

Para evaluar la variable de motivación laboral se administrará la Escala de Motivaciones Psicosociales de Fernández, (2009), los aspectos que evalúa esta escala son cinco y se denominan:

Act: Activación

Exp: Expectativa

Eje: Ejecución

Inc: Incentivos

Sat: Satisfacción

A continuación se presenta la explicación de cada uno de los aspectos evaluados por esta escala, de acuerdo a Fernández, 2009.p. 12. definición operativa:

- ✓ **Nivel de activación motivacional:** Se considera como el factor motivante o acción activadora de la conducta. Se trata de elementos impulsores hacia la acción, pero no direccionales. Alude el estado de alerta o activación general (“arousal”) que determina el comportamiento dirigido a la consecución de unas metas.
- ✓ **Nivel de expectativa:** Anticipación cognitiva por parte del sujeto acerca de la probabilidad de alcanzar un éxito o fracaso de una determinada tarea. Es la probabilidad percibida de que haciendo un determinado esfuerzo se alcanzará un determinado incentivo o recompensa. Existe, pues, una relación entre incentivo y expectativa, por una parte, entre expectativa y nivel de satisfacción, por otra.
- ✓ **Nivel de ejecución:** Cantidad de esfuerzo que un individuo pone en práctica para la consecución de unas metas. Desempeño de las tareas en una situación dada. Relación entre el nivel de activación, el valor de la recompensa y la eficacia.

- ✓ **Valor de los incentivos:** Se trata de la valoración atribuida a hechos, acciones y situaciones que pueden motivar la conducta. También se pueden entender como la importancia que el sujeto atribuye o concede a ciertos factores externos. Los incentivos reforzadores poseen un valor funcional para el sujeto. Con esta escala se quiere conocer el rango de los mismos.
- ✓ **Nivel de satisfacción:** Se refiere al grado según el cual, los incentivos corresponden o superan el nivel de aspiración en el individuo juzga justo o inadecuado. Por lo tanto, el nivel de aspiraciones funciona como regulador del éxito o el fracaso.

Estos componentes se valoran en relación a estas áreas motivacionales:

- Aceptación e integración social
- Reconocimiento social
- Autoestima/Autoconcepto
- Autodesarrollo
- Poder
- Seguridad

2.6. Validez y confiabilidad de los instrumentos

De acuerdo a lo dispuesto en el Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, LOSEP, artículo 198 correspondiente a planificación de la formación y capacitación, en el que se dispone realizar la identificación de necesidades reales de capacitación como base para la formulación de planes, diseño de programas y procesos de seguimiento y evaluación; artículo 17 literal a) y artículo 18, de la Norma Técnica del

Subsistema de Formación y Capacitación, expedida mediante Registro Oficial N° 296 de 24 de Julio de 2014, se dispone realizar la detección por cada servidor, para diseñar el plan institucional de capacitación, la cual se centrará básicamente en el desarrollo de conocimientos, destrezas y habilidades técnicas y conductuales, de conformidad al perfil de competencias establecido en la descripción del puesto, considerando las brechas existentes entre el perfil del puesto y el disponible por la o el servidor público (Ministerio de Relaciones Laborales, 2014).

El formato de evaluación del evento esta validado por el Ministerio de Relaciones Laborales, (2014) el cual evalúa al instructor, al organizador y al participante que es evaluado por parte del jefe inmediato o superior.

La Escala MPS de Motivaciones Psicosociales, de Fernández, (2006) la validez y fiabilidad de la escala acorde al autor, se ha establecido a través de dos procedimientos: test-retest y correlación de las dos mitades par-impar y correlación posterior del índice con la fórmula de Spearman-Brown con un intervalo de 15 a 20 días entre cada aplicación.

A través del test-retest la correlación más alta que se obtuvo es de 0.83 en el nivel de Activación del Factor Autodesarrollo y la más baja 0.53 en la Satisfacción del Poder. Mediante el procedimiento pares-impares el valor más alto de 0.71 obtenido en los Incentivos del Autodesarrollo y las más baja de 0.52 en Expectativa de Poder; por lo tanto se obtuvo en términos generales que los índices poseen mayor consistencia con el procedimiento test-retest.

Para comprobar la validez de la escala MPS, se empleó un procedimiento, de tipo factorial.

a) Estructura factorial

Para el correspondiente análisis de la estructura interna de la escala se emplearon los datos recogidos de las diferentes aplicaciones de la misma contando con un grupo inicial de 325 individuos.

A partir de una muestra de 215 elementos se separaron factorialmente 6 dimensiones a continuación se presenta la interpretación de las mismas:

As: Factor considerado como la necesidad de aceptación e integración social relacionando elementos como los motivos de afiliación, pertenencia al grupo y aprobación social.

Rs: Expone la necesidad de reconocimiento social y prestigio. Posee una estructura compleja.

Ac: También se lo denomina Autoestima o autoconcepto, siendo que se encuentra conformado con aspectos como la necesidad de poner a prueba la valía personal y profesional de alcanzar metas.

Ad: Tendencia al logro y al autodesarrollo. Este factor se encuentra conformado por elementos tales como: motivos de logro, realización personal y desarrollo de la propia iniciativa.

Po: Necesidad de poder, se encuentra conformado por elementos tales como: el alcance de un status social y económico.

Se: Necesidad de seguridad, abarca aspectos que delimitan sentimientos de seguridad que el ser humano requiere para autodesarrollarse.

2.7 Operacionalización de las variables

El Ministerio de Relaciones Laborales, (2014) elaboró un formulario de detección de necesidades de unidades administrativas, el cual contiene información como: Nombres y apellidos, Número de cédula, Denominación del puesto, Grupo ocupacional, Régimen Laboral, Atención a grupos prioritarios, Tema de capacitación requerida, Capacitación o Formación, el cual servirá como análisis para determinar los cursos a dictar a las 24 personas. Y conjuntamente el formato de evaluación del evento calificado por los participantes al capacitador y al organizador del evento, y por otra parte la evaluación del jefe inmediato o superior a los participantes de acuerdo a las siguientes afirmaciones: conocimiento del tema, retroalimentación a sus pares, exposición de ideas principales y aplicación de conocimientos en su puesto de trabajo. El evaluador otorgará una puntuación mediante una escala Likert del 1 al 5, siendo 1=Insuficiente, 2= Regular, 3= Satisfactorio, 4= Muy Bueno y 5= Excelente la cual será definida en los siguientes niveles Alto, Medio Alto, Medio, Medio Bajo y Bajo acorde a las puntuaciones obtenidas.

La Escala de Motivaciones Psicosociales, se enfocará en evaluar aspectos como: Aceptación e integración social, Reconocimiento social, Autoestima/Autoconcepto, Autodesarrollo, Poder y Seguridad, todos y cada uno de ellos enfocados al trabajo es por

eso que es una escala de aplicación a la Motivación Laboral, la cual se lo tomará previo a las capacitaciones y posterior a ellas.

Definición conceptual	Definición operacional	Nivel de medición	Indicadores
<p>Capacitación: Cárdenas et al (2014) explica que la capacitación debe proporcionar los conocimientos teórico-prácticos a los trabajadores para que ellos puedan mejorar su desempeño en las funciones realizadas en su puesto de trabajo, se requiere de un diagnóstico de necesidades de capacitación para que los cursos que se brinden, logren cubrir las necesidades del puesto como el cumplimiento de los objetivos institucionales. Además la capacitación requiere de tres tipos de análisis: Análisis organizacional, análisis del puesto de trabajo y análisis de la persona.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Formulario de Detección de Necesidades de Capacitación de Unidades Administrativas del Ministerio de Relaciones Laborales, (2014) Formato de Evaluación del Evento 	<p>Baremos de medición son:</p> <p>1= Insuficiente-Bajo</p> <p>2= Regular-Medio Bajo</p> <p>3= Satisfactorio-Medio</p> <p>4= Muy Bueno-Medio Alto</p> <p>5= Excelente-Alto</p>	<p>Evalúa 5 aspectos: conocimiento del tema, respuesta a inquietudes, manejo del grupo, cumplimiento de la agenda programada, evaluación facilitador.</p>

<p>Motivación Laboral: Gallardo et al., (2007)</p> <p>la motivación laboral se basa en la conducta, la calidad del servicio y el rendimiento laboral. La motivación es un proceso que tiene dirección, intensidad, persistencia del esfuerzo de un individuo que desea alcanzar una meta. La motivación laboral se basa en la misión y visión que tiene una institución y también los intereses u opiniones de los individuos que deben prevalecer para el alcance de objetivos institucionales, además la motivación laboral debe estar enfocada en un compromiso entre la institución y el individuo.</p>	<p>Escala de Motivaciones Psicosociales</p>	<p>Los baremos de medida son:</p>	<p>Evalúa la motivación laboral en 6 dimensiones:</p> <p>Aceptación e integración social, Reconocimiento social, Autoestima/Autoconcepto, Autodesarrollo, Poder y Seguridad.</p> <p>Y también evalúa los 5 aspectos siguientes:</p> <p>Activación, Expectativa, Ejecución, Incentivos, Satisfacción</p>
--	---	--	---

Tabla 3. Operacionalización de las variables
Elaborado por: Lady Benavides

2.8 Procesamiento de datos

El procesamiento y análisis de datos se realizó mediante la aplicación del “Formulario de Detección de Necesidades de Unidades Administrativas” a las 24 personas seleccionadas una muestra no probabilística por conveniencia, las cuales debían colocar los cursos de capacitación de acuerdo a las necesidades del puesto. Posterior a esto se realizó un análisis de los cursos a dar, siendo dos de tipo técnicos y dos de tipo conductuales. Al mismo tiempo se aplicó la escala de motivaciones psicosociales, la cual determinaría el nivel de motivación laboral en ese momento dentro de la institución, previo a las capacitaciones.

El método utilizado en capacitación fue la tabulación simple en una matriz simple de Excel, del Formato de evaluación del evento, el cuál evalúa al capacitador, organizador y al participante que es evaluado por el jefe inmediato o superior. El formato de evaluación del evento es un diseño conformado por 12 preguntas de tipo Likert proyectadas hacia la evaluación de los cursos de capacitación, 4 preguntas guiadas a la evaluación del instructor por parte de los participantes, 4 preguntas guiadas a la evaluación del organizador por parte de los participantes también; y 4 preguntas que evalúa el jefe inmediato o superior al trabajador que asistió al curso de capacitación.

En cuanto a la Escala de Motivaciones Psicosociales de Fernández, (2009) se lo aplicó previo a las capacitaciones como se explicó anteriormente. Una vez dados los temas de capacitación se aplicó nuevamente la Escala de Motivaciones Psicosociales para comprobar una de las tres hipótesis planteadas anteriormente, sobre la influencia de la capacitación en la motivación laboral.

Existen tres formas de aplicación y corrección:

- A) Contestando sobre hojas de corrección mecanizada y enviando éstas a TEA Ediciones para ser procesadas.
- B) Contestando sobre las mismas hojas y después introduciendo las respuestas en el formulario existente en nuestra página web, para lo cual se facilita una clave de acceso personal. Se consume un uso por sujeto y los resultados se obtienen de forma inmediata cuando el usuario da la orden de que se procesen.
- C) Contestando directamente al cuestionario por ordenador, lo que hace que no se necesite la hoja de respuestas y también permite obtener los resultados al finalizar las aplicaciones. Se consume un uso por cada persona que responde. TEA Ediciones ofrece también con carácter optativo un extenso informe interpretativo a la medida en el que se comentan los resultados derivados de los datos del cliente.

En segunda instancia se realizó la recolección y análisis de los datos, para así completar el proceso y obtener posteriormente los resultados, el Formulario de Detección de Necesidades fue aplicado en el transcurso de 1 día, el Formato de evaluación del evento fue aplicado después de cada uno de los cursos de capacitación dadas en el transcurso del mes de enero, febrero y marzo una por día, y la Escala de Motivaciones Psicosociales se la aplicó previo los cursos de capacitación el 5 de enero de 2015 a los 24 trabajadores que asistieron a los 4 cursos, 2 de tipo técnicos y 2 de tipo conductuales. Posterior a los cursos se aplicó nuevamente la Escala de Motivaciones Psicosociales en el transcurso de 1 día a

las 24 personas, para definir la influencia de la capacitación en la motivación laboral. La recolección de información no fue difícil ya que fue empleada en días que los empleados tenían el permiso de sus jefes inmediatos o superiores y los instrumentos no representaban dificultad para ser llenados.

Los instrumentos empleados en la variable de capacitación fueron establecidos por la Escuela Politécnica Nacional, ya que son instrumentos que exige el Ministerio de Relaciones Laborales. La Escala de Motivaciones Psicosociales fue aprobada por el Director de Talento Humano de la Escuela Politécnica Nacional, para ser aplicada previo a los cursos de capacitación y después de haber sido impartidos los mismos.

En cuanto a los puntajes obtenidos en la Escala de Motivaciones Psicosociales que son netamente cuantitativos, también se definió cinco niveles cualitativos que son los siguientes: Alto, Medio Alto, Medio, Medio Bajo y Bajo para poder realizar una correlación simple con la variable de Capacitación.

III CAPÍTULO. RESULTADOS

3.1. Levantamiento de datos

El levantamiento de los datos conjuntamente con la recopilación de datos numéricos y la información necesaria para la presente investigación, se desarrolló en el periodo de 1 mes, dado las tres etapas que se requirieron para obtener los resultados. El objetivo de la aplicación de los instrumentos fue la aprobación o descarte de las hipótesis planteadas en esta investigación. El proceso inició por la aplicación de la Escala de Motivaciones Psicosociales, para obtener resultados de la motivación laboral de los trabajadores dentro de la Escuela Politécnica Nacional previo al proceso de capacitación. En segunda instancia se aplicó el “Formulario de Detección de Necesidades de Unidades Administrativas” de los cursos que debía recibir las 24 personas, posterior se hizo el análisis y se determinó los 4 cursos a brindar a los trabajadores. En tercer lugar, se impartió los cursos de capacitación, los cuales fueron evaluados por los participantes mediante el Formato de Evaluación del Evento al instructor y al organizador y por otra parte la evaluación del jefe inmediato o superior a cada trabajador. Finalmente, se aplicó nuevamente la Escala de Motivaciones Psicosociales para determinar la influencia de la capacitación en la motivación laboral.

Se entregó a cada uno de los participantes los instrumentos, posterior se explicó de manera general en la sala que se encontraban las 24 personas, el cómo llenar los instrumentos, existió preguntas básicas como si se podía dejar espacios en blanco o si se podía elegir dos respuestas, sin embargo se les dio a conocer nuevamente que debían elegir una sola respuesta y no debían dejar espacios en blanco o respuestas sin contestar.

Dado que las variables de estudio tenían varios componentes subjetivos se observó el comportamiento de los empleados al momento de completar los instrumentos su reacción fue negativa cuando se aplicó el instrumento de la Escala de Motivaciones Psicosociales previo a las capacitaciones, sin embargo posterior a las capacitaciones recibidas hubo una aceptación positiva al llenar el Formato de evaluación del evento, así como la Escala de Motivaciones Psicosociales aplicada posterior a los cursos de capacitación, la predisposición de cada uno de ellos fue la mejor, es importante mencionar que la autora de la presente investigación, trabaja como Asistente de Talento Humano de la Escuela Politécnica Nacional, institución en la cual se realizó el estudio. Es de vital importancia conocer previo la población, ya que se puede reconocer de manera más amplia la reacción de las personas ante necesidades de la institución.

3.2. Presentación y análisis de resultados

Promedio de la Escala de Motivaciones Psicosociales de los 24 participantes.

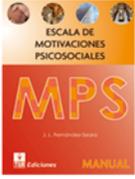
PERFIL		ESCALA DE MOTIVACIÓN PSICOSOCIAL PROMEDIO DE LAS 24			
		BAREMO:	POBLACIÓN GENERAL		
		RESPONSABLE DE LA APLICACIÓN:	LADY BENAVIDES		
			PD	Pc	
ACTIVACIÓN	Aceptación e integración social	AS-Act	2	1	Bajo
	Reconocimiento social	RS-Act	2	1	Bajo
	Autoestima/ Autoconcepto	AC-Act	2	1	Bajo
	Autodesarrollo	AD-Act	4	1	Bajo
	Poder	PO-Act	5	30	Bajo
	Seguridad	SE-Act	8	10	Bajo
EXPECTATIVA	Aceptación e integración social	AS-Exp	2	1	Bajo
	Reconocimiento social	RS-Exp	0	1	Bajo
	Autoestima/ Autoconcepto	AC-Exp	2	1	Bajo
	Autodesarrollo	AD-Exp	0	1	Bajo
	Poder	PO-Exp	0	1	Bajo
	Seguridad	SE-Exp	1	1	Bajo
EJECUCIÓN	Aceptación e integración social	AS-Eje	-8	1	Bajo
	Reconocimiento social	RS-Eje	-1	1	Bajo
	Autoestima/ Autoconcepto	AC-Eje	-6	1	Bajo
	Autodesarrollo	AD-Eje	-8	1	Bajo
	Poder	PO-Eje	2	60	Bajo
	Seguridad	SE-Eje	-2	1	Bajo
INCENTIVOS	Aceptación e integración social	AS-Inc	16	70	Bajo
	Reconocimiento social	RS-Inc	33	99	Bajo
	Autoestima/ Autoconcepto	AC-Inc	34	99	Medio Bajo
	Autodesarrollo	AD-Inc	34	99	Medio Bajo
	Poder	PO-Inc	18	99	Bajo
	Seguridad	SE-Inc	16	99	Bajo
SATISFACCIÓN	Aceptación e integración social	AS-Sat	11	30	Bajo
	Reconocimiento social	RS-Sat	28	99	Medio Bajo
	Autoestima/ Autoconcepto	AC-Sat	29	99	Medio Bajo
	Autodesarrollo	AD-Sat	27	99	Medio Bajo
	Poder	PO-Sat	11	80	Bajo
	Seguridad	SE-Sat	13	60	Bajo

Figura 0. Promedio de los 24 formularios de la Escala de Motivación Psicosocial, previo a los cursos de capacitación.

Elaborado por: Lady Benavides

Interpretación: Como se puede observar los niveles de motivación laboral en los distintos componentes de la Escala de Motivaciones Psicosociales varían entre nivel Medio Bajo y Nivel Bajo, lo que quiere decir que la motivación laboral de los trabajadores es detectada

como negativa en la Institución, los puntajes obtenidos incluso se determinan con valores negativos o muy bajos, es por eso que a continuación se presentan los resultados después de aplicados los cursos de capacitación.

a. Dimensión de evaluación al instructor frente al componente de Activación

EVALUACIÓN AL FACILITADOR / INSTRUCTOR						
40%	20%	20%	20%	100%	PARÁMETROS DE RESULTADO	
CONOCIMIENTO DEL TEMA	RESPUESTA A INQUIETUDES	MANEJO DEL GRUPO	CUMPLIMIENTO DE LA AGENDA PROGRAMADA	EVALUACIÓN FACILITADOR		
4,64	4,60	4,56	5,00	4,7	Excelente	Alto
4,20	4,60	4,80	5,00	4,65	Excelente	Alto
4,64	4,60	4,56	5,00	4,7	Excelente	Alto
4,40	4,48	4,44	5,00	4,58	Excelente	Alto

Figura 1. Promedios de evaluación al instructor de los 24 participantes sobre 5 de la variable de Capacitación

Elaborado por: Lady Benavides

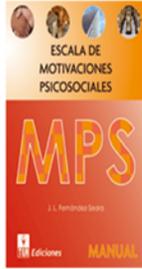
PERFIL		PROMEDIO GENERAL Y PERCENTILES DE LOS 24 PARTICIPANTES			
		BAREMO: POBLACIÓN GENERAL		RESPONSABLE DE LA APLICACIÓN: LADY BENAVIDES	
			PD	Pc	
ACTIVACIÓN	Aceptación e integración social	AS-Act	16	80	Medio Alto
	Reconocimiento social	RS-Act	15	90	Medio
	Autoestima/ Autoconcepto	AC-Act	17	95	Alto
	Autodesarrollo	AD-Act	15	70	Medio
	Poder	PO-Act	15	90	Medio
	Seguridad	SE-Act	13	50	Medio Bajo

Figura 2. Componente de Activación de la variable de Motivación Laboral
Elaborado por: Lady Benavides

Interpretación: Se realiza un correlación simple entre la variable de Capacitación en la cual se obtuvo un nivel Alto y en el componente de Activación relacionado con la variable de Motivación Laboral obtenemos mayormente un nivel Medio, en este caso se puede decir que se acepta la Hipótesis Alternativa (H1), ya que si existe influencia de la capacitación en la motivación laboral.

b. Dimensión de evaluación al instructor frente al componente de Expectativa

EVALUACIÓN AL FACILITADOR / INSTRUCTOR						
40%	20%	20%	20%	100%	PARÁMETROS DE RESULTADO	
CONOCIMIENTO DEL TEMA	RESPUESTA A INQUIETUDES	MANEJO DEL GRUPO	CUMPLIMIENTO DE LA AGENDA PROGRAMADA	EVALUACIÓN FACILITADOR		
4,64	4,60	4,56	5,00	4,7	Excelente	Alto
4,20	4,60	4,80	5,00	4,65	Excelente	Alto
4,64	4,60	4,56	5,00	4,7	Excelente	Alto
4,40	4,48	4,44	5,00	4,58	Excelente	Alto

Figura 3. Promedios de evaluación al instructor de los 24 participantes sobre 5 de la variable de Capacitación

Elaborado por: Lady Benavides

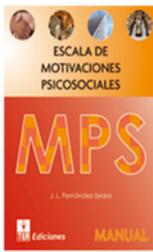
PERFIL		PROMEDIO GENERAL Y PERCENTILES DE LOS 24 PARTICIPANTES			
		BAREMO:	POBLACIÓN GENERAL		
RESPONSABLE DE LA APLICACIÓN:		LADY BENAVIDES			
		PD	Pc		
EXPECTATIVA	Aceptación e integración social	AS-Exp	15	90	Alto
	Reconocimiento social	RS-Exp	13	90	Alto
	Autoestima/ Autoconcepto	AC-Exp	15	99	Alto
	Autodesarrollo	AD-Exp	14	90	Alto
	Poder	PO-Exp	14	99	Alto
	Seguridad	SE-Exp	13	80	Medio Alto

Figura 4. Componente Expectativa de la variable de Motivación Laboral

Elaborado por: Lady Benavides

Interpretación: Dado que para la aceptación de la Hipótesis Nula (H_0) se requiere de nivel

Medio Bajo o Bajo, se obtiene una correlación simple entre la variable de Capacitación la

cual tiene un nivel Alto y el componente de Expectativa relacionado con la variable de Motivación laboral se ha obtenido un nivel Alto también, en este caso se puede decir que se acepta la Hipótesis Alternativa (H1) la cual infiere que si existe influencia de la capacitación en la motivación laboral y se rechaza la Hipótesis Nula (Ho).

c. Dimensión de evaluación al instructor frente al componente de Ejecución

EVALUACIÓN AL FACILITADOR / INSTRUCTOR						
40%	20%	20%	20%	100%	PARÁMETROS DE RESULTADO	
CONOCIMIENTO DEL TEMA	RESPUESTA A INQUIETUDES	MANEJO DEL GRUPO	CUMPLIMIENTO DE LA AGENDA PROGRAMADA	EVALUACIÓN FACILITADOR		
4,64	4,60	4,56	5,00	4,7	Excelente	Alto
4,20	4,60	4,80	5,00	4,65	Excelente	Alto
4,64	4,60	4,56	5,00	4,7	Excelente	Alto
4,40	4,48	4,44	5,00	4,58	Excelente	Alto

Figura 5. Promedios de evaluación al instructor de los 24 participantes sobre 5 de la variable de Capacitación

Elaborado por: Lady Benavides

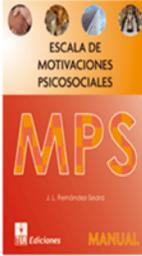
PERFIL		PROMEDIO GENERAL Y PERCENTILES DE LOS 24 PARTICIPANTES			
		BAREMO:	POBLACIÓN GENERAL		
		RESPONSABLE DE LA APLICACIÓN:		LADY BENAVIDES	
			PD	Pc	
EJECUCIÓN	Aceptación e integración social	AS-Eje	12	90	Alto
	Reconocimiento social	RS-Eje	12	90	Alto
	Autoestima/ Autoconcepto	AC-Eje	13	90	Alto
	Autodesarrollo	AD-Eje	16	99	Alto
	Poder	PO-Eje	11	99	Alto
	Seguridad	SE-Eje	12	99	Alto

Figura 6. Componente de Ejecución de la variable de Motivación Laboral

Elaborado por: Lady Benavides

Interpretación: Dado que la variable de Capacitación tiene un nivel Alto y el componente de Ejecución posee un nivel Alto también, se cumple la Hipótesis Alternativa (H1) mediante una correlación simple de estas dos variables, que demuestran de acuerdo a los niveles obtenidos que si existe influencia de la Capacitación en la Motivación Laboral.

d. Dimensión de evaluación al instructor frente al componente de Incentivos

EVALUACIÓN AL FACILITADOR / INSTRUCTOR						
40%	20%	20%	20%	100%	PARÁMETROS DE RESULTADO	
CONOCIMIENTO DEL TEMA	RESPUESTA A INQUIETUDES	MANEJO DEL GRUPO	CUMPLIMIENTO DE LA AGENDA PROGRAMADA	EVALUACIÓN FACILITADOR		
4,64	4,60	4,56	5,00	4,7	Excelente	Alto
4,20	4,60	4,80	5,00	4,65	Excelente	Alto
4,64	4,60	4,56	5,00	4,7	Excelente	Alto
4,40	4,48	4,44	5,00	4,58	Excelente	Alto

Figura 7. Promedios de evaluación al instructor de los 24 participantes sobre 5 de la variable de Capacitación

Elaborado por: Lady Benavides

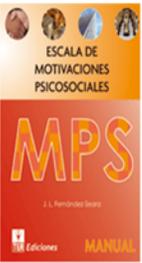
PERFIL		PROMEDIO GENERAL Y PERCENTILES DE LOS 24 PARTICIPANTES			
		BAREMO:	POBLACIÓN GENERAL		
RESPONSABLE DE LA APLICACIÓN:		LADY BENAVIDES			
			PD	Pc	
INCENTIVOS	Aceptación e integración social	AS-Inc	23	99	Alto
	Reconocimiento social	RS-Inc	45	99	Alto
	Autoestima/ Autoconcepto	AC-Inc	46	99	Alto
	Autodesarrollo	AD-Inc	44	99	Medio Alto
	Poder	PO-Inc	21	99	Alto
	Seguridad	SE-Inc	23	99	Alto

Figura 8. Componente de Incentivos de la variable de Motivación Laboral

Elaborado por: Lady Benavides

Interpretación: Dado que en la variable de Capacitación se obtuvo un nivel Alto y en el componente de Incentivos relacionado con la variable de Motivación Laboral se obtuvo un nivel Alto también, se puede determinar que se cumple la Hipótesis Alternativa (H1) de que la capacitación si influye en la motivación laboral de los trabajadores.

e. Dimensión de evaluación al instructor frente al componente de Satisfacción

EVALUACIÓN AL FACILITADOR / INSTRUCTOR						
40%	20%	20%	20%	100%	PARÁMETROS DE RESULTADO	
CONOCIMIENTO DEL TEMA	RESPUESTA A INQUIETUDES	MANEJO DEL GRUPO	CUMPLIMIENTO DE LA AGENDA PROGRAMADA	EVALUACIÓN FACILITADOR		
4,64	4,60	4,56	5,00	4,7	Excelente	Alto
4,20	4,60	4,80	5,00	4,65	Excelente	Alto
4,64	4,60	4,56	5,00	4,7	Excelente	Alto
4,40	4,48	4,44	5,00	4,58	Excelente	Alto

Figura 9. Promedios de evaluación al instructor de los 24 participantes sobre 5 de la variable de Capacitación

Elaborado por: Lady Benavides

PERFIL		PROMEDIO GENERAL Y PERCENTILES DE LOS 24 PARTICIPANTES			
		BAREMO:	POBLACIÓN GENERAL		
RESPONSABLE DE LA APLICACIÓN:		LADY BENAVIDES			
			PD	Pc	
SATISFACCIÓN	Aceptación e integración social	AS-Sat	20	90	Medio Alto
	Reconocimiento social	RS-Sat	42	99	Medio Alto
	Autoestima/ Autoconcepto	AC-Sat	41	99	Medio
	Autodesarrollo	AD-Sat	41	99	Medio
	Poder	PO-Sat	20	99	Medio Alto
	Seguridad	SE-Sat	20	99	Medio Alto

Figura 10. Componente de Satisfacción de la variable de Motivación Laboral
Elaborado por: Lady Benavides

Interpretación: Dado que la variable de Capacitación tiene un nivel Alto y el componente de Satisfacción relacionado con la variable de Motivación Laboral tiene un nivel Medio Alto, de acuerdo a la correlación de estas dos variables se confirma la Hipótesis Alternativa (H1) de que la capacitación si influye en la Motivación Laboral de los trabajadores.

f. Dimensión de evaluación al organizador frente al componente de Activación

NOMBRE DEL ORGANIZADOR	EVALUACIÓN AL ORGANIZADOR DEL EVENTO						
	20%	40%	20%	20%	100%	PARÁMETROS DE RESULTADO	
	INFORMACIÓN PREVIA Y DE CIERRE DEL EVENTO	ATENCIÓN DEDICADA AL PARTICIPANTE	LOGÍSTICA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN	MATERIAL DE APOYO DEL EVENTO	EVALUACIÓN ORGANIZADOR		
UATH LADY BENAVIDES	4,60	4,48	4,48	4,72	4,57	Excelente	Alto
UATH LADY BENAVIDES	4,44	4,92	4,44	4,60	4,60	Excelente	Alto
UATH GRACE ENRIQUEZ	4,60	4,48	4,48	4,72	4,57	Excelente	Alto
UATH GRACE ENRIQUEZ	4,64	4,92	4,76	4,76	4,77	Excelente	Alto

Figura 11. Promedios de evaluación al organizador del evento de los 24 participantes sobre 5 de la variable de Capacitación

Elaborado por: Lady Benavides

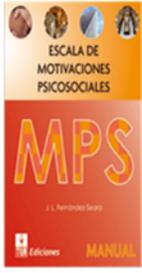
PERFIL		PROMEDIO GENERAL Y PERCENTILES DE LOS 24 PARTICIPANTES			
		BAREMO:	POBLACIÓN GENERAL		
RESPONSABLE DE LA APLICACIÓN:		LADY BENAVIDES			
			PD	Pc	
ACTIVACIÓN	Aceptación e integración social	AS-Act	16	80	Medio Alto
	Reconocimiento social	RS-Act	15	90	Medio
	Autoestima/ Autoconcepto	AC-Act	17	95	Alto
	Autodesarrollo	AD-Act	15	70	Medio
	Poder	PO-Act	15	90	Medio
	Seguridad	SE-Act	13	50	Medio Bajo

Figura 12. Componente de Activación de la variable de Motivación Laboral
Elaborado por: Lady Benavides

Interpretación: Dado que la variable de Capacitación en base a la dimensión de evaluación del organizador tiene un nivel Alto; y el componente de Activación un nivel Medio, la correlación de estas dos variables aprueba la Hipótesis Alternativa (H1) que determina que si existe influencia de la capacitación en la motivación laboral de los trabajadores.

g. Dimensión de evaluación al organizador frente al componente de Expectativa

NOMBRE DEL ORGANIZADOR	EVALUACIÓN AL ORGANIZADOR DEL EVENTO						
	20%	40%	20%	20%	100%	PARÁMETROS DE RESULTADO	
	INFORMACIÓN PREVIA Y DE CIERRE DEL EVENTO	A TENCIÓN DEDICADA AL PARTICIPANTE	LOGÍSTICA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN	MATERIAL DE APOYO DEL EVENTO	EVALUACIÓN ORGANIZADOR		
UA TH LADY BENAVIDES	4,60	4,48	4,48	4,72	4,57	Excelente	Alto
UA TH LADY BENAVIDES	4,44	4,92	4,44	4,60	4,60	Excelente	Alto
UA TH GRACE ENRIQUEZ	4,60	4,48	4,48	4,72	4,57	Excelente	Alto
UA TH GRACE ENRIQUEZ	4,64	4,92	4,76	4,76	4,77	Excelente	Alto

Figura 13. Promedios de evaluación al organizador del evento de los 24 participantes sobre 5 de la variable de Capacitación
Elaborado por: Lady Benavides

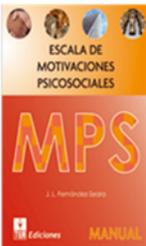
PERFIL		PROMEDIO GENERAL Y PERCENTILES DE LOS 24 PARTICIPANTES			
		BAREMO:	POBLACIÓN GENERAL		
RESPONSABLE DE LA APLICACIÓN:		LADY BENAVIDES			
		PD	Pc		
EXPECTATIVA	Aceptación e integración social	AS-Exp	15	90	Alto
	Reconocimiento social	RS-Exp	13	90	Alto
	Autoestima/ Autoconcepto	AC-Exp	15	99	Alto
	Autodesarrollo	AD-Exp	14	90	Alto
	Poder	PO-Exp	14	99	Alto
	Seguridad	SE-Exp	13	80	Medio Alto

Figura 14. Componente de Expectativa de la variable de Motivación Laboral
Elaborado por: Lady Benavides

Interpretación: Dado que la variable de Capacitación referente a la evaluación al organizador del evento tiene un nivel Alto y el componente de Expectativa tiene un nivel Alto también, en este caso se puede decir que de acuerdo a la correlación de estas dos variables se aprueba la Hipótesis Alternativa (H!) de que existe influencia de la capacitación en la motivación laboral.

h. Dimensión de evaluación al organizador frente al componente de Ejecución

NOMBRE DEL ORGANIZADOR	EVALUACIÓN AL ORGANIZADOR DEL EVENTO						PARÁMETROS DE RESULTADO	
	20%	40%	20%	20%	100%	EVALUACIÓN ORGANIZADOR		
	INFORMACIÓN PREVIA Y DE CIERRE DEL EVENTO	ATENCIÓN DEDICADA AL PARTICIPANTE	LOGÍSTICA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN	MATERIAL DE APOYO DEL EVENTO				
UA TH LADY BENAVIDES	4,60	4,48	4,48	4,72	4,57	Excelente	Alto	
UA TH LADY BENAVIDES	4,44	4,92	4,44	4,60	4,60	Excelente	Alto	
UA TH GRACE ENRIQUEZ	4,60	4,48	4,48	4,72	4,57	Excelente	Alto	
UA TH GRACE ENRIQUEZ	4,64	4,92	4,76	4,76	4,77	Excelente	Alto	

Figura 15. Promedios de evaluación al organizador del evento de los 24 participantes sobre 5 de la variable de Capacitación
Elaborado por: Lady Benavides

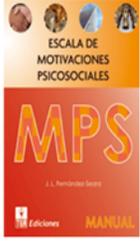
PERFIL		PROMEDIO GENERAL Y PERCENTILES DE LOS 24 PARTICIPANTES			
		BAREMO:	POBLACIÓN GENERAL		
		RESPONSABLE DE LA APLICACIÓN:	LADY BENAVIDES		
			PD	Pc	
EJECUCIÓN	Aceptación e integración social	AS-Eje	12	90	Alto
	Reconocimiento social	RS-Eje	12	90	Alto
	Autoestima/ Autoconcepto	AC-Eje	13	90	Alto
	Autodesarrollo	AD-Eje	16	99	Alto
	Poder	PO-Eje	11	99	Alto
	Seguridad	SE-Eje	12	99	Alto

Figura 16. Componente de Ejecución de la variable de Motivación Laboral
Elaborado por: Lady Benavides

Interpretación: Dado que la variable de capacitación referente a la evaluación del organizador del evento tiene un nivel Alto y el componente de Ejecución referente a la variable de Motivación Laboral tiene un nivel Alto también, se puede decir que la correlación de estas dos variables determina que la Hipótesis Alternativa (H1) se cumple ya que determina que si existe influencia de la capacitación en la motivación laboral.

i. Dimensión de evaluación al organizador frente al componente de Incentivos

NOMBRE DEL ORGANIZADOR	EVALUACIÓN AL ORGANIZADOR DEL EVENTO						PARÁMETROS DE RESULTADO	
	20%	40%	20%	20%	100%			
	INFORMACIÓN PREVIA Y DE CIERRE DEL EVENTO	ATENCIÓN DEDICADA AL PARTICIPANTE	LOGÍSTICA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN	MATERIAL DE APOYO DEL EVENTO	EVALUACIÓN ORGANIZADOR			
UA TH LADY BENAVIDES	4,60	4,48	4,48	4,72	4,57	Excelente	Alto	
UA TH LADY BENAVIDES	4,44	4,92	4,44	4,60	4,60	Excelente	Alto	
UA TH GRACE ENRIQUEZ	4,60	4,48	4,48	4,72	4,57	Excelente	Alto	
UA TH GRACE ENRIQUEZ	4,64	4,92	4,76	4,76	4,77	Excelente	Alto	

Figura 17. Promedios de evaluación al organizador del evento de los 24 participantes sobre 5 de la variable de Capacitación
Elaborado por: Lady Benavides

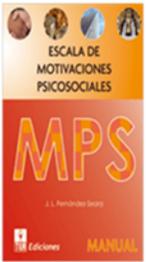
PERFIL		PROMEDIO GENERAL Y PERCENTILES DE LOS 24 PARTICIPANTES			
		BAREMO:	POBLACIÓN GENERAL		
RESPONSABLE DE LA APLICACIÓN:		LADY BENAVIDES			
			PD	Pc	
INCENTIVOS	Aceptación e integración social	AS-Inc	23	99	Alto
	Reconocimiento social	RS-Inc	45	99	Alto
	Autoestima/ Autoconcepto	AC-Inc	46	99	Alto
	Autodesarrollo	AD-Inc	44	99	Medio Alto
	Poder	PO-Inc	21	99	Alto
	Seguridad	SE-Inc	23	99	Alto

Figura 18. Componente de Incentivos de la variable de Motivación Laboral
Elaborado por: Lady Benavides

Interpretación: Dado que la variable de Capacitación en la evaluación del organizador tiene un nivel Alto y el componente de Incentivos referente a la variable de Motivación Laboral también posee un nivel Alto, se podría decir que la correlación de estas dos variables aprueba la Hipótesis Alternativa (H1) la cual determina que si existe influencia de la capacitación en la motivación laboral.

j. Dimensión de evaluación al organizador frente al componente de Satisfacción

NOMBRE DEL ORGANIZADOR	EVALUACIÓN AL ORGANIZADOR DEL EVENTO						PARÁMETROS DE RESULTADO	
	20%	40%	20%	20%	100%			
	INFORMACIÓN PREVIA Y DE CIERRE DEL EVENTO	ATENCIÓN DEDICADA AL PARTICIPANTE	LOGÍSTICA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN	MATERIAL DE APOYO DEL EVENTO	EVALUACIÓN ORGANIZADOR			
UA TH LADY BENAVIDES	4,60	4,48	4,48	4,72	4,57	Excelente	Alto	
UA TH LADY BENAVIDES	4,44	4,92	4,44	4,60	4,60	Excelente	Alto	
UA TH GRACE ENRIQUEZ	4,60	4,48	4,48	4,72	4,57	Excelente	Alto	
UA TH GRACE ENRIQUEZ	4,64	4,92	4,76	4,76	4,77	Excelente	Alto	

Figura 19. Promedios de evaluación al organizador del evento de los 24 participantes sobre 5 de la variable de Capacitación

Elaborado por: Lady Benavides

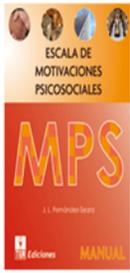
PERFIL		PROMEDIO GENERAL Y PERCENTILES DE LOS 24 PARTICIPANTES			
		BAREMO: POBLACIÓN GENERAL		RESPONSABLE DE LA APLICACIÓN: LADY BENAVIDES	
			PD	Pc	
SATISFACCIÓN	Aceptación e integración social	AS-Sat	20	90	Medio Alto
	Reconocimiento social	RS-Sat	42	99	Medio Alto
	Autoestima/ Autoconcepto	AC-Sat	41	99	Medio
	Autodesarrollo	AD-Sat	41	99	Medio
	Poder	PO-Sat	20	99	Medio Alto
	Seguridad	SE-Sat	20	99	Medio Alto

Figura 20. Componente de Satisfacción de la variable de Motivación Laboral
Elaborado por: Lady Benavides

Interpretación: Dado que la variable de Capacitación en cuanto a la evaluación del organizador del evento tiene un nivel Alto; y por otra parte el componente de Satisfacción asociado a la variable de Motivación Laboral tiene un nivel Medio Alto, se puede concluir que la Hipótesis Alternativa (H1) es aceptada ya que si existe influencia de la capacitación en la motivación laboral de los trabajadores.

k. Dimensión de evaluación al participante frente al componente de Activación

EVALUACIÓN AL PARTICIPANTE						
40%	20%	20%	20%	100%	PARÁMETROS DE RESULTADO	
CONOCIMIENTO DEL TEMA	RETROALIMENTACIÓN A SUS PARES	EXPOSICIÓN DE IDEAS PRINCIPALES	APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS EN SU PUESTO DE TRABAJO	EVALUACIÓN AL PARTICIPANTE		
4,64	4,32	4,40	4,48	4,46	Excelente	Alto
4,20	3,64	4,12	3,84	3,95	Muy Bueno	Medio Alto
4,64	4,32	4,40	4,52	4,47	Excelente	Alto
4,67	4,37	4,47	4,50	4,50	Excelente	Alto

Figura 21. Promedios de evaluación al participante de los jefes inmediatos o superiores sobre 5 de la variable de Capacitación

Elaborado por: Lady Benavides

PERFIL		PROMEDIO GENERAL Y PERCENTILES DE LOS 24 PARTICIPANTES			
		BAREMO:	POBLACIÓN GENERAL		
RESPONSABLE DE LA APLICACIÓN:		LADY BENAVIDES			
			PD	Pc	
ACTIVACIÓN	Aceptación e integración social	AS-Act	16	80	Medio Alto
	Reconocimiento social	RS-Act	15	90	Medio
	Autoestima/ Autoconcepto	AC-Act	17	95	Alto
	Autodesarrollo	AD-Act	15	70	Medio
	Poder	PO-Act	15	90	Medio
	Seguridad	SE-Act	13	50	Medio Bajo

Figura 22. Componente de Activación de la variable de Motivación Laboral

Elaborado por: Lady Benavides

Interpretación: Dado que la variable de Capacitación referente a la evaluación del participante por parte del jefe inmediato o superior tiene un nivel Alto y el componente de

Activación de la variable de Motivación Laboral posee un nivel Medio, se correlacionan las dos variables y se aprueba la Hipótesis Alternativa (H1) de que si existe la influencia de la capacitación en la motivación laboral de los trabajadores.

1. Dimensión de evaluación al participante frente al componente de Expectativa

EVALUACIÓN AL PARTICIPANTE						
40%	20%	20%	20%	100%	PARÁMETROS DE RESULTADO	
CONOCIMIENTO DEL TEMA	RETROALIMENTACIÓN A SUS PARES	EXPOSICIÓN DE IDEAS PRINCIPALES	APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS EN SU PUESTO DE TRABAJO	EVALUACIÓN AL PARTICIPANTE		
4,64	4,32	4,40	4,48	4,46	Excelente	Alto
4,20	3,64	4,12	3,84	3,95	Muy Bueno	Medio Alto
4,64	4,32	4,40	4,52	4,47	Excelente	Alto
4,67	4,37	4,47	4,50	4,50	Excelente	Alto

Figura 23. Promedios de evaluación al participante de los jefes inmediatos o superiores sobre 5 de la variable de Capacitación
Elaborado por: Lady Benavides

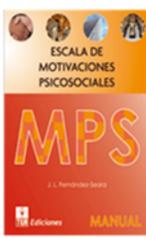
PERFIL		PROMEDIO GENERAL Y PERCENTILES DE LOS 24 PARTICIPANTES			
		BAREMO:	POBLACIÓN GENERAL		
RESPONSABLE DE LA APLICACIÓN:		LADY BENAVIDES			
		PD	Pc		
EXPECTATIVA	Aceptación e integración social	AS-Exp	15	90	Alto
	Reconocimiento social	RS-Exp	13	90	Alto
	Autoestima/ Autoconcepto	AC-Exp	15	99	Alto
	Autodesarrollo	AD-Exp	14	90	Alto
	Poder	PO-Exp	14	99	Alto
	Seguridad	SE-Exp	13	80	Medio Alto

Figura 24. Componente de Expectativa de la variable de Motivación Laboral
Elaborado por: Lady Benavides

Interpretación: Dado que en la variable de Capacitación relacionada a la evaluación del jefe inmediato o superior al participante tiene un nivel Alto y el componente Expectativa relacionado a la variable de Motivación Laboral, que tiene un nivel Alto también, se puede determinar que la Hipótesis Alternativa (H1), es aceptada ya que si existe influencia de la capacitación en la motivación laboral.

m. Dimensión de evaluación al participante frente al componente de Ejecución

EVALUACIÓN AL PARTICIPANTE						
40%	20%	20%	20%	100%	PARÁMETROS DE RESULTADO	
CONOCIMIENTO DEL TEMA	RETROALIMENTACIÓN A SUS PARES	EXPOSICIÓN DE IDEAS PRINCIPALES	APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS EN SU PUESTO DE TRABAJO	EVALUACIÓN AL PARTICIPANTE		
4,64	4,32	4,40	4,48	4,46	Excelente	Alto
4,20	3,64	4,12	3,84	3,95	Muy Bueno	Medio Alto
4,64	4,32	4,40	4,52	4,47	Excelente	Alto
4,67	4,37	4,47	4,50	4,50	Excelente	Alto

Figura 25. Promedios de evaluación al participante de los jefes inmediatos o superiores sobre 5 de la variable de Capacitación
Elaborado por: Lady Benavides

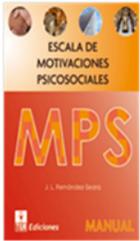
PERFIL		PROMEDIO GENERAL Y PERCENTILES DE LOS 24 PARTICIPANTES			
		BAREMO:	POBLACIÓN GENERAL		
		RESPONSABLE DE LA APLICACIÓN:	LADY BENAVIDES		
			PD	Pc	
EJECUCIÓN	Aceptación e integración social	AS-Eje	12	90	Alto
	Reconocimiento social	RS-Eje	12	90	Alto
	Autoestima/ Autoconcepto	AC-Eje	13	90	Alto
	Autodesarrollo	AD-Eje	16	99	Alto
	Poder	PO-Eje	11	99	Alto
	Seguridad	SE-Eje	12	99	Alto

Figura 26. Componente de Ejecución de la variable de motivación laboral
Elaborado por: Lady Benavides

Interpretación: El nivel de la variable de Capacitación referente a la evaluación por parte del jefe inmediato o superior es Alto y el componente de Ejecución relacionado con la variable de Motivación Laboral es Alto también, por lo que se puede decir que la Hipótesis Alternativa se cumple ya que si existe correlación entre las dos variables y se determina que si existe influencia de la capacitación en la motivación laboral.

n. Dimensión de evaluación al participante frente al componente de Incentivos

EVALUACIÓN AL PARTICIPANTE						
40%	20%	20%	20%	100%	PARÁMETROS DE RESULTADO	
CONOCIMIENTO DEL TEMA	RETROALIMENTACIÓN A SUS PARES	EXPOSICIÓN DE IDEAS PRINCIPALES	APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS EN SU PUESTO DE TRABAJO	EVALUACIÓN AL PARTICIPANTE		
4,64	4,32	4,40	4,48	4,46	Excelente	Alto
4,20	3,64	4,12	3,84	3,95	Muy Bueno	Medio Alto
4,64	4,32	4,40	4,52	4,47	Excelente	Alto
4,67	4,37	4,47	4,50	4,50	Excelente	Alto

Figura 27. Promedios de evaluación al participante de los jefes inmediatos o superiores sobre 5 de la variable de Capacitación

Elaborado por: Lady Benavides

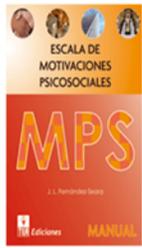
PERFIL		PROMEDIO GENERAL Y PERCENTILES DE LOS 24 PARTICIPANTES			
		BAREMO:	POBLACIÓN GENERAL		
RESPONSABLE DE LA APLICACIÓN:		LADY BENAVIDES			
			PD	Pc	
INCENTIVOS	Aceptación e integración social	AS-Inc	23	99	Alto
	Reconocimiento social	RS-Inc	45	99	Alto
	Autoestima/ Autoconcepto	AC-Inc	46	99	Alto
	Autodesarrollo	AD-Inc	44	99	Medio Alto
	Poder	PO-Inc	21	99	Alto
	Seguridad	SE-Inc	23	99	Alto

Figura 28. Componente de Incentivos de la variable de Motivación Laboral

Elaborado por: Lady Benavides

Interpretación: Dado que en la variable de Capacitación relacionada a la evaluación del jefe inmediato o superior al participante tiene un nivel Alto y el componente Incentivos

relacionado a la variable de Motivación Laboral, que tiene un nivel Alto también, se puede determinar que la Hipótesis Alternativa (H1), es aceptada ya que si existe influencia de la capacitación en la motivación laboral.

o. Dimensión de evaluación al participante frente al componente de Satisfacción

EVALUACIÓN AL PARTICIPANTE						
40%	20%	20%	20%	100%	PARÁMETROS DE RESULTADO	
CONOCIMIENTO DEL TEMA	RETROALIMENTACIÓN A SUS PARES	EXPOSICIÓN DE IDEAS PRINCIPALES	APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS EN SU PUESTO DE TRABAJO	EVALUACIÓN AL PARTICIPANTE		
4,64	4,32	4,40	4,48	4,46	Excelente	Alto
4,20	3,64	4,12	3,84	3,95	Muy Bueno	Medio Alto
4,64	4,32	4,40	4,52	4,47	Excelente	Alto
4,67	4,37	4,47	4,50	4,50	Excelente	Alto

Figura 29. Promedios de evaluación al participante de los jefes inmediatos o superiores sobre 5 de la variable de Capacitación

Elaborado por: Lady Benavides

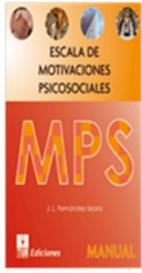
PERFIL		PROMEDIO GENERAL Y PERCENTILES DE LOS 24 PARTICIPANTES			
		BAREMO:	POBLACIÓN GENERAL		
		RESPONSABLE DE LA APLICACIÓN:	LADY BENAVIDES		
			PD	Pc	
SATISFACCIÓN	Aceptación e integración social	AS-Sat	20	90	Medio Alto
	Reconocimiento social	RS-Sat	42	99	Medio Alto
	Autoestima/ Autoconcepto	AC-Sat	41	99	Medio
	Autodesarrollo	AD-Sat	41	99	Medio
	Poder	PO-Sat	20	99	Medio Alto
	Seguridad	SE-Sat	20	99	Medio Alto

Figura 30. Componente de Satisfacción de la variable de Motivación Laboral
Elaborado por: Lady Benavides

Interpretación: Dado que el nivel de la variable de capacitación en la evaluación por parte del jefe inmediato o superior al participante tiene un nivel Alto, y el componente de Satisfacción referente a la variable de motivación laboral tiene un nivel Medio Alto, se determina que la correlación entre estas dos variables responden a la aprobación de la Hipótesis Alternativa (H1) que determina que si existe influencia de la capacitación en la motivación laboral de los trabajadores.

3.3. Aplicación Práctica

Se detallaron y se presentaron anteriormente los resultados tanto estadísticos como descriptivos de los instrumentos empleados en esta investigación, para de esta manera obtener la información pertinente, y así comprobar las hipótesis planteadas. Se puede observar en los análisis estadísticos que si existe influencia de la Capacitación en la Motivación Laboral de los trabajadores dentro de la Escuela Politécnica Nacional de Quito.

En la muestra de los 24 participantes, el nivel fue Alto tanto en la variable de Capacitación como en los distintos componentes que forman parte de la variable de Motivación Laboral. Por ejemplo en el componente de Activación se obtuvo en la mayoría de dimensiones un nivel Medio de acuerdo a los resultados obtenidos, sin embargo la variable de Capacitación siempre fue Alta lo que demostraba la influencia de la capacitación en la motivación laboral, aun cuando el nivel en un componente sea mayormente Medio.

En definitiva, los resultados que son cuantitativos y la interpretación de manera cualitativa demuestran claramente que existen niveles Altos una vez impartida las capacitaciones, lo que genera que los empleados demuestran mayor interés, mejoran su productividad y rendimiento dentro de la institución ya que se sienten motivados al tener más conocimientos para desarrollarse en el ámbito profesional.

IV CAPITULO. DISCUSIÓN

4.1. Conclusiones

A lo largo del desarrollo de la investigación, se puede concluir que a través de los resultados cuantitativos y correlación cualitativa simple obtenidos se comprobó la hipótesis alternativa (H1), que se había establecido en un principio dentro de este estudio, demostrando que mediante el análisis no probabilístico y una muestra por conveniencia por parte del investigador, si existe influencia de la capacitación en la motivación laboral de los trabajadores.

De acuerdo al presente estudio se puede concluir que la motivación laboral tenía un nivel bajo previo a los cursos de capacitación impartidos, ya que las personas requerían de conocimientos técnicos y conductuales para desarrollarse de manera efectiva en su puesto de trabajo y así poder obtener mayor motivación laboral al desempeñar sus funciones, lo cual comprueba el objetivo general de si la capacitación influye en la motivación laboral de los trabajadores de la Escuela Politécnica Nacional, y si, ya que la persona se siente apta y con mayor motivación para desarrollarse en su puesto de trabajo con mayor número de conocimientos de acuerdo a las funciones del puesto.

El cumplimiento de los objetivos específicos se logró a lo largo de la investigación, se concluye que es importante realizar la detección de necesidades de capacitación sea en una entidad pública o privada en base al perfil del puesto y las actividades del mismo para conocer si el curso a recibir es apto para las actividades que desempeña ese puesto, y además evaluar la motivación laboral previo las capacitaciones para observar mediante resultados el cambio que genera la persona ante la evaluación del jefe inmediato o superior después de haber recibido las mismas.

De los resultados se obtiene que existe correlación entre las dos variables de estudio, ya que la mayoría arroja resultados en un nivel Alto, lo que quiere decir que previo a las capacitaciones la situación de los empleados es desfavorable ya que no se sienten motivados a realizar nuevos proyectos, ya que no poseen los conocimientos necesarios para desarrollarse profesionalmente en el ámbito laboral y de acuerdo a lo solicitado por sus jefes inmediatos.

Durante el tiempo que tomo la realización de esta investigación se evidencio que los trabajadores de la Escuela Politécnica Nacional de Quito, realizan sus funciones de forma rápida, sin embargo si existe la falta de adiestramiento o capacitación para que se desempeñen de mejor manera en su puesto de trabajo, muchos de ellos buscan sus propios métodos o cursos para capacitarse y rendir de mejor manera dentro de la institución y que esto no les genere conflictos a futuro, pero es demostrado que muchos de ellos trabajan por obtener un reconocimiento económico más no porque se sientan a gusto o motivados con lo que hacen.

En cuanto a los resultados obtenidos, es importante dar a conocer a los jefes inmediatos o superiores los cursos a dar para que ellos evalúen de manera objetiva, mediante datos numéricos que determinen la capacidad del trabajador para desarrollarse en su puesto de trabajo una vez recibido el curso, y así los niveles de productividad y motivación laboral produzcan un mejor desempeño y compromiso por parte de los trabajadores con la Institución.

4.2. Recomendaciones

En cuanto a las recomendaciones se propone realizar una investigación similar, con una muestra más amplia o también denominado estudio probabilístico, ya que en muchas ocasiones los datos varían con una población. Lo que puede determinar una Hipótesis Neutra o una Hipótesis Nula de que el nivel de motivación se mantenga aun cuando los trabajadores hayan recibido cursos de capacitación, o también suceda que la motivación laboral disminuya aún más cuando se reciban los cursos de capacitación, puede ser por distintos factores como la falta de conocimiento del instructor, o mala organización, etc. y dichas hipótesis se las puede generalizar con el resto de personas mientras, que si la muestra es pequeña se puede determinar resultados en base únicamente a esa muestra y no a la población en general.

Se recomienda continuar la investigación determinando mayor número de dimensiones de acuerdo a las necesidades de la Institución en la que se empleen los instrumentos. Todo puede variar dependiendo el clima laboral también de una institución y el valor que le dé un jefe inmediato o superior a sus trabajadores para su desarrollo profesional.

Se sugiere que la Escala de Motivaciones Psicosociales se emplee después de un lapso largo de tiempo, ya que él trabajador puede sentirse muy motivado en el momento en que recibió la capacitación, pero quizás después de un mes o varios meses nuevamente el nivel de motivación disminuya y su nivel de rendimiento y productividad vuelvan a bajar.

Se recomienda que los instrumentos sean aplicados en otro ambiente y no bajo situaciones en el cual el trabajador atraviese por problemas con su jefe inmediato o

superior, o en su hogar, o en el mismo lugar de trabajo previniendo de esta manera la distorsión de las respuestas o que responda en base al sentimiento que generan los factores externos, ya que así se logrará obtener una mayor fiabilidad y validez del instrumento.

Es necesario que el Departamento de Talento Humano aplique el Formulario de Detección de Necesidades, una vez cada seis meses para conocer las falencias de los trabajadores en cuanto al desenvolvimiento en su puesto de trabajo y las nuevas necesidades que requiere el puesto para una nueva contratación o desarrollo profesional de la persona que posee el perfil.

Finalmente, es importante que esta investigación se amplíe a nivel de más Universidad, Instituciones Públicas y Privadas, Organizaciones y Empresas para detectar las falencias que presentan cada una de ellas y emplear planes de mejoramiento institucional y desarrollo profesional de los trabajadores para obtener así Instituciones con mejor rendimiento laboral y productividad.

Referencias Bibliográficas

- Aguilar, A. (2004) Capacitación y desarrollo de personal. *Capacitación y Desarrollo de Personal*. México: Editorial Limusa.
- Cañedo, R. (2007) Motivación, pertenencia y responsabilidad laboral. En busca de un cultura de excelencia, 16(4), 1-6
- Cárdenas, J., Cárdenas, A., Mora, E. & Andazola, K. (2014). Capacitación: Factores que afectan el desarrollo del personal administrativo en una institución de Educación Superior. *Global Conference on Business and Finance Proceedings*, 1(9), 770-775
- Cosacov, E. (2005). Introducción a la Psicología. *Definición y objetivos de la Psicología*. Argentina: Editorial las Brujas. Quinta Edición
- Chiavento, I. (2009). Gestión del Talento Humano. *Subprocesos de Recursos Humanos*. Colombia: McGraw- Hill interamericana.
- Dessler, G. (2010) Administración de Recursos Humanos. México: Mc Graw Hill Editorial.
- Fernández, J. (2009). Escala de Motivaciones Psicosociales. TEA Ediciones
- Galindo, L. (2006). Fundamentos de la Administración. Biblioteca Munch de Administración.
- Gallardo, E., Espluga, M. & Triadó, X. (2007). ¿Qué debemos saber sobre la motivación laboral? Aproximación a un modelo de proceso motivacional en las organizaciones. Universidad de Barcelona.

- Garzón, M. (2005). El desarrollo organizacional y el cambio planeado. Bogotá: Centro Editorial Universidad del Rosario.
- González, M. y Tarrágo, C. (2008) Capacitación para el cambio. Revista Scielo. 1-10
- Guiñazù, G. (2004). CAPACITACIÓN EFECTIVA EN LA EMPRESA. Universidad del Centro Educativo Latinoamericano.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2010). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill. Quinta Edición
- Kinicky, A. (1997). Comportamiento de las Organizaciones. Editorial Mc Graw Hill.
- Martínez, M. (2012). Motivación: La Gestión Empresarial. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Méndez, E. (2006). Metodología Cuantitativa. Rev. Científica adm. Fin. Secur. Soc. 12(1), 1-12
- Pascual, J., Frías D. & García, F. (1996). Manual de psicología experimental. España, Ariel, S.A. pp 9-43
- Pérez, G., Pineda, U. & Arango, M. (2011). La capacitación a través de algunas teorías de aprendizaje y su influencia en la gestión de la empresa. Red de revistas científicas de América Latina Redalyc, 33(1), 1-22
- Peña, T., Cañoto, G. & Banderali, S. (2006). Una Introducción a la Psicología. Editores.

- Pucheu, J. (2014). Desarrollo y Eficacia Organizacional. Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile.
- Reza, J. (2006). Nuevo Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y Aprendizaje en las Organizaciones. México: Panorama Editorial.
- Quijano, S. & Navarro, A. (2003). Dinámica no lineal en la motivación en el trabajo: propuesta de un modelo y resultados preliminares. *Revista PsicoThema*, 4(15), 643-649
- Ramírez, R., Abreu, L. & Baddi, H. (2008) La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales. *International Journal of Good Conscience*. 3(1), 143-18
- Zepeda, F. (2003). Introducción a la Psicología. México: Pearson Educacional. Segunda Edición

Referencias Electrónicas

- Byllickopf, G. (2003) Capacitación al personal. *Administración Laboral Agrícola*. Revisado el 20 de noviembre del 2015 de internet:
<http://nature.berkeley.edu/ucce50/agrolaboral/7libro/05s.pdf>
- Castaño, A. (2008) Modelos de Entrenamiento y Capacitación en la Empresa. Revisado el 04 de abril del 2015 de internet:
<http://www.gestiopolis.com/modelos-de-entrenamiento-y-capacitacion-en-la-empresa/>
- Cestari, L. (2010) Definición de Psicología Organizacional. Revisado el 07 de abril del 2015 de: <http://www.provasbrasil.com.br/prova/mural/c3964391/psicologo-organizacional-prefeitura-de-lencois-paulista-sp-2010-cestari.html>

García, J. (2012). EL PROCESO DE CAPACITACIÓN, SUS ETAPAS E IMPLEMENTACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DEL RECURSO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES. Revisado el 31 de marzo del 2014 de:

<http://www.eumed.net/ce/2011b/jmgl.pdf>

Ministerio de Relaciones Laborales, (2014). Formato de Detección de Necesidades de Capacitación. Revisado el 12 de marzo de 2014 de: <http://www.trabajo.gob.ec/>

Mijangos, A. (2011). El Empirismo en las Fases del Proceso de Capacitación. Revisado el 06 de Abril del 2015 en internet:

<http://www.gestiopolis.com/el-empirismo-fases-proceso-de-capacitacion/>

Peraine, R. (2014). La importancia de la capacitación y motivación dentro de la empresa. Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento-2/la-importancia-de-la-capacitacion-y-motivacion-dentro-de-la-empresa.html>

Plan Nacional del Buen Vivir. (2013-2017). Revisado el 6 de diciembre del 2014 de internet: <http://www.buenvivir.gob.ec/>

Politécnica Nacional, (2010). Síntesis Histórica. Revisado el 04 de abril de 2014 de internet:

http://www.epn.edu.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=1382&Itemid=2

26

Salud Investiga. (2005) Definición de población y muestra. Revisado el 02 de febrero de 2014 en internet:

<http://www.saludinvestiga.org.ar/pdf/tutorias/poblacionymuestra.pdf>

Siliceo, M. (1995). Capacitación y Desarrollo del Capital Humano. Revisado el 06 de abril de 2015 en internet:

<http://gestiondelcapitalhumano1bs.blogspot.com/2013/01/unidad-4-capacitacion-desarrollo-del.html>

ANEXO A. PROMEDIOS DE LA ESCALA DE MOTIVACIONES PSICOSOCIALES
DE LAS 24 PERSONAS PREVIO LA CAPACITACIÓN FERNÁNDEZ (2009)

ANEXO B. TABULACIÓN DE CURSOS A DICTAR A LAS 24 PERSONAS 2 TIPO CONDUCTUALES Y 2 TIPO TÉCNICOS

No.	NOMBRE DEL FACILITADOR/ INSTRUCTOR	NOMBRE DE LA PERSONA JURÍDICA (OPERADORA)	TEMA DE CAPACITACIÓN	FECHA DE CAPACITACIÓN	CANTIDAD DE PARTICIPANTES POR EVENTO
1	MÓNICA ARGUELLO TAPIA	SECAP	DERECHO Y LEGISLACIÓN LABORAL	13/01/2015	25
2	MARÍA VALERIA HUAILCAREMA	SERCOP	COMPRAS PÚBLICAS	16/02/2015	25
3	LADY BENAVIDES MENDOZA		TRABAJO EN EQUIPO	22/02/2015	25
4	LADY BENAVIDES MENDOZA		LIDERAZGO CREATIVIDAD E INICIATIVA	10/03/2015	25

ANEXO C. ESCALA DE MOTIVACIONES PSICOSOCIALES INDIVIDUAL DE LOS PARTICIPANTES