



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA**

**La Capacitación y su relación con el Proceso de Remuneraciones de
una Institución del Sector Público en Estado de Emergencia Covid-19 –
2021**

TESIS

**Para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y
Gerencia**

AUTORA

Collantes Graus, Ivette Julianna
(**ORCID: 0009-0002-6386-5311**)

ASESOR

Galvez Castillo, Jose Wilhelm
(**ORCID: 0000-0003-0526-2934**)

**Lima, Perú
2023**

Metadatos Complementarios

Datos de autora

Collantes Graus, Ivette Giulianna

Tipo de documento de identidad del AUTOR: DNI

Número de documento de identidad del AUTOR:75126640

Datos de asesor

Galvez Castillo, Jose Wilhelm

Tipo de documento de identidad del ASESOR: DNI

Número de documento de identidad del ASESOR: 07813680

Datos del jurado

JURADO 1: Yto Yto Juan Luis, dni : 07813680, orcid : 0000-0003-0526-2934

JURADO 2: Lucero Vega Jorge Luis, dni : 07923634, orcid: 0000-0002-6600-1730

JURADO 3: Villa Esteves José Antonio, dni: 07778554, orcid : 0000-0003-0005-4482

JURADO 4: Panta Monteza Milagros Del Pilar , dni: 16634807, orcid : 0000-0002-2060-3058

Datos de la investigación

Campo del conocimiento OCDE: 5.02.04

Código del programa: 413256

Dedicatoria:

Mi madre mi heroína.

Agradecimientos

Las gracias a Dios por guiarme y protegerme,
a mis familiares, quienes me motivaron durante
todo el proceso de la elaboración de mi tesis.

Introducción

Por causas de la pandemia provocada por el virus del Sarscov-2, comúnmente llamada Covid-19, se tomó la decisión de hacer cuarentenas en casi todos los países del mundo, por ello, para no parar de manera total las actividades económicas, se propuso en algunos sectores el trabajo remoto, por lo tanto, en su mayoría, fueron las instituciones públicas que desde el año 2020 a la actualidad se adaptaron a este tipo de trabajo, y con ello llegaron los verdaderos desafíos.

El presente trabajo titulado La capacitación y su relación con el proceso de remuneraciones de una institución del sector público en estado de emergencia Covid 19 - 2021 el cual tiene como objetivo demostrar cual es la capacitación de las instituciones del estado en los procesos de remuneraciones de los trabajadores en situación de emergencia sanitaria.

La capacitación es una herramienta muy útil que puede llevar a un empleado a una posición en la que puede hacer su trabajo de manera correcta, efectiva y consciente. La capacitación es el acto de aumentar el conocimiento y la habilidad de un empleado para realizar un trabajo en particular (Chand, 2015)

El presente trabajo se desarrolla a manera de capítulos para darle un orden metodológico el cual tiene la siguiente estructura:

El primer capítulo se desarrolla el planteamiento del estudio, se desarrolla la descripción de la realidad problemática, y con ello se plantea la formulación de las preguntas tanto general como específicas, así como los objetivos: general y específicos; también se presenta la justificación e importancia del estudio, dando los alcances y delimitaciones de la investigación propuesta.

En el segundo capítulo, se desarrolla de manera amplia el marco teórico, en este acápite se presenta las investigaciones previas a través de los antecedentes nacionales e internacionales; en este capítulo también se desarrolla y analiza las definiciones de las variables del estudio, y se definen los términos más utilizados en el desarrollo de la investigación.

En el tercer capítulo, se describen las hipótesis y la identificación de las variables; en ella se proponen las hipótesis y se identifican y operacionalizan las variables y dimensiones, asimismo, se construyen las matrices tanto de operacionalización de variables como la matriz lógica de consistencia.

En el cuarto capítulo se desarrolla la metodología de la investigación, en este capítulo se describe el tipo de investigación, así como el método, se identifica la población y se obtiene la muestra a través de la fórmula de muestreo; se describe el instrumento a utilizar en la recogida de la información, y se describe las técnicas de procesamiento y análisis de datos.

El quinto capítulo es el más importante del trabajo de investigación, ya que se presentan los resultados y la discusión del mismo; en ella, se generan las tablas con los datos de frecuencia relativa y frecuencia absoluta de la aplicación del instrumento, con las respectivas figuras que muestran el comportamiento de los resultados. Asimismo, se realiza la discusión de resultados.

En el capítulo seis, se finaliza el trabajo con la presentación de las conclusiones y recomendaciones que se ha obtenido, y con el deseo que este trabajo sirva para la continuación de nuevas investigaciones respecto a las variables que se ha presentado en esta tesis.

Índice

Carátula.....	i
Metadatos.....	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos.....	v
Introducción.....	vi
Índice	vii
Lista de Tablas.....	ix
Lista de Figuras	xiv
Resumen	xviii
Abstract.....	xx
CAPÍTULO I.....	1
PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	1
1. Formulación del Problema.....	1
2. Objetivos General y Específicos.....	4
3. Justificación e importancia del estudio.....	6
4. Alcance y Limitación.....	7
CAPÍTULO II.....	9
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	9
1. Antecedentes de la Investigación.....	9
2. Bases Teóricas- científicas	15
3. Definición de términos Básicos	34
CAPÍTULO III	37
HIPÓTESIS Y VARIABLES	37

1. Hipótesis y/o supuestos básicos.....	37
2. Las Variables de estudio y Operacionalización.....	37
3. Matriz lógica de consistencia	39
CAPÍTULO IV	40
MÉTODO	40
1. Tipo y método de investigación.....	40
2. Diseño específico de investigación.....	40
3. Población y muestra	41
4 Instrumentos de obtención de datos.....	41
5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	42
6 Procedimiento de ejecución del estudio	42
CAPÍTULO V	43
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	43
1 Datos cuantitativos	43
2 Análisis de Resultados.....	107
3 Discusión de resultados	112
CAPÍTULO VI.....	115
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	115
1. Conclusiones.....	115
2. Recomendaciones	116
REFERENCIAS	117
APÉNDICES	124
Apéndice A. Instrumento.....	125

Lista de Tablas

Tabla 1	Comisiones y primas de seguro del SPP.....	2
Tabla 2	Comisiones y primas de seguro del SPP.....	3
Tabla 3	¿Qué edad tiene usted?.....	43
Tabla 4	¿Qué género es usted?.....	44
Tabla 5	¿Estaría comprometido en realizar un curso de capacitación?	45
Tabla 6	¿Considera usted que sus compañeros están comprometidos con el curso de capacitación?.....	46
Tabla 7	¿Se debería tener un tope máximo de participantes por cada capacitación? .	47
Tabla 8	¿Cree que la posible inasistencia en el curso este en relación con la forma de desarrollo del curso?.....	48
Tabla 9	¿Problemas en la comunicación pueden provocar inasistencia en la capacitación?.....	49
Tabla 10	¿La falta de comprensión en el tema de capacitación puede generar inasistencia de los asistentes?	50
Tabla 11	¿Le gustaría que la frecuencia de la capacitación sea 3 veces?	51
Tabla 12	¿Cree que la capacitación debería ser mixtas: presencial y virtual?.....	52
Tabla 13	¿Considera usted que la capacitación influirá en el desarrollo de su área de trabajo?.....	53
Tabla 14	¿Estaría satisfecho si la capacitación sea grabada?.....	54
Tabla 15	¿Si el expositor de la capacitación tiene varios títulos de estudios se sentirá más satisfecho?	55
Tabla 16	¿Si se le otorga útiles en la capacitación estará más satisfecho?	56
Tabla 17	¿Si en la capacitación el expositor no absuelve sus dudas se sentirá insatisfecho?.....	57

Tabla 18	¿Si la capacitación no incluye el certificado del curso se sentiría insatisfecho?.....	58
Tabla 19	¿Si la capacitación tiene una breve duración se sentiría insatisfecho?	59
Tabla 20	¿Debería realizarse encuestas a la mitad de la capacitación?	60
Tabla 21	¿En los resultados de la encuesta cree que se identifica algún dato importante?	61
Tabla 22	¿Cree usted que en las encuestas ayudará a mejorar el clima y desarrollo en su área de trabajo?.....	62
Tabla 23	¿Estaría de acuerdo con realizar 2 cursos al año?.....	63
Tabla 24	¿Considera que lo cursos propuestos deberían tener relación con la labor del trabajo?.....	64
Tabla 25	¿Cree usted que los cursos deberían tener un filtro antes de desarrollarse?..	65
Tabla 26	¿El no desarrollar cursos perjudica en su desarrollo laboral?.....	66
Tabla 27	¿Considera que los algunos cursos no desarrollados podrían desarrollarse el próximo año?.....	67
Tabla 28	¿El no desarrollar cursos influiría en menor proporción en su desarrollo profesional?.....	68
Tabla 29	¿Realizando una mayor cantidad de programa realizados ayudara en su CV?	69
Tabla 30	¿El realizar una gran cantidad de programas le permite tener un mejor criterio en el ámbito laboral?	70
Tabla 31	¿Con mayor cantidad de programas realizados se vuelve una persona más competitiva en su entorno?	71
Tabla 32	¿Considera usted que es importante aporta a la AFP?	72
Tabla 33	¿La AFP administra correctamente sus fondos de pensiones?	73

Tabla 34	¿Es la AFP mejor en comparación con la ONP?	74
Tabla 35	¿Está usted de acuerdo con la tasa de comisión anual de su AFP?.....	75
Tabla 36	¿Debería realizarse una charla para la explicación de la comisión Anual de las AFP'S?	76
Tabla 37	¿La tasa de comisión anual de su AFP es la más rentable en comparación con otras?	77
Tabla 38	¿Usted cree que se debería dejar de aportar a su AFP?	78
Tabla 39	¿Sería una buena idea retirar sus aportes de AFP después de los 50 años?... 79	
Tabla 40	¿La forma de retirar de retirar sus aportes de AFP en porcentaje sería lo más conveniente para las personas?.....	80
Tabla 41	¿Considera usted que la bonificación de 25 o 30 años de servicio debería reducir los años?	81
Tabla 42	¿Está de acuerdo usted que las personas con más de 25 o 30 años de servicio reciban una bonificación por periodo de servicio?	82
Tabla 43	¿Considera usted que el monto de bonificación es significativo con los 25 o 30 años de servicio?	83
Tabla 44	¿Se considera usted que debería otorgarse el Beneficio extraordinario Transitorio a todos los trabajadores?	84
Tabla 45	¿Usted no está de acuerdo que el Beneficio Extraordinario Transitorio sea otorgado únicamente a las personas de régimen 276?	85
Tabla 46	¿Si se llegase a eliminar el Beneficio Extraordinario Transitorio estaría de acuerdo?	86
Tabla 47	¿Está de acuerdo con el monto recibido respecto a aguinaldo?.....	87
Tabla 48	¿Considera usted que el monto por aguinaldo debería aumentar?.....	88

Tabla 49	¿Cree usted que, si el aguinaldo aumenta, los trabajadores se sentirán más motivados?.....	89
Tabla 50	¿Considera usted que las personas con régimen 276 es son la minoría es su centro de trabajo?	90
Tabla 51	¿Cree usted que las personas con régimen de CAS son la mayoría?	91
Tabla 52	¿Usted considera que las personas con régimen practicantes son un número inferior a los 276?	92
Tabla 53	¿Se siente conforme con su ingreso que recibe?.....	93
Tabla 54	¿Considera usted que su ingreso debería aumentar por su trabajo que realiza?	94
Tabla 55	¿Cree usted que sus compañeros reciben el mismo ingreso que su usted por las mismas funciones?	95
Tabla 56	¿Cree usted que los pensionistas de su centro de labores forman un número significativo?.....	96
Tabla 57	¿Considera usted que los pensionistas deberían recibir un mayor monto a lo que recibe?	97
Tabla 58	¿Cree usted que los pensionistas deberían tener un reconocimiento en su institución?	98
Tabla 59	Variable 1: Capacitación de personal.....	99
Tabla 60	Asistencia.....	100
Tabla 61	Satisfacción	101
Tabla 62	Programas	102
Tabla 63	Remuneración	103
Tabla 64	AFP	104
Tabla 65	Tiempo de Servicio	105

Tabla 66 Régimen de Servicio	106
Tabla 67 Tabla cruzada V1= Capacitación * V2 = Remuneración.....	107
Tabla 68 Chi Cuadrado de Tabla cruzada V1= Capacitación * V2 = Remuneración	107
Tabla 69 Tabla cruzada Asistencia a la Inducción*Remuneración	108
Tabla 70 Chi Cuadrado de la Asistencia a la Inducción*Remuneración	108
Tabla 71 Tabla cruzada Satisfacción en la capacitación *Remuneración.....	109
Tabla 72 Chi-cuadrado: Satisfacción en la capacitación *Remuneración	110
Tabla 73 Pruebas de chi-cuadrado: Programas desarrollados *Remuneración	111
Tabla 74 Pruebas de chi-cuadrado: Programas desarrollados *Remuneración	111

Lista de Figuras

Figura 1	¿Qué edad tiene usted?	43
Figura 2	¿Qué género es usted?	44
Figura 3	¿Estaría comprometido en realizar un curso de capacitación?	45
Figura 4	¿Considera usted que sus compañeros están comprometidos con el curso de capacitación?.....	46
Figura 5	¿Se debería tener un tope máximo de participantes por cada capacitación?	47
Figura 6	¿Cree que la posible inasistencia en el curso este en relación con la forma de desarrollo del curso?.....	48
Figura 7	¿Problemas en la comunicación pueden provocar inasistencia en la capacitación?.....	49
Figura 8	¿La falta de comprensión en el tema de capacitación puede generar inasistencia de los asistentes?	50
Figura 9	¿Le gustaría que la frecuencia de la capacitación sea 3 veces?	51
Figura 10	¿Cree que la capacitación debería ser mixtas: presencial y virtual?.....	52
Figura 11	¿Considera usted que la capacitación influirá en el desarrollo de su área de trabajo?.....	53
Figura 12	¿Estaría satisfecho si la capacitación sea grabada?	54
Figura 13	¿Si el expositor de la capacitación tiene varios títulos de estudios se sentirá más satisfecho?	55
Figura 14	¿Si se le otorga útiles en la capacitación estará más satisfecho?	56
Figura 15	¿Si en la capacitación el expositor no absuelve sus dudas se sentirá insatisfecho?	57
Figura 16	¿Si la capacitación no incluye el certificado del curso se sentirá insatisfecho?	58

Figura 17	¿Si la capacitación tiene una breve duración se sentiría insatisfecho?.....	59
Figura 18	¿Debería realizarse encuestas a la mitad de la capacitación?.....	60
Figura 19	¿En los resultados de la encuesta cree que se identifica algún dato importante?	61
Figura 20	¿Cree usted que en las encuestas ayudará a mejorar el clima y desarrollo en su área de trabajo?.....	62
Figura 21	¿Estaría de acuerdo con realizar 2 cursos al año?.....	63
Figura 22	¿Considera que lo cursos propuestos deberían tener relación con la labor del trabajo?	64
Figura 23	¿Cree usted que los cursos deberían tener un filtro antes de desarrollarse?.....	65
Figura 24	¿El no desarrollar cursos perjudica en su desarrollo laboral?.....	66
Figura 25	¿Considera que los algunos cursos no desarrollados podrían desarrollarse el próximo año?	67
Figura 26	¿El no desarrollar cursos influiría en menor proporción en su desarrollo profesional?.....	68
Figura 27	¿Realizando una mayor cantidad de programa realizados ayudara en su CV?.....	69
Figura 28	¿El realizar una gran cantidad de programas le permite tener un mejor criterio en el ámbito laboral?	70
Figura 29	¿Con mayor cantidad de programas realizados se vuelve una persona más competitiva en su entorno?.....	71
Figura 30	¿Considera usted que es importante aporta a la AFP?.....	72
Figura 31	¿La AFP administra correctamente sus fondos de pensiones?.....	73
Figura 32	¿Es la AFP mejor en comparación con la ONP?	74
Figura 33	¿Está usted de acuerdo con la tasa de comisión anual de su AFP?	75

Figura 34	¿Debería realizarse una charla para la explicación de la comisión Anual de las AFP'S?	76
Figura 35	¿La tasa de comisión anual de su AFP es la más rentable en comparación con otras?.....	77
Figura 36	¿Usted cree que se debería dejar de aportar a su AFP?	78
Figura 37	¿Sería una buena idea retirar sus aportes de AFP después de los 50 años?.	79
Figura 38	¿La forma de retirar de retirar sus aportes de AFP en porcentaje sería lo más conveniente para las personas?	80
Figura 39	¿Considera usted que la bonificación de 25 o 30 años de servicio debería reducir los años?	81
Figura 40	¿Está de acuerdo usted que las personas con más de 25 o 30 años de servicio reciban una bonificación por periodo de servicio?	82
Figura 41	¿Considera usted que el monto de bonificación es significativo con los 25 o 30 años de servicio?.....	83
Figura 42	¿Se considera usted que debería otorgarse el Beneficio extraordinario Transitorio a todos los trabajadores?	84
Figura 43	¿Usted no está de acuerdo que el Beneficio Extraordinario Transitorio sea otorgado únicamente a las personas de régimen 276?.....	85
Figura 44	¿Si se llegase a eliminar el Beneficio Extraordinario Transitorio estaría de acuerdo?.....	86
Figura 45	¿Está de acuerdo con el monto recibido respecto a aguinaldo?.....	87
Figura 46	¿Considera usted que el monto por aguinaldo debería aumentar?	88
Figura 47	¿Cree usted que, si el aguinaldo aumenta, los trabajadores se sentirán más motivados?	89

Figura 48	¿Considera usted que las personas con régimen 276 es son la minoría es su centro de trabajo?.....	90
Figura 49	¿Cree usted que las personas con régimen de CAS son la mayoría?.....	91
Figura 50	¿Usted considera que las personas con régimen practicantes son un número inferior a los 276?	92
Figura 51	¿Se siente conforme con su ingreso que recibe?	93
Figura 52	¿Considera usted que su ingreso debería aumentar por su trabajo que realiza?	94
Figura 53	¿Cree usted que sus compañeros reciben el mismo ingreso que su usted por las mismas funciones?	95
Figura 54	¿Cree usted que los pensionistas de su centro de labores forman un número significativo?	96
Figura 55	¿Considera usted que los pensionistas deberían recibir un mayor monto a lo que recibe?	97
Figura 56	¿Cree usted que los pensionistas deberían tener un reconocimiento en su institución?	98
Figura 57	Variable 1: Capacitación de personal	99
Figura 58	Asistencia.....	100
Figura 59	Satisfacción.....	101
Figura 60	Programas	102
Figura 61	Remuneración	103
Figura 62	AFP.....	104
Figura 63	Tiempo de Servicio.....	105
Figura 64	Régimen de Servicio.....	106

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado *La capacitación y la relación en la remuneración de una institución del sector público en estado de emergencia Covid 19 – 2021* tiene como objetivo demostrar que la capacitación se relaciona en los procesos de remuneraciones de los trabajadores de una Institución del Sector Público en Estado de Emergencia Covid 19 - 2021. La metodología del estudio es de tipo correlacional y método descriptivo; el diseño es transversal no experimental; la población está conformada por 50 empleados mediante el instrumento cuestionario de preguntas formuladas de tipo Likert. Los resultados obtenidos en el objetivo general, se obtiene que el valor de chi-cuadrado es 59,964, con 1 gl y un valor de significancia de 0,000, por lo tanto se interpreta que la capacitación tiene relación con el proceso de remuneraciones de los trabajadores de una institución del Sector Público en estado de emergencia Covid 19 - 2021; asimismo para el objetivo específico 1, se obtiene que el valor de chi-cuadrado es 62,678, con 1 gl y un valor de significancia de 0,000., por lo tanto se interpreta que la asistencia a la inducción se relaciona significativamente con el proceso de remuneraciones, el resultado del objetivo específico 2, se obtiene que el valor de chi-cuadrado es 36,575, con 1 gl y un valor de significancia de 0,000, por lo tanto, la satisfacción en la capacitación se relaciona significativamente con la remuneración, finalmente el objetivo específico 3, el valor de chi-cuadrado es 27,591, con 1 gl y un valor de significancia de 0,000, por lo tanto se interpreta que los programas desarrollados se relacionan significativamente con la remuneración. Finalmente, se concluye que la capacitación tiene relación positiva con la remuneración de los empleados de una institución del sector público en estado de emergencia Covid-19 - 2021.

Palabras claves: Capacitación, Inducción, Programas de aprendizaje, remuneración, AFP, estado de emergencia covid 19.

Abstract

The present research work entitled *Training and the relationship in the remuneration of a public sector institution in a state of emergency Covid 19 - 2021* aims to demonstrate that training is related to the remuneration processes of the workers of a public sector institution in a state of emergency Covid 19 - 2021. The methodology of the study is of the correlational type and descriptive method; the design is transversal and non-experimental; the population is made up of 50 employees using a questionnaire instrument with Likert-type questions. The results obtained in the general objective, it is obtained that the chi-square value is 59.964, with 1 gl and a significance value of 0.000, therefore it is interpreted that training is related to the process of remuneration of the workers of a Public Sector institution in a state of emergency Covid 19 - 2021; likewise for the specific objective 1, it is obtained that the chi-square value is 62.678, with 1 gl and a significance value of 0.000. The result of specific objective 2 shows that the chi-square value is 36.575, with 1 gl and a significance value of 0.000, therefore, it is interpreted that the attendance to the induction is significantly related to the remuneration process, Finally, for specific objective 3, the chi-square value is 27.591, with 1 gl and a significance value of 0.000, therefore it is interpreted that the programs developed are significantly related to remuneration. Finally, it is concluded that training has a positive relationship with the remuneration of employees of a public sector institution in a state of emergency Covid-19 - 2021.

Key words: Training, Induction, Learning programs, remuneration, AFP, Covid 19 state of emergency.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1. Formulación del Problema

Debido al estado de emergencia Covid 19 las Instituciones Públicas desde el año 2020 hasta la actualidad aplica el trabajo remoto demostrando una serie de ineficiencias que durante años pasaron inadvertidas como: La limitación de acceso a la información por parte de servidores públicos debido a la falta de capacitación a los servidores, el exceso de procedimientos burocráticos, falta de atención de los documentos, inexistencia de canal formal de atención del área de planillas con los usuarios genera que la comunicación sea informal, Inexistencia de organigrama de descripción de funciones en el Equipo de Trabajo de Recursos Humanos (ERH) genera que no se tenga conocimiento de las funciones de cada puesto de trabajo.

Asimismo, anualmente todas las entidades públicas cumplen con las disposiciones emitidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR cuya misión es fortalecer a las personas que laboran en las entidades públicas de manera integral y continua para que se brinde un mejor servicio a la ciudadanía; sobre la presente entidad tiene vigente la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR *Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado* ; la cual determina la creación del Plan de Desarrollo de Personas , el cual es elaborado por la Oficina de Recursos Humanos a partir del diagnóstico de necesidades de capacitación, siendo su vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del Titular de la entidad, previa validación por parte del Comité de Planificación de la Capacitación para posterior ser presentado en el (SISCA).La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR desarrollo un Sistema Informático de Gestión de Capacitación (SISCA) que tiene como objetivo optimizar el proceso de formación en las instituciones públicas, simplificando

las etapas de planificación, ejecución y evaluación de la formación. Además, el, SISCA también permite la gestión, almacenamiento y transparencia de la información sobre el proceso de formación que los organismos públicos brindan a los servidores públicos.

El área de Remuneración de ERH tiene las funciones de aplicar las políticas de retribución en sus diversas modalidades, asegurar presupuesto durante todo el año y del siguiente, mantener equilibrio entre los presupuestos institucionales y la remuneraciones de los trabajadores, planificación de administración de beneficios y bonificaciones (vacaciones, seguro de vida, seguro de salud, canasta, etc.) y a la creación de diseño de estructuras salariales / Diseño de sistema de remuneraciones (escala salarial).

Las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFPS) son instituciones privadas que tienen como fin la administración de los fondos de sus afiliados en busca de generar rentabilidad para ellos a largo plazo bajo la modalidad de cuentas personales. Otorgan pensiones de jubilación, invalidez, sobrevivencia y proporcionan gastos de sepelio.

Figura 1

Comisiones y primas de seguro del SPP

SUPERINTENDENCIA DE BANCA, SEGUROS Y AFP República del Perú		Comisiones y Primas de Seguro del SPP					
Mes de devengue :		Seleccione Periodo		Buscar Datos			
Al mes de devengue 2021-12 ^{1/}							
AFP	COMISIÓN FIJA ^{2/}	COMISIÓN SOBRE FLUJO (% Remuneración Bruta Mensual)	COMISIÓN MIXTA ^{5/}		PRIMA DE SEGUROS (%) ^{4/} (% Remuneración Bruta Mensual)	APORTE OBLIGATORIO AL FONDO DE PENSIONES (% Remuneración Bruta Mensual)	REMUNERACIÓN MÁXIMA ASEGURABLE
			COMISIÓN SOBRE FLUJO (% Remuneración Bruta Mensual)	COMISIÓN ANUAL SOBRE SALDO ^{3/}			
HABITAT		1.47%	0.23%	1.25%	1.74%	10.00%	10,355.14
INTEGRA		1.55%	0.00%	0.79%	1.74%	10.00%	10,355.14
PRIMA		1.60%	0.18%	1.25%	1.74%	10.00%	10,355.14
PROFUTURO		1.69%	0.28%	1.20%	1.74%	10.00%	10,355.14

^{1/} Las comisiones sobre la remuneración y las primas retenidas correspondientes a un determinado mes deben pagarse dentro de los 5 primeros días útiles del mes siguiente.

^{2/} A partir de Enero de 1997 se eliminó el cobro de Comisión Fija.

^{3/} La Comisión sobre Saldo se aplica sólo al saldo acumulado por el afiliado desde su primer mes de devengue bajo Comisión Mixta.

^{4/} Porcentaje a descontar sobre la Remuneración Bruta hasta el límite determinado por el Reglamento de la Ley del SPP/Remuneración Máxima Asegurable Art. 67° del Título VII del Compendio de Normas reglamentarias del SPP).

^{5/} La comisión mixta se empieza a cobrar a partir del mes de febrero del año 2013 como parte de la implementación de la Ley N°29903, Ley de la Reforma del SPP.

^{6/} El Decreto de Urgencia N° 033-2020 suspendió excepcionalmente el pago de aportes obligatorios y comisiones sobre la remuneración del devengue abril 2020.

Nota. Comisiones y Primas de seguro SBS (2021)

Una de las funciones del área de remuneración de RRHH en relación con las AFPS es declarar los aportes de sus trabajadores, también la situación laboral de cada uno de ellos. Los aportes y la situación laboral se declaran cargando en AFPnet un archivo Excel o Texto en el cual cada línea de detalle tiene los datos correspondientes a un trabajador.

AFPnet es una herramienta gratuita que la Asociación de AFP ofrece a todos los empleadores para que puedan realizar, de forma fácil, rápida y segura; los principales procesos de la AFP son: Afiliar a nuevos colaboradores, elaborar y declarar de forma automática las planillas de todas las AFP, pagar los aportes en línea con las entidades financieras, presentar una declaración sin pago, consultar y realizar descargos de deuda.

Figura 2

Comisiones y primas de seguro del SPP

Ítem	Campo	Valores	Observaciones	Excel	Texto			
				Col.	Posición Ini	Fin	Long	Formato
1	Número de secuencia	Número correlativo	Dato Obligatorio	A	1	5	5	9(5)
2	Código único (CUSPP)	Código Único del Sistema Privado de Pensiones del afiliado		B	6	17	12	A(12)
3	Tipo de Documento de identidad	0 = DNI 1 = Carnet de Extranjería 2 = Carnet Militar y Policial 3 = Libreta Adolescentes Trabajador 4 = Pasaporte	Dato Obligatorio	C	18	18	1	9
4	Número de documento de identidad	Número de DNI, Carné de Extranjería u otro tipo de documento de identidad válido.	Dato Obligatorio. Utilizar formato texto para conservar los ceros a la izquierda.	D	19	38	20	A(20)
5	Apellido paterno	Apellido paterno del afiliado.		E	39	58	20	A(20)
6	Apellido materno	Apellido materno del afiliado.		F	59	78	20	A(20)
7	Nombres	Nombres del afiliado.		G	79	98	20	A(20)
	Tipo de Movimiento de personal	Este campo ya no debe ser declarado.						
	Fecha de Movimiento de personal	Este campo ya no debe ser declarado.						
8	Relación laboral (RL)	S = RL vigente en el mes N = RL no vigente en el mes	Dato nuevo. Dato Obligatorio	H	99	99	1	A(1)
9	Inicio de la RL	S = RL inicia en el mes N = RL no inicia en el mes	Dato nuevo. Dato Obligatorio	I	100	100	1	A(1)
10	Cese de la RL	S = RL termina en el mes N = RL no termina en el mes	Dato nuevo. Dato Obligatorio	J	101	101	1	A(1)
11	Excepción de aportar	en blanco = Es el valor normal, significa que corresponde aportar por el trabajador. L = No corresponde aportar debido a LICENCIA sin remuneración en el mes. V = No corresponde aportar debido a VACACIONES sin remuneración pagada en el mes. P = No corresponde aportar debido a que la relación laboral se inició en el mes después del cierre de planillas, el aporte del mes se incluirá en el mes siguiente. U = No corresponde aportar porque existe un subsidio pagado directamente por ESSALUD y en el mes no hubo remuneración pagada por el empleador. O = No corresponde aportar debido a otro motivo, no hubo remuneración en el mes.	Dato nuevo. En caso sí corresponda aportar: - Archivo texto: llenar con espacio en blanco - Archivo Excel: dejar celda vacía	K	102	102	1	A(1)

Nota. Cuadro de contenido de AFP

Debido a la existencia de diferentes deficiencias nombradas en el primer párrafo se tiene como causales los siguientes hechos: el desconocimiento del Acceso a la Plataforma virtual AFPNet, el cual genera retrasos en la presentación de descargos en la plataforma perjudicando a la entidad, falta de adquisición equipos: computadoras, impresoras, etc. ocasionando que el personal se deba de alternar para el uso los equipos. La ausencia de capacitación en referencia a los procedimientos administrativos, así como también a la falta de predisposición del personal provocó retraso en toda la atención de requerimiento en el área generando la existencia de cuellos de botellas.

Al no contar con el personal debidamente capacitado estaría afectando a la institución pública y directamente al área de remuneración debido a que se reducen las probabilidades de realizar el trabajo en menor tiempo y la falta de conocimiento en el uso de herramientas y equipos de trabajo, así como de procedimientos administrativos.

Con este trabajo de investigación se pretende encontrar la relación en la capacitación y la relación en las remuneraciones de los trabajadores, esto con el fin de proponer mejoras en el Área de Remuneraciones de RRHH de una institución pública.

1.1 Problema General

¿De qué manera la capacitación del personal se relaciona con las remuneraciones de los trabajadores de una Institución del Sector Público en Estado de Emergencia Covid 19 - 2021?

1.2 Problemas Específicos

P.1¿De qué manera el sistema de asistencia se relaciona con las remuneraciones de los trabajadores de una Institución del Sector Público en Estado de Emergencia Covid 19 - 2021?

P.2; De qué manera la satisfacción con el programa de capacitación del trabajador se relaciona con las remuneraciones de los trabajadores de una Institución del Sector Público en Estado de Emergencia Covid 19 - 2021?

P.3; De qué manera el programa del plan de desarrollo del personal se relaciona con las remuneraciones de los trabajadores de una Institución del Sector Público en Estado de Emergencia Covid 19 - 2021?

2. Objetivos Generales y Específicos

Objetivo General

Demostrar que la capacitación del personal se relaciona con las remuneraciones de los trabajadores de una Institución del Sector Público en Estado de Emergencia Covid 19 - 2021

Objetivo Especifico

OE1 Determinar si el sistema de asistencia se relaciona con las remuneraciones de los trabajadores de una Institución del Sector Público en Estado de Emergencia Covid 19 - 2021.

OE2 Determinar si la satisfacción con el programa de capacitación del trabajador se relaciona con las remuneraciones de los trabajadores de una Institución del Sector Público en Estado de Emergencia Covid 19 - 2021

OE3 Determinar si el programa del plan de desarrollo del personal se relaciona con las remuneraciones de los trabajadores de una Institución del Sector Público en Estado de Emergencia Covid 19 – 2021

3. Justificación e importancia del estudio

Justificación Práctica:

Las Instituciones Públicas y Empresas Gubernamentales tiene la finalidad de ofrecer un servicio a la ciudadanía y por esa razón se busca identificar en qué medida la capacitación se relaciona con los proceso de remuneración de los trabajadores de una Institución del Sector Público en estado de emergencia Covid 19 ; debido a la existencia de deficiencia por parte del Personal de RRHH por lo cual se realizó este estudio para proponer mejoras en los procesos a la entidad.

Justificación Teórica:

Se tratará de investigar en qué medida la capacitación se relaciona con la remuneración de una Institución del Sector Público en estado de emergencia Covid 19. En lo que provoca falta de atención de documentos y escasas en manejo de plataformas. Se centraremos en la Teoría de Allis (2015) en que la capacitación consiste en optimizar sus resultados, mejorar su posición en el mercado. Las personas buscan capacitarse para hacer bien su tarea, para crecer personal y profesionalmente; para mejorar su posición relativa en la estructura para, en síntesis, tener un mejor nivel de vida.

Justificación Metodológica:

La recolección de datos ayudará a entender la definición con el tema de capacitación y la relación con la remuneración; esta investigación servirá como antecedentes para proponer mejoras en el ámbito de capacitación que desea aplicar la institución pública. En referencia a la población de RRHH.

Importancia:

Existe una vasta colección de estudios e investigaciones referente al tema de la capacitación organizacional; por ello, en este aspecto se puede hallar diversos resultados de esta variable. El desarrollo de la presente investigación es de gran importancia, ya que se realiza en una institución pública, por lo tanto, es un aporte significativo debido a que se dar a conocer la relación que existen entre dar capacitación a los empleados y los procesos de remuneración, y en la medida que los trabajadores estén más capacitados, generara una mayor productividad a la institución , además de calidad, eficiencia y eficacia, por lo tanto, su remuneración será la que el empleado merezca por su trabajo. La capacitación continua es el proceso de preparación para las mayores oportunidades de crecimiento personal y profesional, además que la empresa contará con un elemento importante dentro de sus recursos humanos.

1.2 Alcance y Limitaciones

La presente investigación se realizó a través de encuestas a un grupo de personas para poder analizar la causa y efecto del tema de investigación.

Falta de apoyo de algunos servidores públicos para la recopilación de información debido a que varios de los encuestados realizan trabajo presencial, remoto y mixto.

A pesar de las barreras, se realizó un estudio de investigación acorde a las exigencias normativas y académicas.

Alcance:

El alcance de la investigación indica que a partir de los resultados, se podrá obtener un mejor conocimiento sobre la capacitación de personal en cuanto a su asistencia, satisfacción y programas que se relacionan con los trabajadores de una

Administradora de Fondos de Pensiones, con respecto a su servicio, los ingresos por trabajador y del pensionistas, dando las pautas correspondientes que servirán a los miembros de la empresa como un instrumento de análisis para mejorar las condiciones de sus trabajadores remotos; asimismo, mejorar la empleabilidad de los mismos y con ellos toda la comunidad que esté involucrada será beneficiada, tales como las familias de los trabajadores y otras empresas similares.

Limitaciones:

Temporal: La delimitación de tiempo, tendrá lugar en el año 2021.

Espacial: La presente investigación, se realizó en una institución pública.

Población o unidad de análisis: La población elegida para la investigación son los empleados de una institución pública.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

1. Antecedentes de la Investigación

1.2 Internacionales

Gallegos y Sepúlveda (2017) realizó la tesis titulada *Mejoras en el sistema de remuneraciones para el personal sociedad Agro-Chillán Limitada* para optar por el grado de Técnico universitario en Administración en Universidad de Bio Bio de Chile donde trabajó con una muestra de 11 trabajadores. Se utilizó un enfoque tipo cualitativo, descriptivo de corte trasversal, para poder analizar las causas del problema debido a que no contaban con protocolos ni políticas de contratación, remuneraciones, incentivos y desvinculaciones, improvisando través del tiempo, provocando desigualdades en los funcionarios y desorientaciones del personal que se encarga de estos temas. Llegando a la conclusión que un personal sin motivación tiende a realizar mal su trabajo, por lo que es necesario implementar un buen sistema de compensación e incentivos, estos planes deben ser dinámicos ya que se deben actualizar constantemente por eso es primordial tener una Administración comprometida con los recursos humanos de la empresa y lograr ser motivadora. Tener claros los parámetros de remuneraciones e incentivos para los trabajadores es de vital importancia para una empresa, al estar alineados correctamente con la labor y la responsabilidad del cargo los trabajadores realizaran sus labores en óptimas condiciones.

Estrella y Peralta (2016) realizaron una tesis titulada: *Desarrollo de plan de capacitación para servidores públicos educación Zona 8* para optar por el grado de Máster en Administración de Empresas con mención en RRHH y Marketing en la Universidad de Guayaquil - Ecuador. Donde trabajó con una muestra de 1740 trabajadores. Se utilizó un diseño de campo a través de una investigación cuantitativa y

cualitativa para analizar las causas del problema en el campo de la capacitación del área administrativa a nivel del sector de Educación Zona 8; donde se identificó un porcentaje personal que no fue capacitado en los últimos años. Llegando a la conclusión de acuerdo con el análisis de resultados se determinó que la gran mayoría de los funcionarios administrativos tenían escasez de conocimiento en referencia a las políticas de planificación en cuanto a capacitación. Además, no se sienten satisfechos en cuanto a la frecuencia en que se ejecutan las capacitaciones ya sean fuera de la institución o eventos internos, ya que el personal considera que la capacitación es un factor fundamental para su desempeño laboral.

Peralta (2018) realizó la tesis titulada: *Importancia de capacitación del personal de la Academia Migratoria para mejorar el desempeño laboral del servicio Nacional de Migración de Panamá* para optar por el grado de Magister en Administración en la Universidad de Panamá. Donde se trabajó con una muestra de 15 trabajadores. Se utilizó un diseño de campo a través de una investigación cualitativa para poder analizar la causa del problema que debido a que en la actualidad los funcionarios de la Academia Migratoria necesitan reforzar competencias para lograr los objetivos deseados del puesto y a su vez fortalecer el aprendizaje con relación al conocimiento de sus funciones. Llegando a la conclusión de acuerdo con el análisis de resultados se determinó que es importante que el funcionario no solo quiera ser mejor, sino que además sepa que el camino a serlo es el desarrollo de todas sus capacidades y talentos. Para ellos debemos ser justos y equitativos, considerando la cantidad de capacitaciones impartidas a cada funcionario en un determinado periodo de tiempo, que sea continua, mejore y actualice a todos.

Jiménez (2020) realizó la tesis titulada: *Elaboración un modelo de costo/efectividad del presupuesto de la Partida de Remuneraciones del Ministerio de Educación Pública, periodo 2016-2018* para optar por el grado de Titulada en Economía en la Universidad de Costa Rica. El tipo de investigación utilizado (exploratorio) el cual pretendió brindar una visión general de tipo aproximativo, respecto a una determinada realidad, por ejemplo, sobre la problemática para lograr la eficiencia en la presupuestación de la Partida 0 del Ministerio de Educación Pública. Llegando a la conclusión de acuerdo con el análisis de resultados se demostró durante el análisis de este trabajo, la participación del presupuesto que se le otorga al Ministerio de Educación Pública ronda el 8% del PIB, del cual el 62.23%, corresponde a la Partida 0 “Remuneraciones”, administrada por la Unidad de Presupuesto, por tanto, la misma debe de racionalizar sus recursos de tiempo y trabajo, aspectos a mejorar según los análisis de costo efectividad observados en el apartado de resultados, los cuales demuestran deficiencias sobre todo en cuanto al tema de traslados se refiere. Este aspecto es de gran importancia ya que aspectos como el tiempo y trabajo son recursos escasos por lo que se deben utilizar de forma eficiente y eficaz.

Gómez y Pérez (2018) realizaron la tesis titulada *Modelo de un programa de Capacitación para el personal de la Alcaldía Municipal de Ciudad Sandino* para optar por el grado de Título Universitario de Administración en Universidad Managua-Nicaragua donde trabajó con una población de 400 trabajadores. Se utilizó un enfoque tipo cualitativo. Llegando a la conclusión: La evaluación del programa de capacitación fue fundamental ya que es la etapa que brindo la retroalimentación, acerca de la efectividad que tuvo o no dicho programa. La Administración de Recursos Humanos busco compenetrar el Recurso Humano con el proceso productivo de la empresa,

haciendo que éste último sea más eficaz como resultado de la selección y contratación de los mejores talentos disponibles en función del ejercicio de una excelente labor de estos.

1.2 Nacionales

Bonilla (2017) realizó una tesis titulada: *Lineamientos estratégicos para mejorar el proceso de capacitación de los servidores públicos del Ministerio de Salud* para optar por el grado de Magíster en Gestión Pública en la Universidad Pacífico del Perú donde trabajó con una población de 1.281 trabajadores CAS y Nombrados. Utilizó un enfoque cualitativo, para poder analizar las causas del problema elegido: la problemática de las capacitaciones para el personal del MINSA.

Llegando a la conclusión que los principales problemas observados en la gestión de las capacitaciones al personal MINSA son: la falta de una articulación de los sistemas administrativos (planificación y presupuesto) con las políticas del MINSA y la normatividad de SERVIR; deficiencias en el seguimiento y monitoreo de las capacitaciones, lo que genera inadecuada ejecución del presupuesto de capacitaciones y escasa participación en estas; problemas para identificar personal para capacitarlos e identificar temas de capacitación; y falta de indicadores para medir el impacto de las capacitaciones en el desempeño del personal que fue capacitado. Para mejorar la eficacia de las capacitaciones que recibe el personal del MINSA se debe implementar lineamientos estratégicos dirigidos a articular los procedimientos para seleccionar, planificar y ejecutar las acciones de capacitación, con las políticas del MINSA y la normatividad de SERVIR; optimizar las acciones de seguimiento y monitoreo de las capacitaciones, y mejorar y estandarizar la evaluación de las capacitaciones.

Espillco (2018) realizó una tesis titulada *Gestión de la remuneración y finanzas personales de los docentes de la UGEL Lucanas Ayacucho-2017* para optar por el grado

de Título Universitario de Administración en Universidad Autónoma del Perú donde trabajo con una muestra de 60 docentes. Se utilizó un enfoque tipo diseño descriptiva correlacional. Llegando a la conclusión que se presenta una correlación alta, resultante de la aplicación del estadístico de RHO de Spearman al 0.044, el cual indicó que, a menor Gestión de la Remuneración, menor será la realización de las Finanzas Personales en los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho; y se presenta una correlación alta resultante de la aplicación del estadístico de RHO de Spearman al 0.475, el cual nos indica que, a mayor Gestión de la remuneración, mayor será el Presupuesto Personal en los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho.

Dávila (2021) realizaron una tesis titulada: *Remuneración y desempeño laboral en el área de digitación de la Red de Salud Lambayeque, 2020* para optar por el grado de Título Universitario de Administración en la Universidad Señor de Sipán donde trabajo con una muestra de 20 trabajadores. Se utilizó un enfoque tipo cuantitativo porque se usa técnicas sistematizadas para obtener datos con base numéricas, para poder analizar las causas del problema respecto a ¿Cuál es la relación entre la remuneración y el desempeño laboral en el área de digitación de la Red de Salud Lambayeque, 2020?

Se concluyó que en la institución existe una relación alta ($r=,871$) entre la remuneración y el desempeño laboral, lo que nos permite señalar que ante una correcta administración de la remuneración aumentaría el desempeño laboral de los digitadores. El nivel de la remuneración se encuentra en un nivel medio de 40%, bajo 30% y alto 30%. En cuanto a sus dimensiones, se obtuvieron niveles bajos considerables, un 30% para la remuneración básica, 40% para los incentivos laborales y un 55% a las prestaciones. Estos porcentajes se deben a que la institución no cuenta con programas o sistemas de incentivos laborales, ni existen prestaciones que motiven a desempeñarse al personal.

Salleres (2021) realizaron una tesis titulada: *Capacitación en el Área de Plataforma y su incidencia en el servicio de atención al usuario de la municipalidad de Miraflores* para optar por el grado de Título Universitario de Licenciada En Administración De Negocios Globales en la Universidad Ricardo Palma donde trabajo con una población de 20 colaboradores. Se utilizó un enfoque tipo de diseño descriptivo, correlacional para poder demostrar si la capacitación incide en el servicio de atención al usuario de la Municipalidad de Miraflores. Llegando a la conclusión que de acuerdo con la investigación efectuada a la Municipalidad de Miraflores sobre la capacitación en el área de plataforma y su incidencia en el servicio de atención, se concluye que la capacitación es muy fundamental e incide en el servicio de atención al usuario de manera directa y significativa, concluyó que, el 70% de los colaboradores consideró que es fundamental que los jefes realicen una evaluación a los colaboradores después de una capacitación para analizar los sus conocimientos en práctica , el 30% de los colaboradores considera no adecuado la frecuencia y los horarios de las capacitaciones.

Sulca (2018) realizo una tesis titulada *Propuesta para el proceso de control de planillas de remuneraciones en la Dirección Regional de Educación Ayacucho, 2018* para optar por el grado de Título Universitario de Contador Público en Universidad Peruana Union donde trabajó con una muestra de 11 trabajadores. Se utilizó un enfoque tipo diseño descriptiva. Llegando a la conclusión que, respecto al proceso de elaboración de planillas, dista de ser óptima, lo cual lleva a la conclusión de que dicho proceso no se lleva a cabo de una manera adecuada, toda vez que el proceso no está definido y carece de los medios y el personal adecuado para su realización. Tras analizar el proceso de control de las planillas, se presentan alternativas de mejora para el Área de Personal y Tesorería, pues dado el análisis respectivo, se aprecia que no existen los procedimientos adecuados;

además, se emplea demasiado tiempo, lo cual genera, además de malestar en los usuarios, empleo innecesario de recursos. (Cisnero, 2018)

2. Bases Teóricas- científicas

2.1 Capacitación

La capacitación y el desarrollo se refieren al proceso de obtención o transferencia de conocimientos, habilidades y destrezas necesarios para llevar a cabo una actividad o funciones específicas; por ende, los beneficios de la capacitación y el desarrollo con lleva un beneficio para la organización como para el individuo, que es de naturaleza estratégica. Para enfrentar los desafíos actuales y futuros de las organizaciones, la formación y el desarrollo suponen una amplia gama de acciones de aprendizaje, que van desde la formación del individuo para sus tareas presentes y, además, el intercambio de conocimientos para mejorar el horizonte de la organización y el servicio al cliente. Los cuales se enfocan en su desarrollo y enriquecimiento de carrera, ampliando así la efectividad individual, grupal y organizacional (Niazi, 2011).

De acuerdo con los desarrollos dinámicos de todos los campos de trabajo, las organizaciones deben desarrollar sus propios recursos humanos (RR.HH.) y trasladarlo a recursos humanos estratégicos, debido a que las organizaciones no pueden aplicar un plan de formación estratégico sin previamente contar con los recursos humanos.

La gestión de recursos humanos es un medio para conectar con los objetivos estratégicos de la organización cuya finalidad será aumentar la productividad. Por consiguiente, una evaluación integral de los resultados de la capacitación también implica evaluar las reacciones de los alumnos, su impacto en el lugar de trabajo, los resultados operativos y financieros.

Además, las teorías ayudaran a comprender el mundo real al crear las relaciones entre los diferentes aspectos del concepto del teórico. Una teoría también se puede definir como una colección fundamental de declaraciones, que ha sido sujeta a pruebas periódicas sobre cómo funciona el mundo. Muchos marcos teóricos innovadores, sofisticados e influyentes en el campo de la formación se han desarrollado desde 1992. Estas teorías más significativas, sutiles, completas y enfocadas han llevado a realizar un estudio empírico considerable en el campo de la formación.

Los autores Cota & Rivera,(2016) lo define como un proceso planificado para modificar la actitud, el conocimiento, la habilidad o el comportamiento a través de la experiencia de aprendizaje para lograr un desempeño efectivo en una actividad o variedad de actividades.

Los autores Cejas Martínez, et al.,(2019); definen lo siguiente:

La formación es un proceso planificado que se utiliza para cambiar actitudes, conocimientos, habilidades y comportamientos a través de la experiencia de aprendizaje con el fin de lograr un desempeño eficaz en una actividad o gama de actividades específicas. Su finalidad, en el contexto laboral, es desarrollar las capacidades de los individuos y satisfacer las necesidades actuales y futuras de la organización (p.13)

Esta definición vincula el proceso de formación y planificación con la formación como una operación planificada destinada a modificar habilidades a través de la aplicación de la experiencia y la educación.

Bratton y Gold 2007, definen la planificación de Recursos Humanos (RH) como "el proceso de pronosticar sistemáticamente la oferta y demanda futura de empleados y

el despliegue de sus habilidades dentro de los objetivos estratégicos de la organización". (p. 197).

Según Werner y DeSimone (2006, p. 10), define a "la planificación de recursos humanos ayuda a las empresas a predecir cómo los cambios en su estrategia afectarán sus necesidades de recursos humanos".

De acuerdo con Armstrong y Taylor (2014), la gestión estratégica de recursos humanos enfatiza los problemas a largo plazo de las personas y, en consecuencia, las estrategias de capacitación a largo plazo. La Society for Human Resource Management (SHRM) debe proporcionar mecanismos de apoyo apropiados y abordar las actitudes y motivaciones personales dentro de las organizaciones para garantizar la participación y el apoyo.

Sin embargo, las organizaciones también pueden lograr mejoras inmediatas en el desempeño mediante el uso de enfoques de gestión a corto plazo para programas de capacitación efectiva. Asimismo, el autor Safavi (2008) define: Al proceso de planificación estratégica contribuye al desarrollo de estrategias funcionales específicas necesarias para lograr los objetivos comerciales, la formulación de estrategias es importante en el desarrollo de las estrategias de recursos humanos necesarias para atraer y retener el capital humano necesario para obtener una ventaja competitiva.

2.1.1 Teorías de entrenamiento:

A) Métodos escénicos

Se ha avanzado mucho en las metodologías de formación y desarrollo, algunos de los cuales se han producido en el área de los métodos escénicos, un conjunto de enfoques o procesos que se centran en situaciones, eventos, estudios de casos y narraciones que

proporcionan un escenario específico para los problemas de rendimiento. necesidades, carencias y acciones guionadas para situaciones particulares (Paul, 2010).

Sin embargo, debido a la práctica de consolidación y participación social que implica y dados factores de costo y efectividad, la metodología escénica sería más apropiada para el entrenamiento en equipo que para la instrucción individual.

Los fundamentos teóricos y conceptuales de la metodología escénica incluyen el aprendizaje/cognición situados, el constructivismo, el aprendizaje experiencial, la teoría del aprendizaje transformativo y la teoría de la acción.

B) Aprendizaje situado o cognición

El aprendizaje situado es una de las características más importantes del método escénico. Teóricamente, los materiales que creamos o utilizamos, como los casos, básicamente sitúan al alumno en su contexto operativo. Este material es el punto de partida de la metodología y es seguido por la identificación de cuestiones y problemas, donde el alumno está, hasta cierto punto, familiarizado e involucrado en un contexto específico.

Según Anderson et al.,(1996)

El aprendizaje situado se basa en situaciones en las que los alumnos están involucrados de forma regular. Se supone que las habilidades situacionales que reciben los alumnos se utilizan en situaciones similares. Las actividades de formación se comparten y, en cierta medida, se crean activamente en cooperación con otros alumnos que trabajan juntos para identificar y resolver problemas(p120).

C) Constructivismo y Teoría del Aprendizaje Experiencial

Una perspectiva de aprendizaje constructivista implica que el conocimiento y las habilidades se pueden mejorar de diferentes maneras sin necesariamente una solución ideal. El constructivismo se adapta bien a los métodos situados y escenísticos, ya que enfatiza funciones comprensibles del mundo real en entornos organizacionales.

De acuerdo con Jonassen (1994), el moldeo de habilidades en un ambiente específico, los varios aspectos del desempeño necesitan ser definidos, demostrados y comprendidos.

Esto permitirá a las personas y grupos identificar brechas y deficiencias en el desempeño en un área de habilidad específica. Este tipo de participación social dinámica también debería acelerar el proceso de aprendizaje.

Según el autor Carver(1996) define: La teoría multidisciplinar del aprendizaje experiencial se basa, en gran medida, en el constructivismo y utiliza la psicología, la filosofía, la sociología, la antropología y las ciencias cognitivas para profundizar en el proceso de aprendizaje.

C) Teoría del aprendizaje transformativo

El aprendizaje transformador en combinación con métodos escenísticos permite y alienta a los alumnos a participar activamente en la configuración del contenido y la aplicación de las actividades de aprendizaje, y muchos aceptarán la posibilidad de empoderarse y participar activamente en la toma de decisiones. La satisfacción laboral personal y el compromiso también son aspectos cruciales de este tipo de aprendizaje empoderado, analizando la creatividad de los empleados y descubriendo la posibilidad de tomar decisiones y riesgos que afectan positivamente la motivación y la productividad.

El aprendizaje transformador y experiencial tiene que ver con el uso de la discreción, la delegación y la participación en los procesos de toma de decisiones.

E) Teoría de la acción:

Tal como lo describe Frese (2009), la teoría de la acción intenta explicar cómo se regula el aprendizaje y cómo las personas pueden cambiar su comportamiento para cumplir dinámicamente los objetivos en situaciones normales y/o inusuales. Los métodos de aprendizaje situado y escénico involucran situaciones novedosas y requieren que los alumnos sean creativos hasta cierto punto. Contrariamente a muchas teorías cognitivas y de procesamiento de la información, la teoría de la acción está vinculada al comportamiento y a contextos y resultados de trabajo específicos. También se ocupa de los procesos involucrados en la interacción entre los insumos ambientales y el comportamiento, por un lado, y cómo la cognición regula el comportamiento y el desempeño.

De acuerdo con Salisbury (2008), la teoría de la acción es una herramienta sistemática para comprender cómo se regula el conocimiento de los procesos cognitivos en una situación de desempeño utilizando los componentes de enfoque, secuencia, estructura de acción y los fundamentos de la teoría que interactúan dinámicamente.

La estructura de acción es el componente más importante en relación con los procesos escénicos. A través de la sensibilidad a la complejidad del proceso de aprendizaje, los instructores pueden gestionar las expectativas de los alumnos para reducir la sobrecarga de información. Una vez que los alumnos se sienten más cómodos con el modelo escénico, a menudo intentan aplicarlo a otros problemas en el lugar de trabajo

2.2.1. Tipos de entrenamiento

A) Capacitación en el trabajo y fuera del trabajo:

De acuerdo con Rothwell & Kazanas(2004) ; la formación en el puesto de trabajo - On-the-job training (OJT) se lleva a cabo en el lugar de trabajo durante la jornada laboral; La capacitación fuera del trabajo (OFJT) se lleva a cabo fuera del sitio y fuera de línea. OFJT es la forma más común de entrenamiento. Representa de tres a seis veces más gastos que los gastados en OJT.

El OJT no planificado a menudo simplemente ayuda a acortar el período de adaptación que sigue a la contratación, transferencia o promoción de nuevos empleados. El OFJT no planificado puede implicar capacitación en el servicio donde el personal se reúne con sus supervisores o colegas para tratar problemas comunes. El OFJT planificado, al igual que el OJT planificado, está cuidadosamente diseñado para aprovechar al máximo el tiempo que se pasa fuera del trabajo. Este tipo de formación es adecuado cuando un gran número de empleados tienen un requisito de formación similar Rothwell(2005).

B) En el trabajo de formación:

La formación en el puesto de trabajo se planifica, estructura y se lleva a cabo principalmente en el lugar de trabajo del aprendiz. A veces se lleva a cabo en un área especial de capacitación en el lugar. En la capacitación en el trabajo, los gerentes, supervisores, capacitadores y colegas pasan una gran cantidad de tiempo con los aprendices para enseñar conjuntos de habilidades previamente determinados. También puede implicar una formación que no tenga un impacto significativo en la productividad (Holden, 2001).

De acuerdo con los autores Tews & Tracet(2008), en la formación en el puesto de trabajo (OJT), el propio trabajo se convierte en parte integral de la formación impartida.

El 70 % de los gerentes chinos reciben capacitación en el trabajo en comparación con menos del 55 % en América del Norte, el 45 % en Gran Bretaña y el 21 % en Francia, Cegos Group (2011).

Según los consultores de recursos humanos SMR Tech Group, en países asiáticos como Malasia, el 70% de la instrucción se lleva a cabo en el lugar de trabajo, lo que indica un cambio hacia métodos de provisión de capacitación más flexibles, económicos y de alto valor (Grupo Cegos, 2011).

Los autores Petrescu y Simmons (2004) determinan que la formación en el puesto de trabajo tiene un impacto considerable en la satisfacción laboral, la motivación y el compromiso de los empleados.

C) Entrenamiento fuera del trabajo:

La capacitación fuera del trabajo puede involucrar discusiones grupales, tutorías individuales, lecturas, cursos de capacitación y talleres. Según Kempton (1995), este tipo de formación permite a los alumnos aprender y aplicar nuevas habilidades y conocimientos en un contexto de trabajo seguro.

No todos los problemas de rendimiento pueden resolverse mediante una formación que no deba ser un sustituto de la motivación, las herramientas o equipos adecuados y la supervisión adecuada. La capacitación debe brindarse cuando los empleados carecen de las habilidades o la información para trabajar de manera productiva, cuando existen los recursos adecuados para elaborar, impartir y dar seguimiento a la capacitación y cuando la capacitación resuelve problemas de desempeño. Vale la pena brindar capacitación fuera del trabajo cuando una gran cantidad de personal tiene un requisito de capacitación similar y cuando existen las habilidades y los recursos

adecuados para el diseño y la provisión de capacitación (Rothwell, 2005). La OJT planificada es adecuada cuando se cumplen los criterios anteriores y cuando es posible minimizar las distracciones laborales, cuando la formación en el trabajo no representará una amenaza para la salud, la seguridad o la productividad y cuando se obtienen beneficios de la formación en tiempo real.

2.2.2. Métodos de impartición de la formación:

A) Entrenamiento de equipo

A través del entrenamiento en equipo, las personas son entrenadas para resolver problemas de manera más efectiva en grupos, donde se requiere observación y retroalimentación durante el proceso de entrenamiento. El entrenamiento en equipo se usa a menudo en el sector industrial, el gobierno y el ejército. Se han desarrollado estrategias específicas de formación de equipos, como formación cruzada, formación de coordinación, formación de liderazgo, autocorrección y formación distribuida. entrenamiento en equipo. La evidencia muestra que la capacitación en equipo funciona bien cuando se basa en la teoría. Se concentra en las habilidades necesarias y brinda a los alumnos oportunidades realistas de retroalimentación.

B) Tutoría:

La formación también se puede impartir a través de la tutoría. Los mentores poseen conocimientos, habilidades y destrezas específicas (KSA) en resolución de problemas, resolución de conflictos, comunicación, definición de objetivos y planificación.

C) Simulación:

Esta es una forma popular de brindar capacitación y es comúnmente utilizada por empresas, establecimientos educativos y militares (Jacobs & Dempsey 1993). Muchos simuladores y entornos virtuales pueden imitar el terreno, las averías de los equipos y el movimiento, así como señales visuales y vibratorias (Salas y Cannon-Bowers, 2001).

D) Seminarios:

De acuerdo con el autor Webster(1992), Se reúnen a los alumnos en pequeños grupos para reuniones periódicas, que se centran en un tema específico, y se espera que los alumnos participen activamente . Los seminarios ayudan al personal a familiarizarse más con las funciones de su trabajo ya participar más activamente en ellas. También les permiten manejar los problemas que surgen regularmente.

E) Excursiones y Tours:

Estos dan al personal la oportunidad de experimentar situaciones fuera del lugar de trabajo y obtener información práctica sobre sus funciones laborales. Pocas organizaciones utilizan las excursiones como un componente de la capacitación debido a las limitaciones logísticas, la escasez de materiales de capacitación apropiados y la falta de familiaridad con el aire libre como un entorno de capacitación adecuado. Sin embargo, pueden ser útiles para aumentar la motivación, el rendimiento y las habilidades. Pueden ayudar a los empleados a comprender mejor los requisitos del trabajo.

F) Aprendizaje electrónico:

Esto se refiere al uso de la tecnología de la información para mejorar y apoyar los procesos de educación y aprendizaje y proporciona una variedad de estrategias y aplicaciones de aprendizaje para intercambiar información y adquirir habilidades. El aprendizaje electrónico práctico permite a las personas acceder a computadoras e Internet

para acceder a programas de aprendizaje electrónico, material de cursos, personal académico y no académico y obtener información y calificaciones de alta calidad en el momento y lugar apropiados.

La aparición del e-learning a principios del siglo XXI ha animado a los departamentos de RRHH a proporcionar un aprendizaje muy específico que beneficie de forma efectiva y directa a los alumnos. Mediante el acceso a la formación desde sus ordenadores, los alumnos también pueden adaptar la formación a su vida diaria (Blain, 2012).

Los autores Cantoni ;et alt.,(2004) definen los siguiente

El e-learning es normalmente menos costoso que otros tipos de formación. Se adapta a su propio ritmo, el contenido es consistente, se puede usar en cualquier lugar y en cualquier momento, es fácil de actualizar, administrar y controlar para un gran número de personas y puede ayudar a las organizaciones a mejorar el desempeño(p19)

En relación con el E-learning, hay muchas instituciones académicas y de formación empresarial en todo el mundo que actualmente emplean sistemas de gestión de aprendizaje (LMS) para mejorar las metodologías de formación existentes con la introducción de entornos de aprendizaje virtuales y móviles. LMS incluye una combinación compleja de administración de participantes, lecciones, cursos, currículo y gestión de archivos, certificaciones y creadores de informes, soluciones de recuperación, exámenes, diseño de tareas y cuestionarios, evaluación, herramientas de comunicación, monitoreo e informes de progreso, metodologías de autenticación e inscripción, módulos de extensión, integración de pagos, herramientas de redes sociales y sistemas de notificación por correo electrónico.

Según la Sociedad Estadounidense para la Capacitación y el Desarrollo -ASTD- (2009), el 91% de los encuestados aprendieron sistemas de gestión en sus empresas. Hay una expansión considerable en el aprendizaje electrónico que se espera que continúe en un futuro previsible.

Asimismo, los estudios realizados por Ambient Insight muestran que el e-learning representó un gasto de \$27,100 millones en 2009, que se esperaba que se duplicara para 2014. El gasto en tecnología de aprendizaje electrónico se dedicó a contenido empaquetado, desarrollo de contenido personalizado, plataformas de capacitación y alojamiento de herramientas, creación de software y herramientas, e instalación de plataformas de capacitación (The Worldwide Market, 2010).

Aunque la gama de tecnologías disponibles se ha ampliado, la mayor parte de la capacitación continua siendo dirigida por un instructor y basada en el salón de clases. Sin embargo, las organizaciones planean aumentar la cantidad de capacitación impartida a través de aulas virtuales, aprendizaje electrónico a su propio ritmo, simulaciones y nuevos sistemas de capacitación colaborativos.

- Asistencia:

La asistencia del personal es un sistema que comprueba la presencia de cualquier persona en el lugar deseado. En el proceso de capacitación de los empleados, también es importante realizar un seguimiento de los empleados. Con esta verificación es posible determinar quién está disponible para el puesto y saber que están capacitados.

- Satisfacción:

Taskinen, (2019) define la satisfacción laboral como un sentimiento positivo sobre el trabajo de uno que resulta de una evaluación de sus características.

De acuerdo con Shrestha (2019) la satisfacción laboral es un estado de cosas dentro de los empleados con cierto grado de favor hacia el trabajo. El estado de despertar gratificante o afirmativo resultante de la evaluación del trabajo o de sus experiencias.

Para los investigadores Kulkarni,(2019) la satisfacción laboral es el esfuerzo general que lleva a los empleados al estado de felicidad y satisfacción con su trabajo. En este sentido, la satisfacción laboral es un complejo de pensamientos y sentimientos humanos que se ve cuando los trabajadores son capaces de lograr la expectativa deseada de su trabajo.

- Programa:

Según Guerrero (2015), un programa de capacitación es un proceso estructurado y organizado en el que un individuo adquiere información y habilidades para desempeñar satisfactoriamente un trabajo específico. Ha existido desde la sociedad primitiva, donde los ancianos enseñaban a los jóvenes y niños a trabajar.

Asimismo, Chiavenato E. , (2009), considera que los programas de formación son procesos de corto plazo, aplicados de manera sistemática y organizada, a través de los cuales las personas adquieren conocimientos, habilidades y capacidades de acuerdo con objetivos definidos.

A) Remuneración

El autor Sofa (2008), define a la remuneración es una recompensa, o sea, la remuneración que se otorga a los trabajadores o empleados como resultado de los logros que se han dado para alcanzar las metas organizacionales.

El autor Buchan (2000), concluye que: La remuneración se considera tradicionalmente como el ingreso total de un individuo y puede comprender una gama de

pagos separados determinados de acuerdo con diferentes reglas. Una estrategia de remuneración, por lo tanto, es la configuración particular o el paquete de pagos que componen el ingreso total de un individuo. (p.3)

Las organizaciones al dar responsabilidad a los empleados para generar contribuciones en el logro de los objetivos deben equilibrarse con la recompensa. Proporcionar recompensas es la obligación de la organización de prestar servicios a los empleados que han llevado a cabo sus deberes o responsabilidades.

Los autores Baker y Demerouti (2007) definen: La remuneración como la recompensa o el pago que se otorga a las personas por el trabajo realizado. Los indicadores de compensación incluyen: salarios, planes de bienestar, planes de pensiones, remesas de transporte, recompensas en el tiempo y estipendios de responsabilidad

De acuerdo con los autores Shields, et al., (2015).

La remuneración también puede aludirse a los beneficios monetarios o fiscales en forma de tasas de pago, compensación, recompensas, incentivos, recompensas y beneficios que la empresa (empresa) acumula o entrega a un trabajador o a un grupo de trabajadores debido a los beneficios brindados por el(los) empleado(s), el compromiso con la organización o la recompensa por el trabajo (p111).

Dar recompensas en la práctica utiliza 3 indicadores determinantes, a saber, dar en función del desempeño (pago por desempeño), dar en función del puesto o puesto (pago por puesto) y dar en función de las personas (pago por persona). Pago actual por desempeño que comienza con frecuencia y generalmente se usa para determinar el monto de la compensación, donde el enfoque a menudo se denomina sistema de remuneración.

En la práctica, la remuneración se otorga a los empleados sobre la base de una relación laboral, donde cuando se ha completado un trabajo, se puede recibir la remuneración. En general, hay muchas opiniones que juzgan que la remuneración tiene similitudes con la compensación. Pero lo que hay que entender es que en la retribución no hay reconocimiento de rendimientos no económicos por lo que hay una diferencia con el concepto de compensación. La remuneración se ha convertido en un instrumento indispensable de una organización tanto privada como pública, especialmente para las organizaciones públicas que han utilizado muchos sistemas de remuneración. En el contexto de la empresa, la remuneración se interpreta como un acto de retribución de los servicios o compensación que reciben los empleados/trabajadores de parte de los empleadores por los logros entregados por los trabajadores para la realización de los objetivos de la empresa.

Mahmudi (2007) afirmó que el propósito principal de dar una remuneración es el siguiente:

a. Atraer personas competentes, calificadas y caracterizadas para incorporarse a la organización.

b. Mantener a las personas de excelencia, competencia, calidad y buen carácter que se han incorporado a la organización para que no abandonen la organización.

C. Mantener a las personas de la organización dispuestas a trabajar porque la remuneración inadecuada permite a los empleados realizar una huelga que en realidad es muy perjudicial para la organización.

d. Motivar a los empleados para lograr el mejor desempeño. Existen cinco indicadores de remuneración según Santos (2012) entre los que se encuentran los siguientes:

- Sistema de méritos, es decir, la determinación de los ingresos de los empleados en función del puesto.
- Justo, en el sentido de que el puesto con la carga de trabajo y la responsabilidad de un trabajo con el mismo peso se paga por igual y el trabajo que exige mayores conocimientos, habilidades y responsabilidades se paga más.
- Elegible, es decir, puede cubrir las necesidades de una vida digna (no mínimo).
- Competitivo, donde el salario de los servidores públicos es equivalente al salario de los empleados con las mismas calificaciones en el sector privado, para evitar la fuga de cerebros.
- Transparente, en el sentido de que los empleados solo reciben salarios y beneficios oficiales.

La remuneración es cualquier tipo de compensación o pago que recibe un individuo o empleado como pago por sus servicios o el trabajo que realiza para una organización o empresa. Incluye cualquier salario base que reciba un empleado, junto con otras formas de pago que se acumulen durante el curso de su trabajo, que incluye fondos de cuentas de gastos, bonificaciones y opciones sobre acciones.

Los montos y tipos de remuneración:

El monto de la remuneración que recibe un individuo, y la forma que toma, depende de varios factores. Primero, es importante tener en cuenta que los valores y tipos

de remuneración diferirán según el valor de un empleado para la empresa. Tener en cuenta cosas como el estado laboral de la persona (tiempo completo versus tiempo parcial) y si se encuentra en un puesto de nivel ejecutivo o es un miembro de nivel de entrada de una empresa hace una diferencia significativa en el cálculo de la cantidad final.

Además, la remuneración puede variar dependiendo de cómo se le pague típicamente a una persona, es decir, si es un trabajador asalariado, si se le paga en base a una comisión y si recibe propinas regularmente como parte del trabajo que realiza.

También es importante tener en cuenta que muchas empresas pueden intentar atraer o contratar empleados deseables de otra empresa ofreciéndoles una mejor remuneración, es decir, un salario más alto, más beneficios y mejores ventajas.

✓ Salario mínimo:

El salario mínimo es un tipo de remuneración. Es la cantidad más baja que legalmente se puede ofrecer para un puesto específico o para realizar un trabajo determinado. Lo mantiene el gobierno federal y, si bien el salario mínimo puede variar de un estado a otro o de una región a otra, la cantidad más baja ofrecida no puede ser inferior al salario mínimo establecido por el gobierno federal. Históricamente, el salario mínimo tiende a aumentar con la inflación, aunque no siempre es así.

✓ Compensación diferida:

Otro tipo de remuneración se conoce como compensación diferida. Significa que a un empleado se le retiene parte de sus ganancias para recibirlas en una fecha futura. El mejor ejemplo de esto es un fondo de jubilación. Cuando un empleado se inscribe en un fondo de jubilación, una parte de su salario se toma y se almacena para permitirle tener fondos en los que confiar una vez que se jubile.

✓ Administradoras de fondos de pensiones:

La Asociación de las Administradoras de fondos de pensiones lo define como instituciones privadas que tienen como único fin la administración de los fondos de pensiones bajo la modalidad de cuentas personales. Otorgan pensiones de jubilación, invalidez, sobrevivencia y proporcionan gastos de sepelio.

Cabe precisar que las AFP se clasifican en:

Las AFP administran 4 tipos de fondos:

- Fondo 0 o Fondo de protección de capital
- Fondo 1 o Fondo de preservación de capital
- Fondo 2 o Fondo mixto
- Fondo 3 o Fondo de apreciación del capital

Características principales del fondo de cada afiliado:

- Son propiedad únicamente de cada trabajador.
- Constituyen masa hereditaria.
- Son inembargables.

✓ Tiempo de servicio:

De acuerdo con Atahuama(2019), la compensación por tiempo de servicios es un beneficio social que ha sido regulada con la finalidad de otorgar al trabajador un ingreso que le permita cubrir las contingencias que genera el cese; Dicho beneficio se encuentra regulado por Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR, y su reglamento, Decreto Supremo N° 004-97-TR.

Del cual se establece lo siguiente:

Remuneración Computable: Forma parte de la remuneración computable para el cálculo de la CTS la remuneración básica (remuneración principal fija) y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disponibilidad.

Remuneración principal variable (comisionistas y/o destajeros): Se consideran remuneraciones principales variables o imprecisas aquellas que perciben los comisionistas y/o destajeros, en tanto no perciben una remuneración básica, sino una remuneración variable cuya percepción está sujeta a que cumplan ciertas metas o en función de la producción que realizan por mano de obra.

Remuneración complementaria variable (comisiones, horas extras y otros): Las remuneraciones complementarias variables o imprecisas son aquellas que se perciben en forma complementaria a la remuneración básica, como son las comisiones, horas extras y otros similares.

✓ **Régimen de Servicio:**

La Ley 30057- Ley del Servicio Civil (2021), lo define como reformas más ambiciosas y esperadas de los últimos 20 años porque actualmente los sueldos están congelados y las carreras estancadas. Por ello, la reforma del servicio civil es clave para lograr un mejor servicio público al:

Introducir la Meritocracia para elevar la calidad de los servicios que el Estado brinda a los ciudadanos.

Mejorar los ingresos de la mayoría de los servidores públicos e incentivar su crecimiento personal y profesional en la administración pública.

3. Definición de términos Básicos

Beneficios:

Decreto. Legislativo N°276 “Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público” (2013)-: Define a los beneficios que son los establecidos por las Leyes y el Reglamento, y son uniforme para toda la Administración Pública.

Capacitación:

Según la autora Allis (2019), La capacitación consiste en optimizar sus resultados, mejorar su posición en el mercado. Las personas buscan capacitarse para hacer bien su tarea, para crecer personal y profesionalmente; para mejorar su posición relativa en la estructura para, en síntesis, tener un mejor nivel de vida. La capacitación es la actividad más utilizada para la formación de personas, en especial adultas.

Capacitación interinstitucional:

Autoridad Nacional del Servicio Civil 2016 – SERVIR: Define que la Capacitación interinstitucional que es una actividad teórica-práctica que se realiza en una entidad pública diferente a donde laboran los servidores civiles. Se realiza durante la jornada de servicio.

Capacitación Virtual:

Según el autor Anguita (2009), La comunicación entre el instructor (llamado, a veces, tutor) y los participantes tiene por objeto entregar información, atender consultas, y monitorear el aprendizaje de los participantes.

El Haber Básico:

Decreto. Legislativo N°276 “Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público” (2013) -: Determina que el haber básico se fija, para los funcionarios, de acuerdo a cada cargo, y para los servidores, de acuerdo a cada nivel de carrera. En uno y otro caso, el haber básico es el mismo para cada cargo y para cada nivel, según corresponda.

Inducción:

Según el autor Mondy (2010) define como el esfuerzo inicial de capacitación y desarrollo dirigido a los nuevos empleados para informarles acerca de la compañía, el puesto de trabajo y el grupo de trabajo.

Proceso:

Los autores Nogueira, et al.(2009) lo define como:

Una secuencia organizada y lógica de actividades repetitivas realizadas en una organización por una persona, grupo o departamento, con la capacidad de transformar entradas (inputs) en salidas programadas o resultados (ouputs) para destinatario (dentro o fuera de la empresa, que lo solicitó) y que sean los clientes de cada proceso) valor agregado(p40).

Procedimiento administrativo:

Ley 2744 “Procedimiento Administrativo” : Define al procedimiento administrativo al conjunto de actos y diligencias tramitados en las entidades, conducentes a la emisión de un acto administrativo que conduzca efectos jurídicos individuales o individualizables sobre intereses, obligaciones o derechos de los administrados.

Remuneración:

Según la autora Allis (2016), lo define como el valor compuesto por la sumatoria del salario mensual o quincenal; según corresponda, y otros beneficios que recibe el trabajador como retribución por su trabajo.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

1. Hipótesis y/o supuestos básicos

Hipótesis general

La capacitación del personal tiene relación con las remuneraciones de los trabajadores de una Institución del Sector Público en Estado de Emergencia Covid 19 - 2021.

Hipótesis Específicos

- El sistema de asistencia se relaciona con las remuneraciones de los trabajadores de una Institución del Sector Público en Estado de Emergencia Covid 19 - 2021.
- La satisfacción con el programa de capacitación del trabajador se relaciona con las remuneraciones de los trabajadores de una Institución del Sector Público en Estado de Emergencia Covid 19 - 2021.
- El programa del Plan de desarrollo del personal se relaciona con las remuneraciones de los trabajadores de una Institución del Sector Público en Estado de Emergencia Covid 19 – 2021.

2. Las variables de estudio y su operacionalización:

2.1 Variable Independiente (X)

Capacitación

2.2 Variable Dependiente (Y)

Remuneración

2.3 Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA
Variable (x) Capacitación de personal	Según la autora la capacitación consiste en optimizar sus resultados, mejorar su posición en el mercado. Las personas buscan capacitarse para hacer bien su tarea, para crecer personal y profesionalmente; para mejorar su posición relativa en la estructura para, en síntesis, tener un mejor nivel de vida. (Allis, 2019)	La capacitación hace referencia a enseñar o desarrollar habilidades, conocimientos o talentos relacionados con habilidades útiles específicas de uno mismo o de los demás	Asistencia	Participantes	ESCALA DE LIKERT
				Inasistentes	
				Capacitaciones realizadas	
			Satisfacción	Nivel de satisfacción	
				Insatisfechos	
				Encuestas realizadas	
			Programas	Cursos propuestos	
				Cursos no desarrollados	
				Programas realizados	
Variable (Y) Remuneración	Se define como el valor compuesto por la sumatoria del salario mensual o quincenal; según corresponda, y otros beneficios que recibe el trabajador como retribución por su trabajo (Allis,2016)	Se puede determinar que la remuneración es retribución destinadas a los trabajadores y es aplicable para todo efecto legal, tanto para el cálculo y pago de los beneficios.	AFP	Personas que aportan a la AFP	ESCALA DE LIKERT
				Comisión Anual	
				Personas que dejaron de aportar	
			Tiempo de Servicio	Personas con periodo de servicio de 25 años ó 30 años	
				Personas beneficiarias por Bonificación Extraordinaria Transitoria	
				Aguilando	
			Régimen de Servicio	Personas de régimen 276, personas de régimen CAS y personas de condición practicantes	
				Ingresos por trabajador	
				Pensionistas	

3. Matriz lógica de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿De qué manera la capacitación del personal se relaciona con las remuneraciones de los trabajadores de una Institución del Sector Público en Estado de Emergencia Covid 19 - 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • P.1¿De qué manera la asistencia de asistencia se relaciona con las remuneraciones de los trabajadores de una Institución del Sector Público en Estado de Emergencia Covid 19 - 2021? • P.2¿De qué manera la satisfacción se relaciona con las remuneraciones de los trabajadores de una Institución del Sector Público en Estado de Emergencia Covid 19 - 2021? • P.3¿De qué manera el programa del plan de desarrollo del personal se relaciona con las remuneraciones de los trabajadores de una Institución del Sector Público en Estado de Emergencia Covid 19 - 2021? 	<p>OBJETIVO GENERAL Demostrar que la capacitación del personal se relaciona con las remuneraciones de los trabajadores de una Institución del Sector Público en Estado de Emergencia Covid 19 - 2021.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • OE1 Determinar si la asistencia de asistencia se relaciona con las remuneraciones de los trabajadores de una Institución del Sector Público en Estado de Emergencia Covid 19 - 2021. • Determinar si la satisfacción se relaciona con las remuneraciones de los trabajadores de una Institución del Sector Público en Estado de Emergencia Covid 19 - 2021 • OE3 Determinar si el programa del plan de desarrollo del personal se relaciona con las remuneraciones de los trabajadores de una Institución del Sector Público en Estado de Emergencia Covid 19 - 2021 	<p>HIPÓTESIS GENERAL La capacitación del personal tiene relación con las remuneraciones de los trabajadores de una Institución del Sector Público en Estado de Emergencia Covid 19 - 2021.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECIFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • El sistema de asistencia se relaciona con las remuneraciones de los trabajadores de una Institución del Sector Público en Estado de Emergencia Covid 19 - 2021. • La satisfacción con el programa de capacitación del trabajador se relaciona con las remuneraciones de los trabajadores de una Institución del Sector Público en Estado de Emergencia Covid 19 - 2021. • El programa del Plan de desarrollo del personal se relaciona con las remuneraciones de los trabajadores de una Institución del Sector Público en Estado de Emergencia Covid 19 - 2021. 	Variable (x) Capacitación de persona	Asistencia	Participantes	<p>Nivel de la Investigación: Correlacional Descriptiva Diseño de la Investigación: No experimental Enfoque: Cuantitativa Variables: Capacitación del Personal (X) Remuneración(Y) Técnica Encuesta</p>
					Inasistentes	
					Capacitaciones realizadas	
				Satisfacción	Nivel de satisfacción	
					Insatisfechos	
					Encuestas realizadas	
			Programas	Cursos propuestos		
				Cursos no desarrollados		
				Programas realizados		
			Variable (Y) Remuneración	AFP	Personas que aportan a la AFP	
					Comisión Anual	
					Personas que dejaron de aportar	
Tiempo de Servicio	Personas con periodo de servicio de 25 años ó 30 años					
	Personas beneficiarias por Bonificación Extraordinaria Transitoria					
	Aguilando					
Régimen de Servicio	Personas de régimen 276, personas de régimen CAS y de personas de condición practicantes					
	Ingresos por trabajador					
	Pensionistas					

CAPÍTULO IV

MÉTODO

1. Tipo y método de investigación

1.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo correlacional y descriptiva.

Correlacional: Dado que se podrá observar la causalidad que existe en la variable dependiente e independiente.

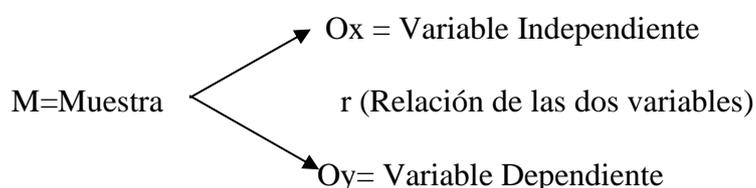
Descriptiva: Dado que se detallará el descubrimiento que iremos describiendo a lo largo de la investigación.

1.2. Método de investigación

El método de investigación es el hipotético deductivo. Es una forma de comenzar con una hipótesis o explicación inicial y luego llegar a una conclusión definitiva, que luego se probará empíricamente. Es decir, implica la primera etapa de inferencias empíricas (como las observaciones) para poder deducir una hipótesis inicial.

2. Diseño específico de la investigación

Este estudio utilizó un diseño transversal no experimental ya que su propósito es describir las variables dependientes e independientes y analizar el nivel actual de relación entre ellas.



Donde M = Es la muestra de los encuestados

Ox= Observación de la variable independiente

Oy=Observación de la variable dependiente

3. Población, Muestra

Población

La población para el presente estudio es el total de colaboradores de una institución del sector público en estado. Se determinó, que el tamaño de la población está conformado por un total de 120 colaboradores.

Muestra

La muestra que representó el estudio fueron 92 colaboradores de una institución del sector público del estado: para ello se utilizó la formula siguiente:

N: Universo de colaboradores

e: error de Muestreo; e = 0.05

z: 1.96 (Nivel de confianza del 95%)

p. 0.50 (Probabilidad de éxito)

q: 0.50 (Probabilidad de fracaso)

n: Muestra

$$n = \frac{N * z^2 * p * q}{e^2(N - 1) + z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{120 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2(120 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 92$$

4. Instrumentos de recolección de datos

La técnica para aplicar en este estudio de investigación fue la encuesta, el cual fue aplicada a los servidores públicos para determinar si la capacitación se relaciona con la remuneración. El instrumento utilizado fue el cuestionario que se basó en una serie de preguntas formuladas de tipo LIKERT. Para la variable capacitación de personal, el

instrumento consta de 29 preguntas el cual tienen un rango de respuesta del 1 al 5, que son: 1) Totalmente de desacuerdo, 2) En desacuerdo, 3) Ni acuerdo ni desacuerdo, 4) De acuerdo y 5) Totalmente de acuerdo. De la misma manera: para la variable remuneración, se elaboró un cuestionario de 26 preguntas que, de la misma manera, las respuestas fueron en el mismo rango de tipo Likert.

5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos:

En la investigación se utilizaron los programas SPSS y Excel, con la finalidad, de realizar tablas de frecuencia por cada dimensión y mostrar los porcentajes de cada resultado, estos medios nos permitirán hacer un análisis e interpretación de los resultados, representándolo por ilustraciones, para mejor entendimiento.

6. Procedimiento de ejecución del estudio:

Lo primero que se realizó fue la aplicación de la encuesta a los colaboradores de la Institución, de la misma manera, cada respuesta obtenida, se le dio un rango y se tabuló en una hoja de procesamiento del programa Excel MS, una vez tabulados todos los datos, se trasladó al programa estadístico SPSS V26, en el que se procesan y generan las tablas de frecuencia absoluta y frecuencia relativa además de los gráficos representativos de las respuestas de los encuestados; asimismo, para la contratación de hipótesis, se utilizó el estadístico Chi cuadrado y con ello se dan respuesta a las hipótesis planteadas.

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. Datos cuantitativos

Tabla 3

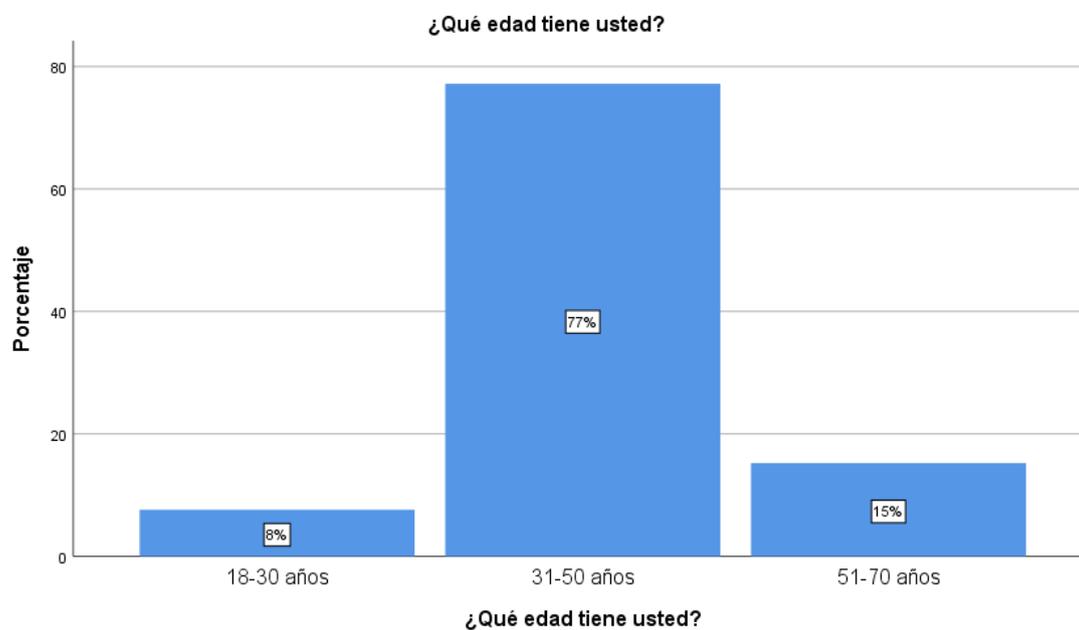
¿Qué edad tiene usted?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	18-30 años	7	8	8	8
	31-50 años	71	77	77	85
	51-70 años	14	15	15	100
	Total	92	100	100	

Elaboración propia

Figura 1

¿Qué edad tiene usted?



Elaboración propia

Interpretación:

Los resultados obtenidos a la pregunta sobre la edad de los encuestados es el siguiente: el 8% indica que tiene entre 18 a 30 años de edad; el 77% indica que la edad que tiene está entre 31 a 50 años de edad y el 15% indica que tiene entre 51 a 70 años de edad. Lo que indica que la mayor fuerza laboral descansa en los empleados entre 31 a 50 años.

Tabla 4

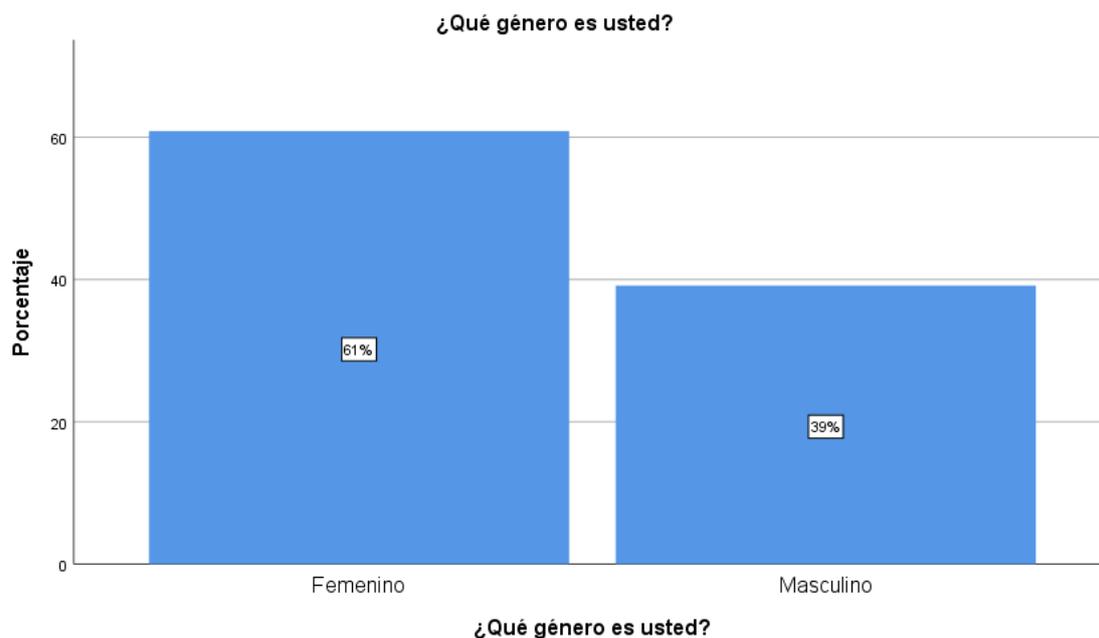
¿Qué género es usted?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Femenino	56	61	61	61
Masculino	36	39	39	100
Total	92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 2

¿Qué género es usted?



Elaboración propia

Interpretación

Los resultados obtenidos en la pregunta formulada ¿Qué género es usted?, es el siguiente: el 61% de encuestados son de género femenino y el 39% son de sexo masculino. Por lo tanto, se observa, la mayoría es de sexo femenino.

Tabla 5

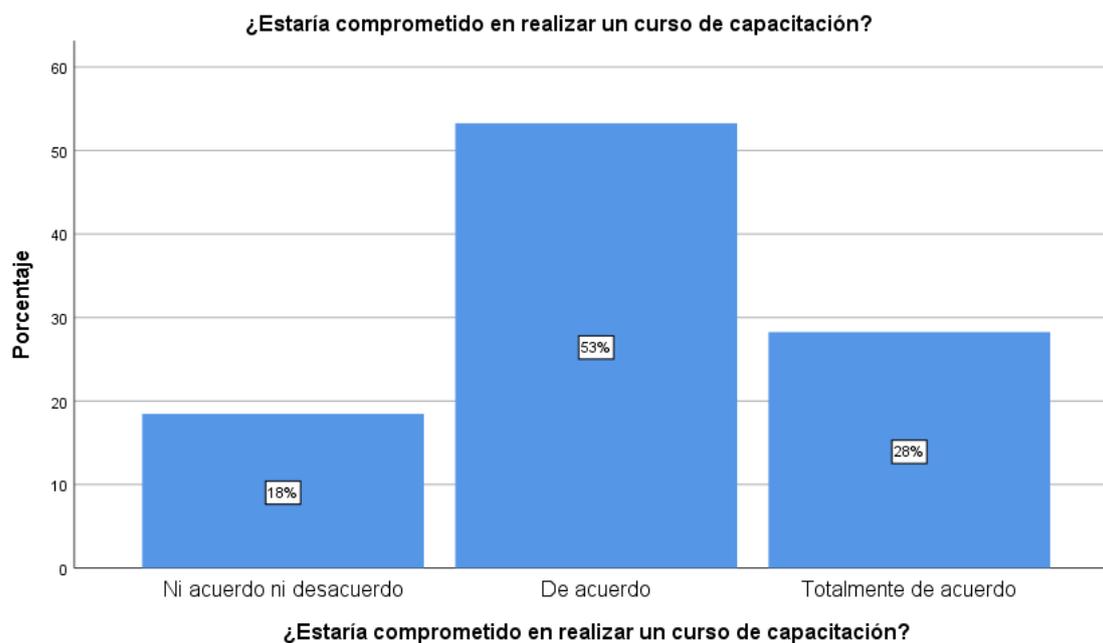
¿Estaría comprometido en realizar un curso de capacitación?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni acuerdo ni desacuerdo	17	18	18	18
	De acuerdo	49	53	53	72
	Totalmente de acuerdo	26	28	28	100
	Total	92	100,0	100	

Elaboración propia

Figura 3

¿Estaría comprometido en realizar un curso de capacitación?



Elaboración propia

Los resultados obtenidos a la pregunta formulada *¿Estaría comprometido en realizar un curso de capacitación?* Son los siguientes: el 18% indica que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 53% indica que está de acuerdo, y el 28% indica que está totalmente de acuerdo.

Tabla 6

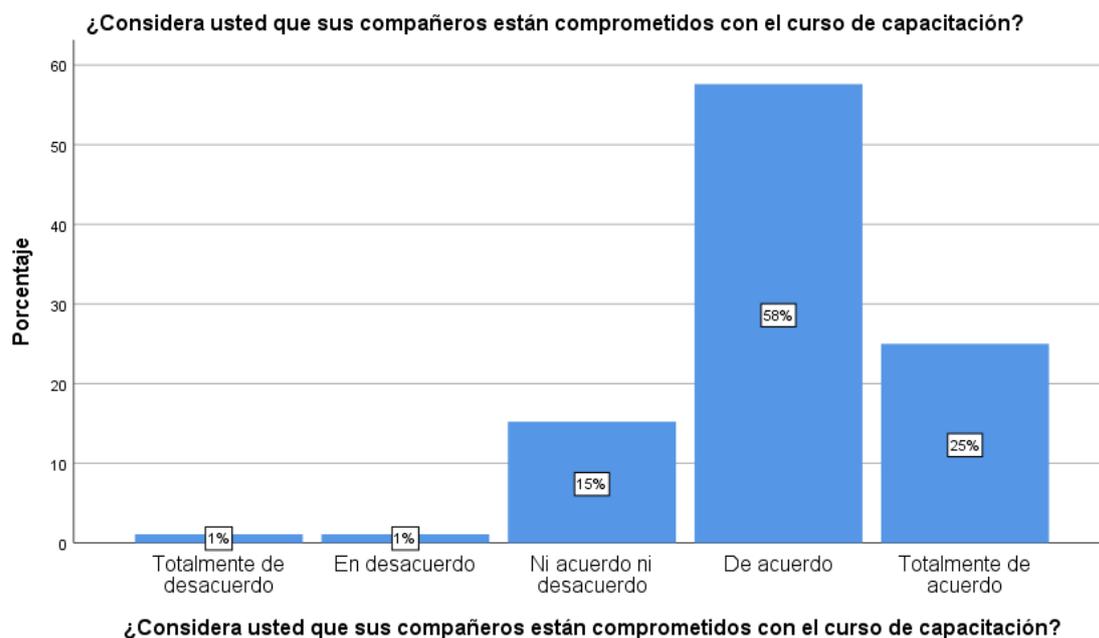
¿Considera usted que sus compañeros están comprometidos con el curso de capacitación?

			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de desacuerdo	de	1	1,1	1,1	1,1
	En desacuerdo		1	1,1	1,1	2,2
	Ni acuerdo ni desacuerdo	ni	14	15,2	15,2	17,4
	De acuerdo		53	57,6	57,6	75,0
	Totalmente de acuerdo		23	25,0	25,0	100,0
	Total		92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 4

¿Considera usted que sus compañeros están comprometidos con el curso de capacitación?



Elaboración propia

Interpretación:

El resultado obtenido a la pregunta formulada *¿Considera usted que sus compañeros están comprometidos con el curso de capacitación?*, fueron: el 1% indica que está totalmente en desacuerdo, el 1% indica que está en desacuerdo, el 15% indica que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 58% indica que está de acuerdo y el 25% indica que está totalmente de acuerdo.

Tabla 7

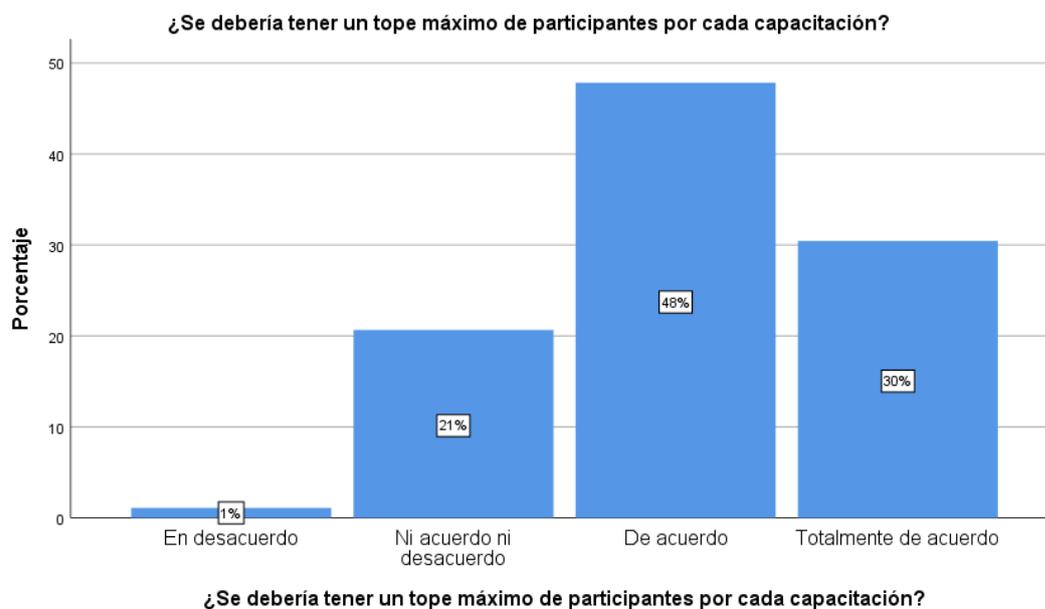
¿Se debería tener un tope máximo de participantes por cada capacitación?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	En desacuerdo	1	1	1	1
o	Ni acuerdo ni desacuerdo	19	21	21	21
	De acuerdo	44	48	48	88
	Totalmente de acuerdo	28	30,4	30,4	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 5

¿Se debería tener un tope máximo de participantes por cada capacitación?



Elaboración propia

Interpretación:

El resultado obtenido a la pregunta formulada *¿Se debería tener un tope máximo de participantes por cada capacitación?* fueron: el 1% indica que está totalmente en desacuerdo, el 1% indica que está en desacuerdo, el 15% indica que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 58% indica que está de acuerdo y el 25% indica que está totalmente de acuerdo.

Tabla 8

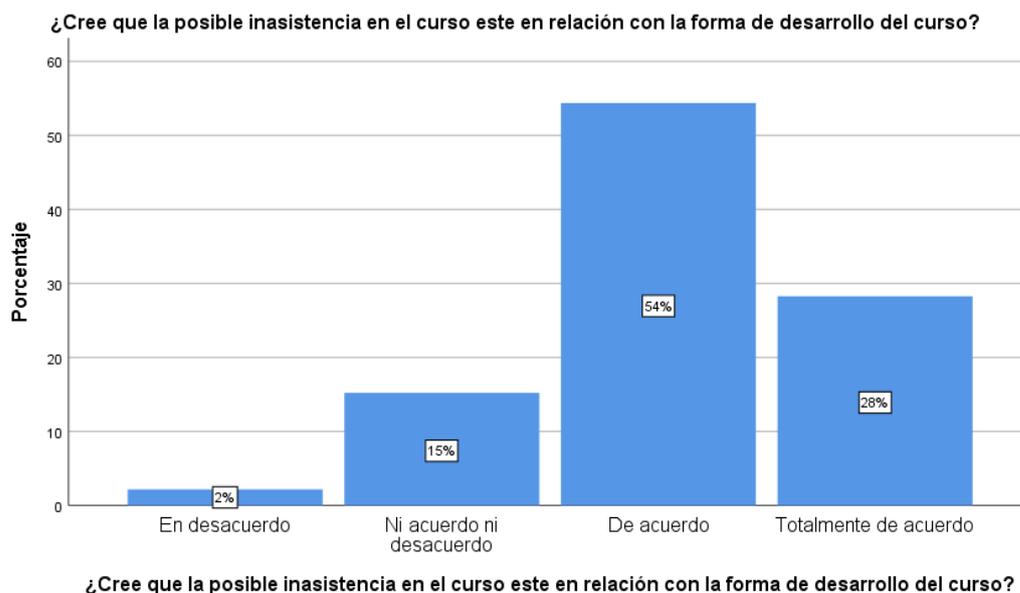
¿Cree que la posible inasistencia en el curso este en relación con la forma de desarrollo del curso?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	2,2	2,2	2,2
	Ni acuerdo ni desacuerdo	14	15,2	15,2	17,4
	De acuerdo	50	54,3	54,3	71,7
	Totalmente de acuerdo	26	28,3	28,3	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 6

¿Cree que la posible inasistencia en el curso este en relación con la forma de desarrollo del curso?



Elaboración propia

Interpretación:

El resultado obtenido a la pregunta formulada *¿Cree que la posible inasistencia en el curso este en relación con la forma de desarrollo del curso?* fueron: el 2% indica que está en desacuerdo, el 15% indica que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 54% indica que está de acuerdo y el 28% indica que está totalmente de acuerdo.

Tabla 9

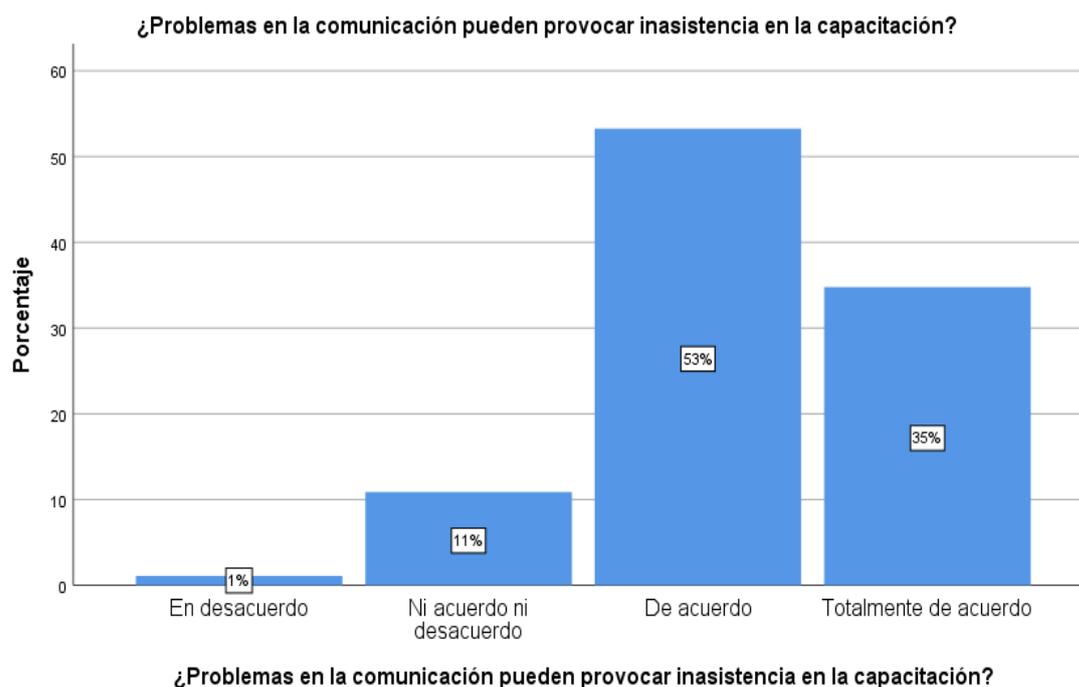
¿Problemas en la comunicación pueden provocar inasistencia en la capacitación?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
	Ni acuerdo ni desacuerdo	10	10,9	10,9	12,0
	De acuerdo	49	53,3	53,3	65,2
	Totalmente de acuerdo	32	34,8	34,8	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 7

¿Problemas en la comunicación pueden provocar inasistencia en la capacitación?



Elaboración propia

Interpretación:

El resultado obtenido a la pregunta formulada *¿Problemas en la comunicación pueden provocar inasistencia en la capacitación?* fueron: el 1% indica que está en desacuerdo, el 11% indica que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 53% indica que está de acuerdo y el 35% indica que está totalmente de acuerdo.

Tabla 10

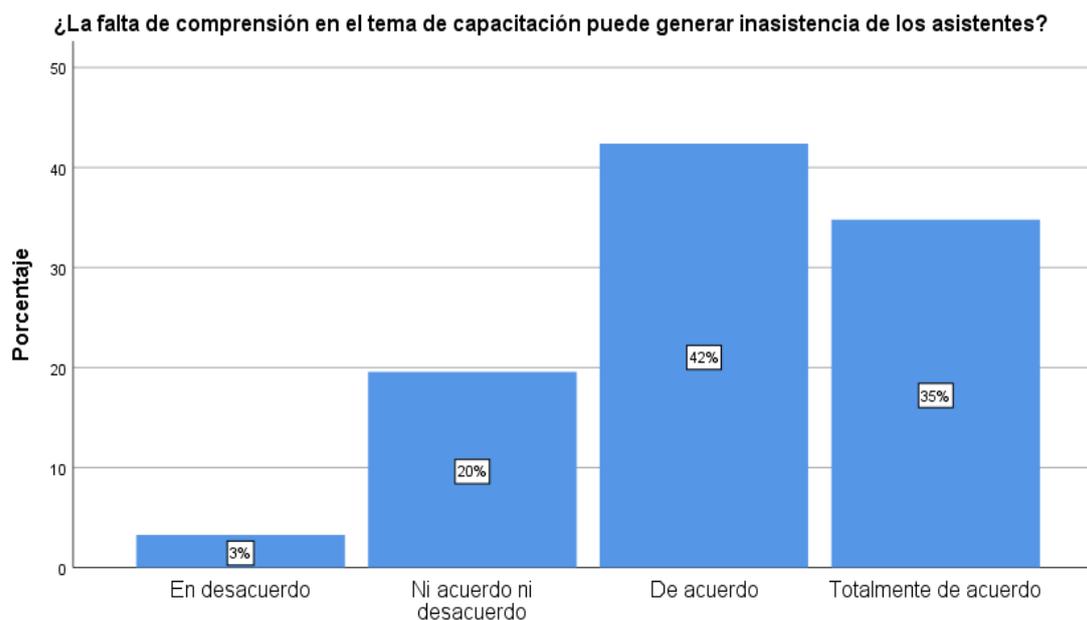
¿La falta de comprensión en el tema de capacitación puede generar inasistencia de los asistentes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	3,3	3,3	3,3
	Ni acuerdo ni desacuerdo	18	19,6	19,6	22,8
	De acuerdo	39	42,4	42,4	65,2
	Totalmente de acuerdo	32	34,8	34,8	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 8

¿La falta de comprensión en el tema de capacitación puede generar inasistencia de los asistentes?



¿La falta de comprensión en el tema de capacitación puede generar inasistencia de los asistentes?

Elaboración propia

Interpretación:

El resultado obtenido a la pregunta formulada *¿La falta de comprensión en el tema de capacitación puede generar inasistencia de los asistentes?* fueron: el 3% indica que está en desacuerdo, el 20% indica que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 42% indica que está de acuerdo y el 35% indica que está totalmente de acuerdo

Tabla 11

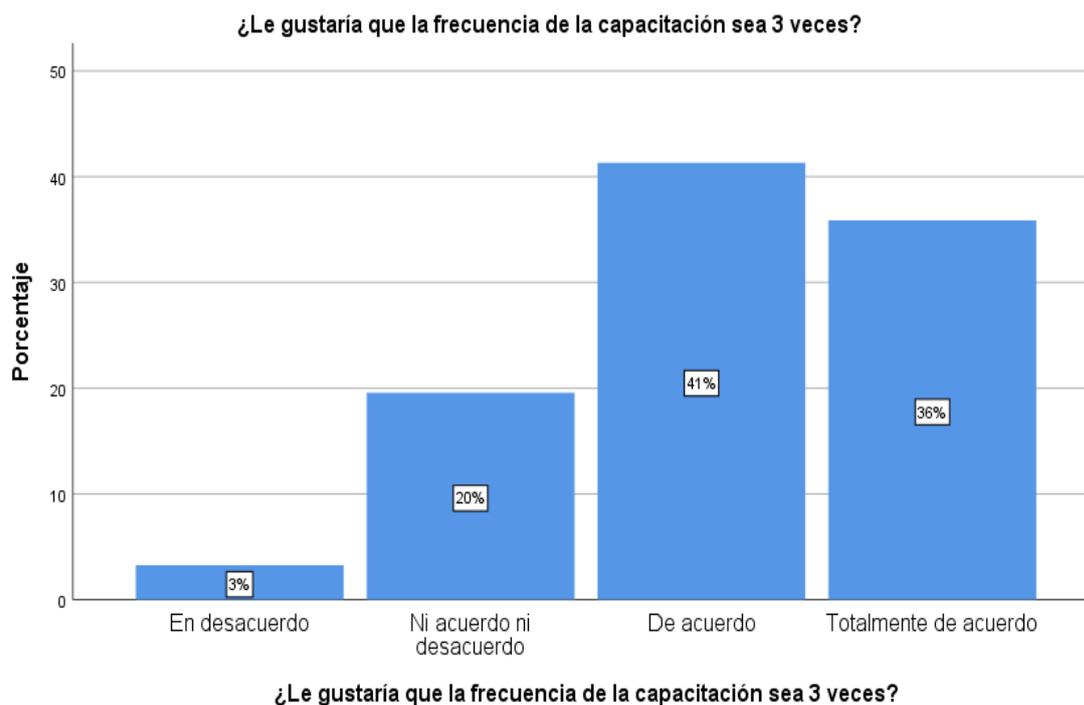
¿Le gustaría que la frecuencia de la capacitación sea 3 veces?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	3,3	3,3	3,3
	Ni acuerdo ni desacuerdo	18	19,6	19,6	22,8
	De acuerdo	38	41,3	41,3	64,1
	Totalmente de acuerdo	33	35,9	35,9	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 9

¿Le gustaría que la frecuencia de la capacitación sea 3 veces?



Elaboración propia

Interpretación:

El resultado obtenido a la pregunta formulada *¿Le gustaría que la frecuencia de la capacitación sea 3 veces?* fueron: el 3% indica que está en desacuerdo, el 20% indica que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 41% indica que está de acuerdo y el 36% indica que está totalmente de acuerdo.

Tabla 12

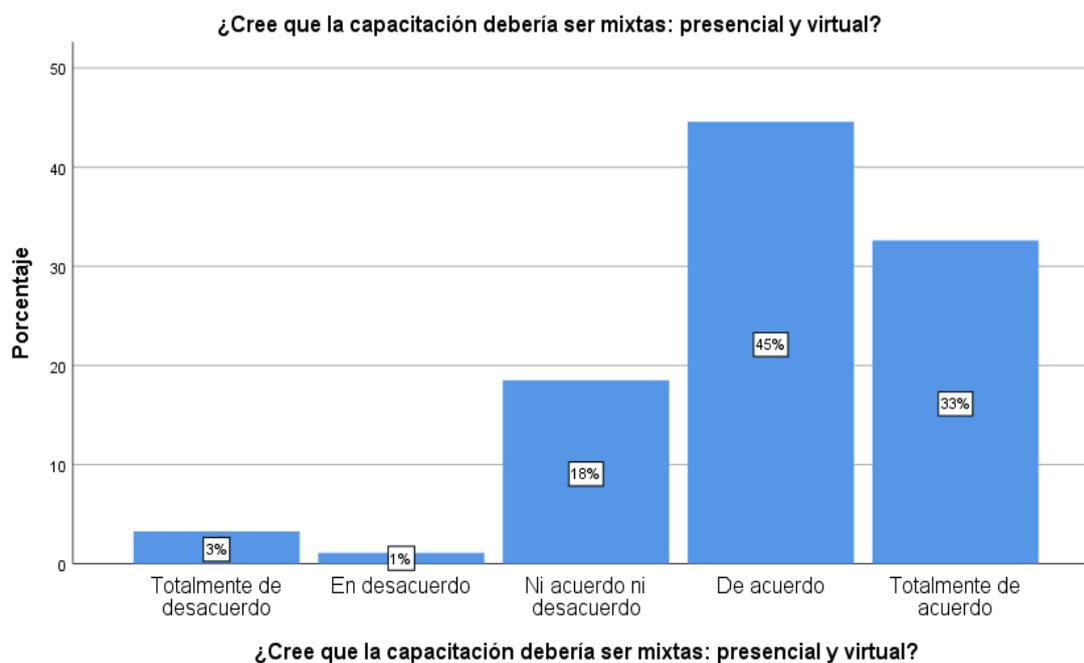
¿Cree que la capacitación debería ser mixtas: presencial y virtual?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de desacuerdo	3	3,3	3,3	3,3
	En desacuerdo	1	1,1	1,1	4,3
	Ni acuerdo ni desacuerdo	17	18,5	18,5	22,8
	De acuerdo	41	44,6	44,6	67,4
	Totalmente de acuerdo	30	32,6	32,6	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 10

¿Cree que la capacitación debería ser mixtas: presencial y virtual?



Elaboración propia

Interpretación:

El resultado obtenido a la pregunta formulada *¿Cree que la capacitación debería ser mixtas: presencial y virtual?* fueron: el 3% indica que está totalmente en desacuerdo, el 1% indica que está en desacuerdo, el 18% indica que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 45% indica que está de acuerdo y el 33% indica que está totalmente de acuerdo.

Tabla 13

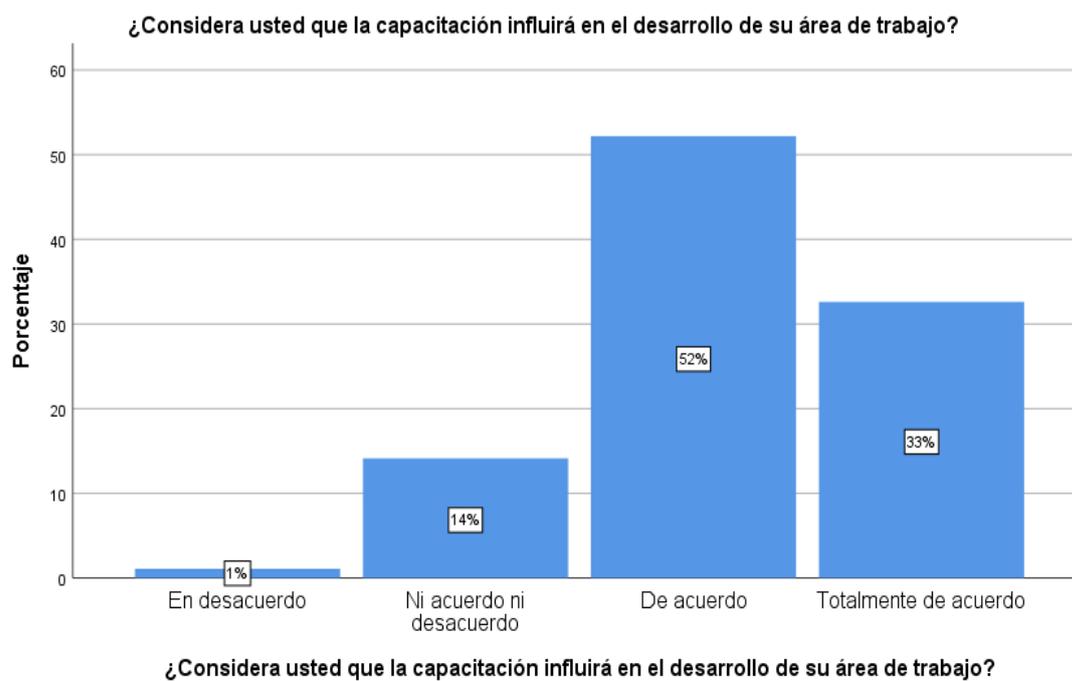
¿Considera usted que la capacitación influirá en el desarrollo de su área de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
	Ni acuerdo ni desacuerdo	13	14,1	14,1	15,2
	De acuerdo	48	52,2	52,2	67,4
	Totalmente de acuerdo	30	32,6	32,6	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 11

¿Considera usted que la capacitación influirá en el desarrollo de su área de trabajo?



Elaboración propia

Interpretación:

El resultado obtenido a la pregunta formulada *¿Considera usted que la capacitación influirá en el desarrollo de su área de trabajo?* fueron: el 1% indica que está en desacuerdo, el 14% indica que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 52% indica que está de acuerdo y el 33% indica que está totalmente de acuerdo.

Tabla 14*¿Estaría satisfecho si la capacitación sea grabada?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	4	4,3	4,3	4,3
	Ni acuerdo ni desacuerdo	13	14,1	14,1	18,5
	De acuerdo	43	46,7	46,7	65,2
	Totalmente de acuerdo	32	34,8	34,8	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 12*¿Estaría satisfecho si la capacitación sea grabada?*

Elaboración propia

Interpretación:

El resultado obtenido a la pregunta formulada *¿Estaría satisfecho si la capacitación sea grabada?* fueron: el 4% indica que está en desacuerdo, el 14% indica que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 47% indica que está de acuerdo y el 35% indica que está totalmente de acuerdo.

Tabla 15

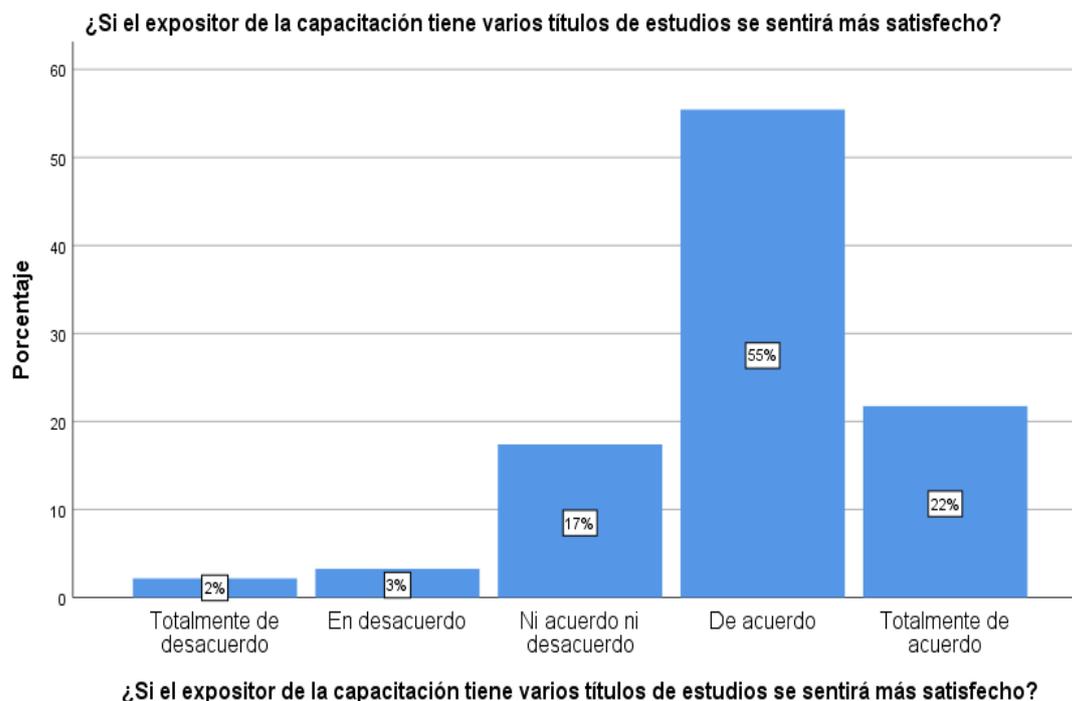
¿Si el expositor de la capacitación tiene varios títulos de estudios se sentirá más satisfecho?

			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de desacuerdo	de	2	2,2	2,2	2,2
	En desacuerdo		3	3,3	3,3	5,4
	Ni acuerdo ni desacuerdo	ni	16	17,4	17,4	22,8
	De acuerdo		51	55,4	55,4	78,3
	Totalmente de acuerdo	de	20	21,7	21,7	100,0
	Total		92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 13

¿Si el expositor de la capacitación tiene varios títulos de estudios se sentirá más satisfecho?



Elaboración propia

El resultado obtenido a la pregunta formulada *¿Si el expositor de la capacitación tiene varios títulos de estudios se sentirá más satisfecho?* fueron: el 2% indica que está totalmente en desacuerdo, el 3% indica que está en desacuerdo, el 17% indica que está ni

de acuerdo ni en desacuerdo, el 55% indica que está de acuerdo y el 22% indica que está totalmente de acuerdo.

Tabla 16

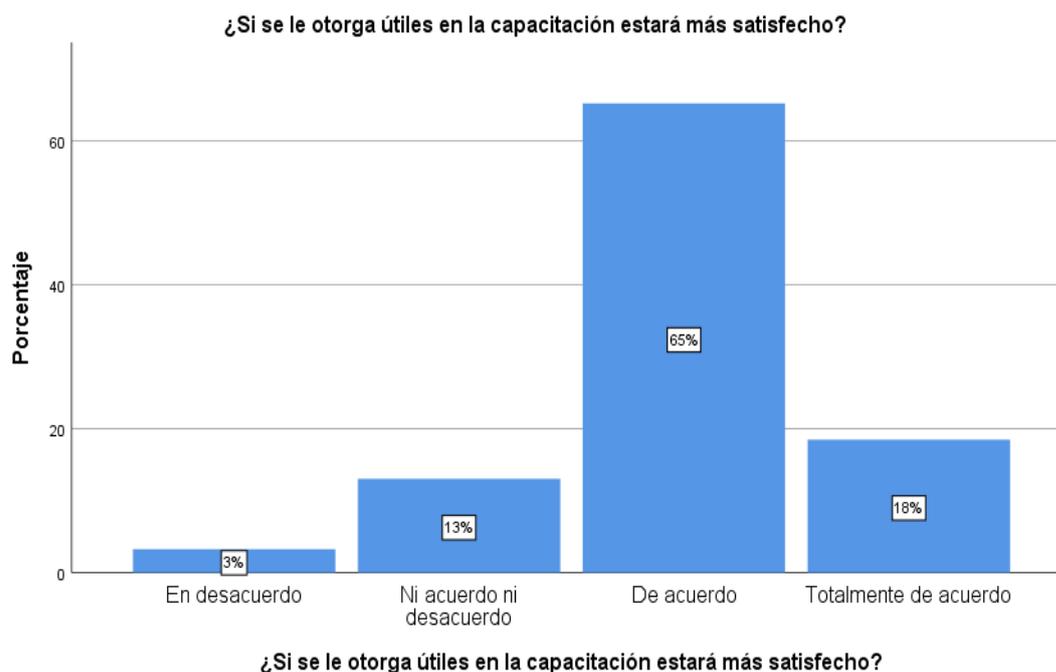
¿Si se le otorga útiles en la capacitación estará más satisfecho?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	3,3	3,3	3,3
	Ni acuerdo ni desacuerdo	12	13,0	13,0	16,3
	De acuerdo	60	65,2	65,2	81,5
	Totalmente de acuerdo	17	18,5	18,5	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 14

¿Si se le otorga útiles en la capacitación estará más satisfecho?



Elaboración propia

El resultado obtenido a la pregunta formulada *¿Si se le otorga útiles en la capacitación estará más satisfecho?* fueron: el 3% indica que está en desacuerdo, el 13% indica que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 65% indica que está de acuerdo y el 18% indica que está totalmente de acuerdo.

Tabla 17

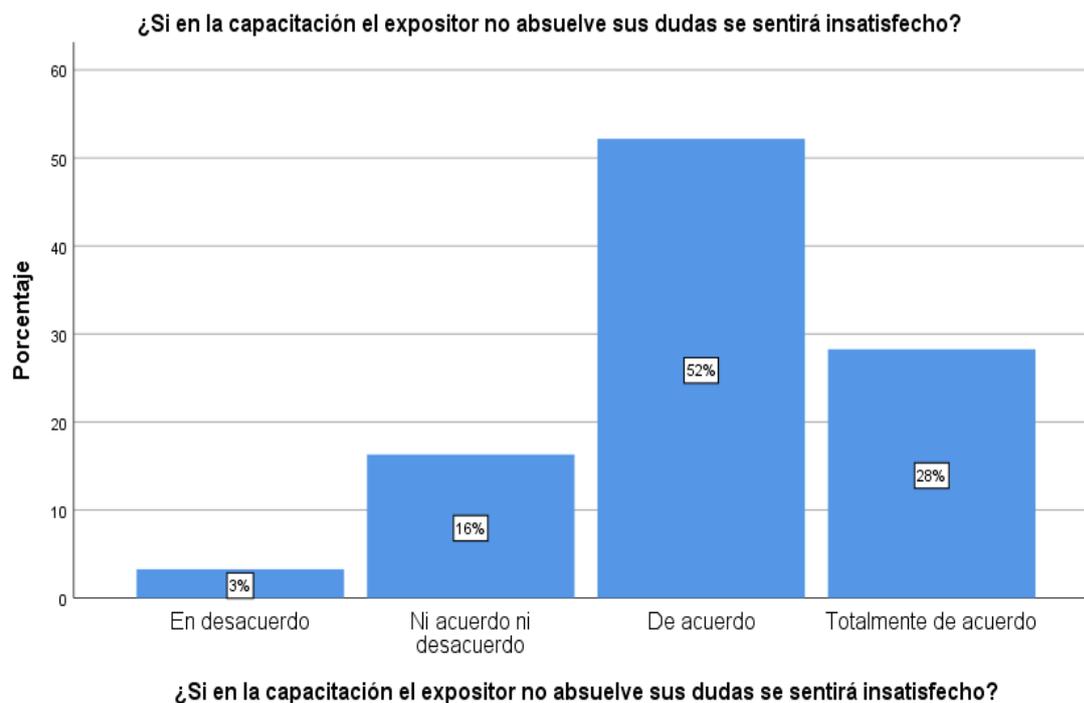
¿Si en la capacitación el expositor no absuelve sus dudas se sentirá insatisfecho?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	3,3	3,3	3,3
	Ni acuerdo ni desacuerdo	15	16,3	16,3	19,6
	De acuerdo	48	52,2	52,2	71,7
	Totalmente de acuerdo	26	28,3	28,3	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 15

¿Si en la capacitación el expositor no absuelve sus dudas se sentirá insatisfecho?



Elaboración propia

El resultado obtenido a la pregunta formulada *¿Si en la capacitación el expositor no absuelve sus dudas se sentirá insatisfecho?* fueron: el 3% indica que está en desacuerdo, el 16% indica que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 52% indica que está de acuerdo y el 28% indica que está totalmente de acuerdo.

Tabla 18

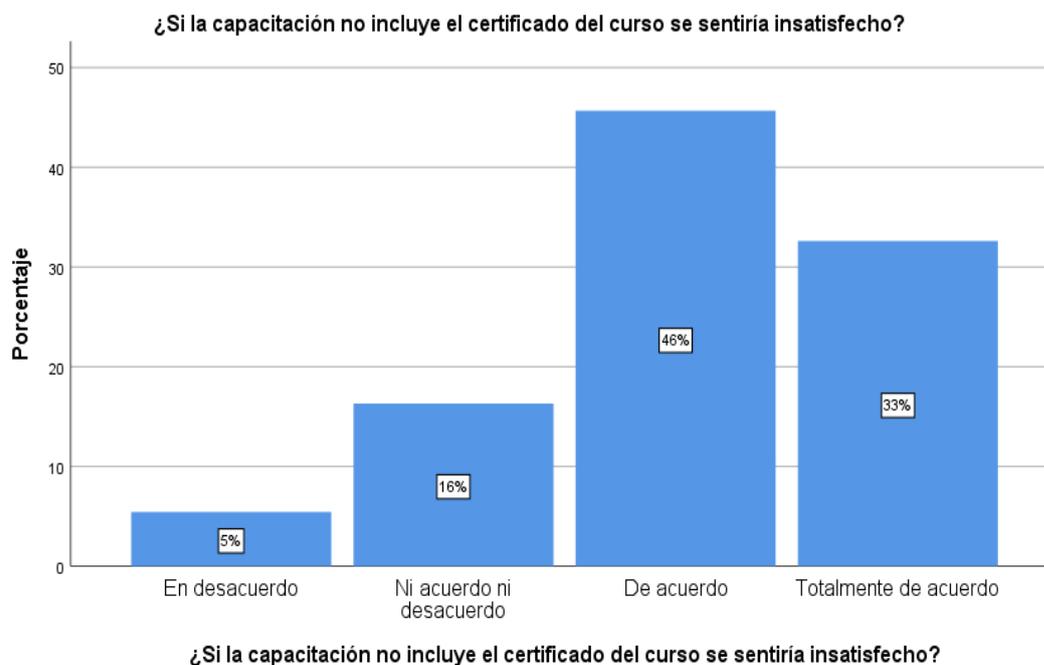
¿Si la capacitación no incluye el certificado del curso se sentiría insatisfecho?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	5	5,4	5,4	5,4
	Ni acuerdo ni desacuerdo	15	16,3	16,3	21,7
	De acuerdo	42	45,7	45,7	67,4
	Totalmente de acuerdo	30	32,6	32,6	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 16

¿Si la capacitación no incluye el certificado del curso se sentiría insatisfecho?



Elaboración propia

El resultado obtenido a la pregunta formulada *¿Si la capacitación no incluye el certificado del curso se sentiría insatisfecho?* fueron: el 5% indica que está en desacuerdo, el 16% indica que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 46% indica que está de acuerdo y el 33% indica que está totalmente de acuerdo.

Tabla 19

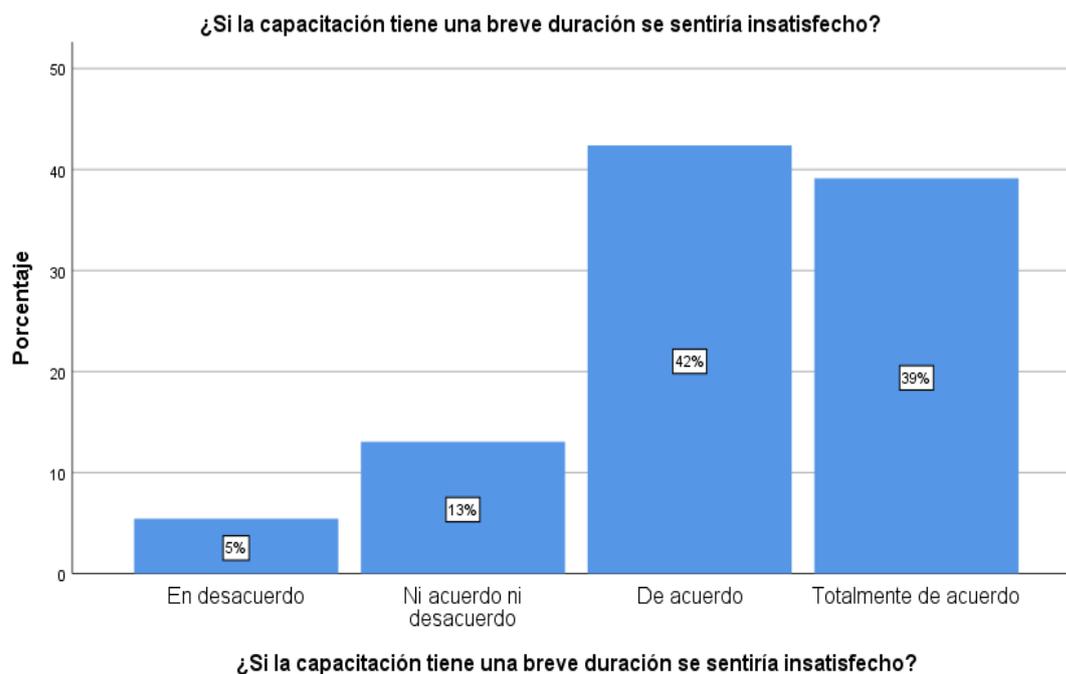
¿Si la capacitación tiene una breve duración se sentiría insatisfecho?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	5	5,4	5,4	5,4
	Ni acuerdo ni desacuerdo	12	13,0	13,0	18,5
	De acuerdo	39	42,4	42,4	60,9
	Totalmente de acuerdo	36	39,1	39,1	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 17

¿Si la capacitación tiene una breve duración se sentiría insatisfecho?



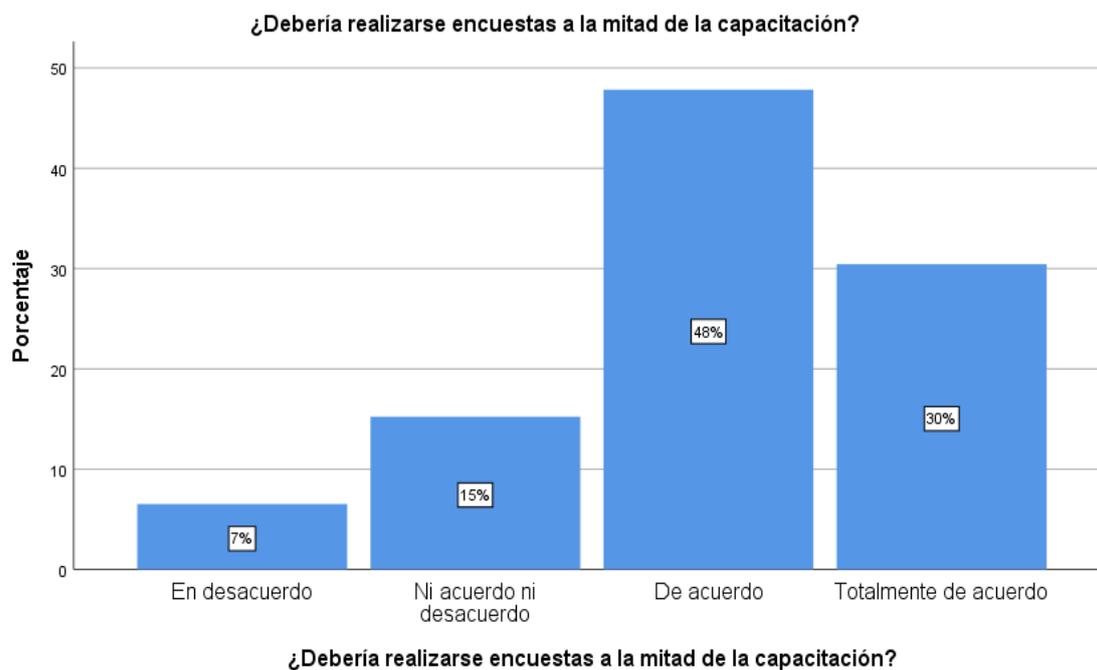
Elaboración propia

El resultado obtenido a la pregunta formulada *¿Si la capacitación tiene una breve duración se sentiría insatisfecho?* fueron: el 5% indica que está en desacuerdo, el 13% indica que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 42% indica que está de acuerdo y el 39% indica que está totalmente de acuerdo.

Tabla 20*¿Debería realizarse encuestas a la mitad de la capacitación?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	6	6,5	6,5	6,5
	Ni acuerdo ni desacuerdo	14	15,2	15,2	21,7
	De acuerdo	44	47,8	47,8	69,6
	Totalmente de acuerdo	28	30,4	30,4	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 18*¿Debería realizarse encuestas a la mitad de la capacitación?*

Elaboración propia

El resultado obtenido a la pregunta formulada *¿Debería realizarse encuestas a la mitad de la capacitación?* fueron: el 7% indica que está en desacuerdo, el 15% indica que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 48% indica que está de acuerdo y el 30% indica que está totalmente de acuerdo.

Tabla 21

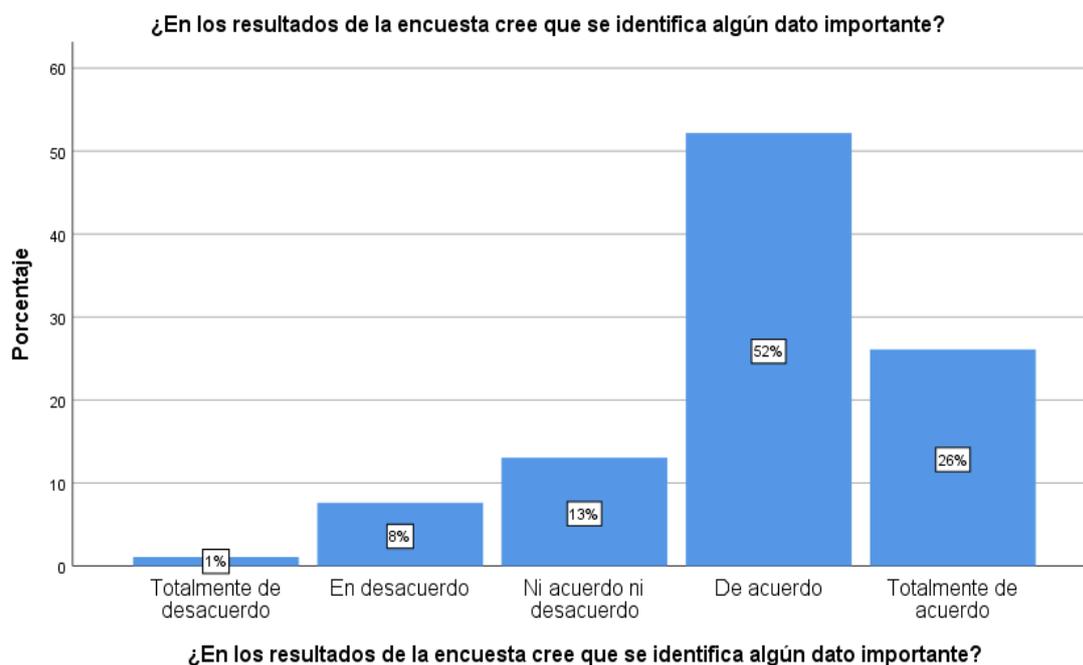
¿En los resultados de la encuesta cree que se identifica algún dato importante?

			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de desacuerdo	de	1	1,1	1,1	1,1
	En desacuerdo		7	7,6	7,6	8,7
	Ni acuerdo ni desacuerdo	ni	12	13,0	13,0	21,7
	De acuerdo		48	52,2	52,2	73,9
	Totalmente de acuerdo	de	24	26,1	26,1	100,0
	Total		92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 19

¿En los resultados de la encuesta cree que se identifica algún dato importante?



Elaboración propia

El resultado obtenido a la pregunta formulada *¿En los resultados de la encuesta cree que se identifica algún dato importante?* fueron: el 1% indica que está totalmente en desacuerdo, el 8% indica que está en desacuerdo, el 13% indica que está ni de acuerdo ni

en desacuerdo, el 52% indica que está de acuerdo y el 26% indica que está totalmente de acuerdo.

Tabla 22

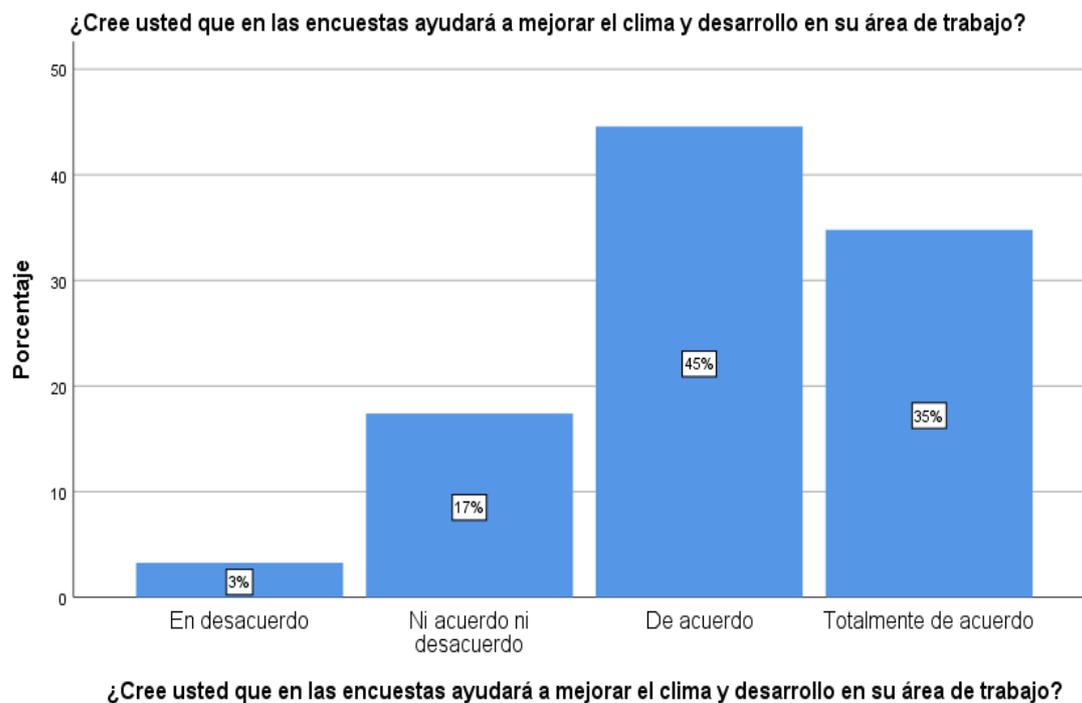
¿Cree usted que en las encuestas ayudará a mejorar el clima y desarrollo en su área de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	3,3	3,3	3,3
	Ni acuerdo ni desacuerdo	16	17,4	17,4	20,7
	De acuerdo	41	44,6	44,6	65,2
	Totalmente de acuerdo	32	34,8	34,8	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 20

¿Cree usted que en las encuestas ayudará a mejorar el clima y desarrollo en su área de trabajo?



Elaboración propia

El resultado obtenido a la pregunta formulada ¿Cree usted que en las encuestas ayudará a mejorar el clima y desarrollo en su área de trabajo? fueron: el 3% indica que está en desacuerdo, el 17% indica que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 45% indica que está de acuerdo y el 35% indica que está totalmente de acuerdo.

Tabla 23

¿Estaría de acuerdo con realizar 2 cursos al año?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
	Ni acuerdo ni desacuerdo	16	17,4	17,4	18,5
	De acuerdo	45	48,9	48,9	67,4
	Totalmente de acuerdo	30	32,6	32,6	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 21

¿Estaría de acuerdo con realizar 2 cursos al año?



Elaboración propia

El resultado obtenido a la pregunta formulada ¿Estaría de acuerdo con realizar 2 cursos al año? fueron: el 1% indica que está en desacuerdo, el 17% indica que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 49% indica que está de acuerdo y el 33% indica que está totalmente de acuerdo.

Tabla 24

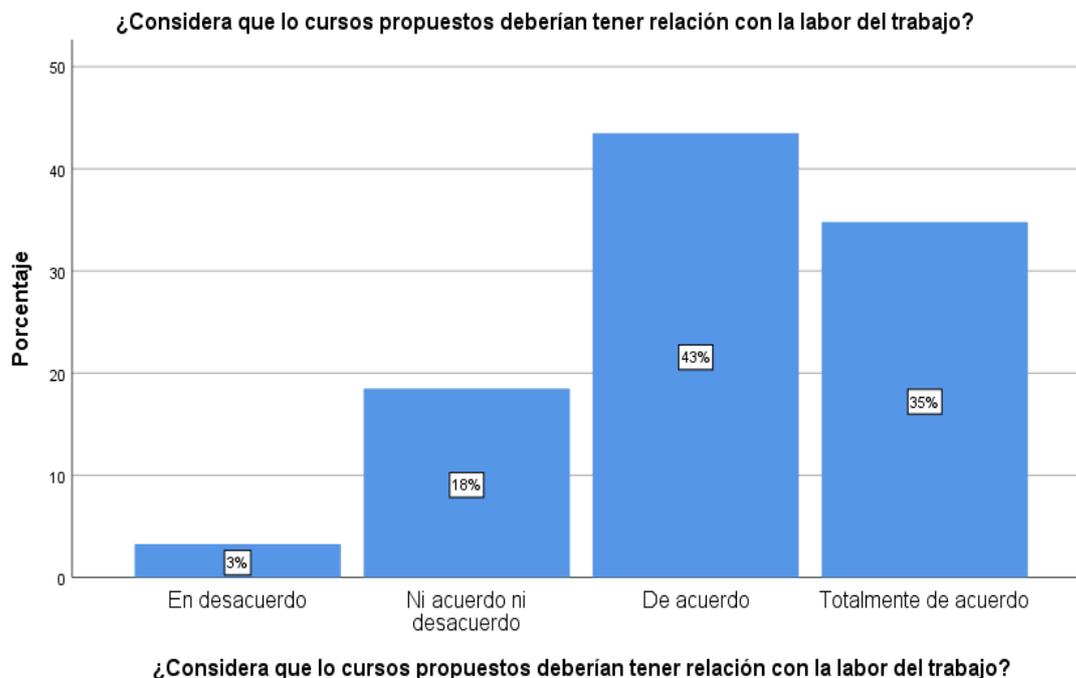
¿Considera que lo cursos propuestos deberían tener relación con la labor del trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	3,3	3,3	3,3
	Ni acuerdo ni desacuerdo	17	18,5	18,5	21,7
	De acuerdo	40	43,5	43,5	65,2
	Totalmente de acuerdo	32	34,8	34,8	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 22

¿Considera que lo cursos propuestos deberían tener relación con la labor del trabajo?



Elaboración propia

El resultado obtenido a la pregunta formulada ¿Considera que lo cursos propuestos deberían tener relación con la labor del trabajo? fueron: el 3% indica que está en desacuerdo, el 18% indica que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 43% indica que está de acuerdo y el 35% indica que está totalmente de acuerdo.

Tabla 25

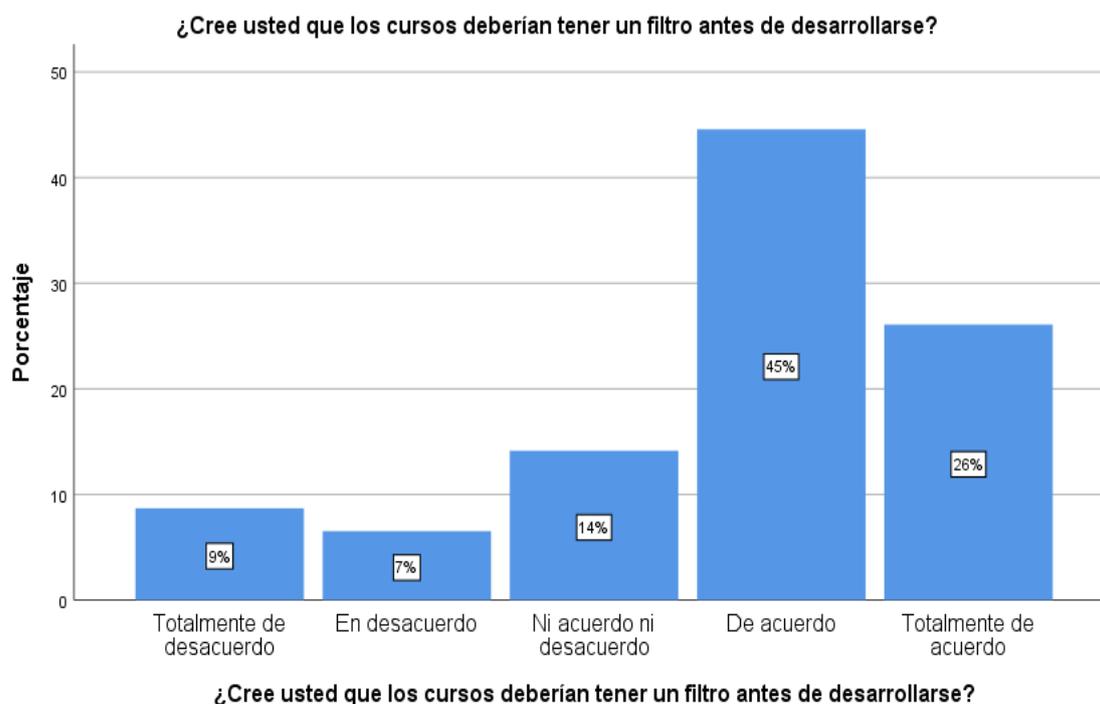
¿Cree usted que los cursos deberían tener un filtro antes de desarrollarse?

			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de desacuerdo		8	8,7	8,7	8,7
	En desacuerdo		6	6,5	6,5	15,2
	Ni acuerdo ni desacuerdo		13	14,1	14,1	29,3
	De acuerdo		41	44,6	44,6	73,9
	Totalmente de acuerdo		24	26,1	26,1	100,0
	Total		92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 23

¿Cree usted que los cursos deberían tener un filtro antes de desarrollarse?



Elaboración propia

El resultado obtenido a la pregunta formulada ¿Cree usted que los cursos deberían tener un filtro antes de desarrollarse? fueron: el 9% indica que está totalmente en desacuerdo, el 7% indica que está en desacuerdo, el 14% indica que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 45% indica que está de acuerdo y el 26% indica que está totalmente de acuerdo.

Tabla 26

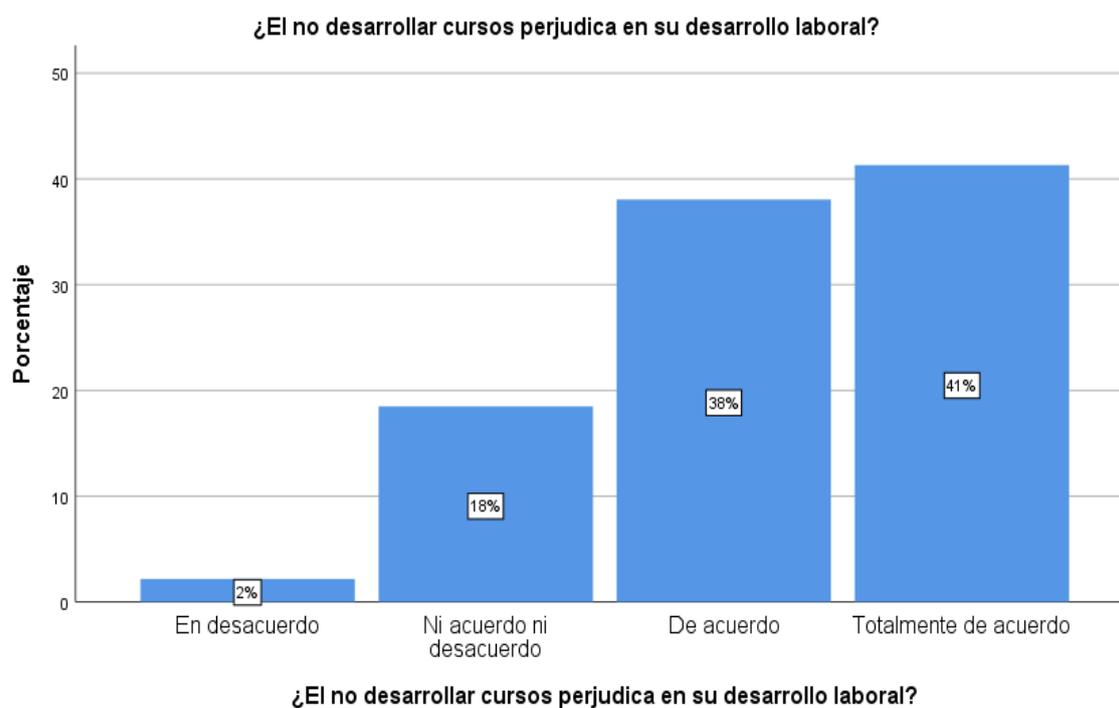
¿El no desarrollar cursos perjudica en su desarrollo laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	2,2	2,2	2,2
	Ni acuerdo ni desacuerdo	17	18,5	18,5	20,7
	De acuerdo	35	38,0	38,0	58,7
	Totalmente de acuerdo	38	41,3	41,3	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 24

¿El no desarrollar cursos perjudica en su desarrollo laboral?



Elaboración propia

El resultado obtenido a la pregunta formulada ¿El no desarrollar cursos perjudica en su desarrollo laboral? fueron: el 2% indica que está en desacuerdo, el 13% indica que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 38% indica que está de acuerdo y el 41% indica que está totalmente de acuerdo.

Tabla 27

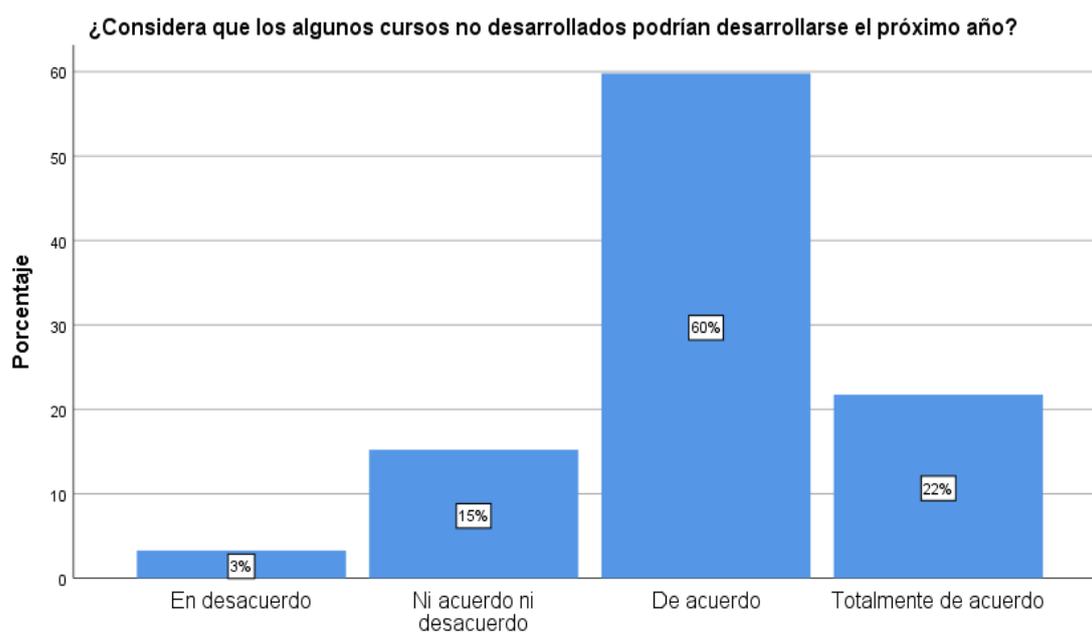
¿Considera que los algunos cursos no desarrollados podrían desarrollarse el próximo año?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	3,3	3,3	3,3
	Ni acuerdo ni desacuerdo	14	15,2	15,2	18,5
	De acuerdo	55	59,8	59,8	78,3
	Totalmente de acuerdo	20	21,7	21,7	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 25

¿Considera que los algunos cursos no desarrollados podrían desarrollarse el próximo año?



¿Considera que los algunos cursos no desarrollados podrían desarrollarse el próximo año?

Elaboración propia

El resultado obtenido a la pregunta formulada ¿Considera que los algunos cursos no desarrollados podrían desarrollarse el próximo año? fueron el 3% indica que está en desacuerdo, el 15% indica que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 60% indica que está de acuerdo y el 22% indica que está totalmente de acuerdo.

Tabla 28

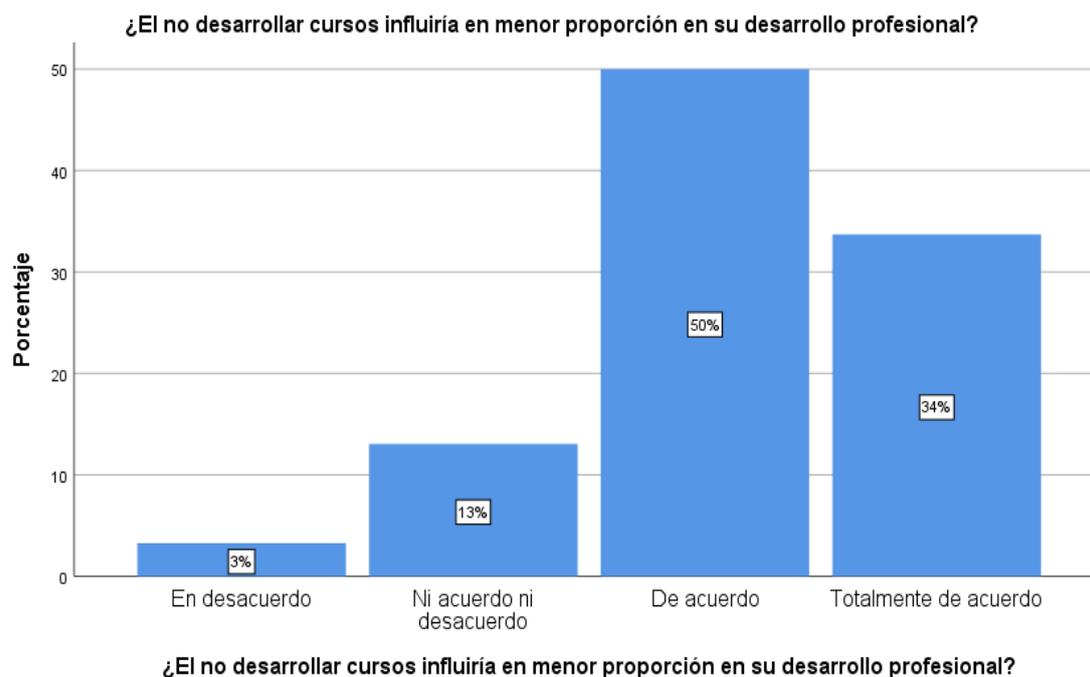
¿El no desarrollar cursos influiría en menor proporción en su desarrollo profesional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	3,3	3,3	3,3
	Ni acuerdo ni desacuerdo	12	13,0	13,0	16,3
	De acuerdo	46	50,0	50,0	66,3
	Totalmente de acuerdo	31	33,7	33,7	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 26

¿El no desarrollar cursos influiría en menor proporción en su desarrollo profesional?



Elaboración propia

El resultado obtenido a la pregunta formulada ¿El no desarrollar cursos influiría en menor proporción en su desarrollo profesional? fueron el 3% indica que está en desacuerdo, el 13% indica que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 50% indica que está de acuerdo y el 34% indica que está totalmente de acuerdo.

Tabla 29

¿Realizando una mayor cantidad de programa realizados ayudara en su CV?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
	Ni acuerdo ni desacuerdo	16	17,4	17,4	18,5
	De acuerdo	40	43,5	43,5	62,0
	Totalmente de acuerdo	35	38,0	38,0	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 27

¿Realizando una mayor cantidad de programa realizados ayudara en su CV?



Elaboración propia

El resultado obtenido a la pregunta formulada ¿Realizando una mayor cantidad de programa realizados ayudara en su CV? fueron el 1% indica que está en desacuerdo, el 17% indica que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 43% indica que está de acuerdo y el 38% indica que está totalmente de acuerdo.

Tabla 30

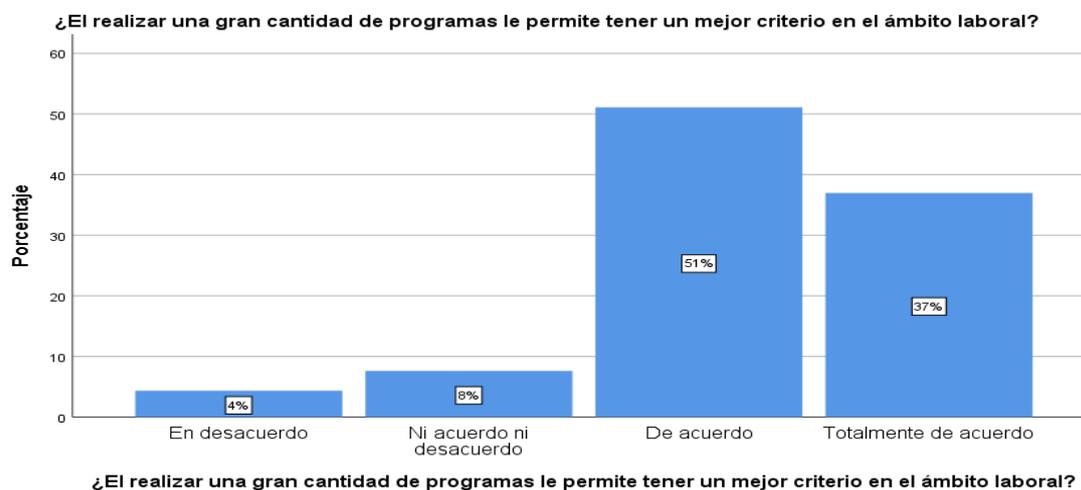
¿El realizar una gran cantidad de programas le permite tener un mejor criterio en el ámbito laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	4	4,3	4,3	4,3
	Ni acuerdo ni desacuerdo	7	7,6	7,6	12,0
	De acuerdo	47	51,1	51,1	63,0
	Totalmente de acuerdo	34	37,0	37,0	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 28

¿El realizar una gran cantidad de programas le permite tener un mejor criterio en el ámbito laboral?



Elaboración propia

El resultado obtenido a la pregunta formulada ¿El realizar una gran cantidad de programas le permite tener un mejor criterio en el ámbito laboral? fueron el 4% indica que está en desacuerdo, el 8% indica que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 51% indica que está de acuerdo y el 37% indica que está totalmente de acuerdo.

Tabla 31

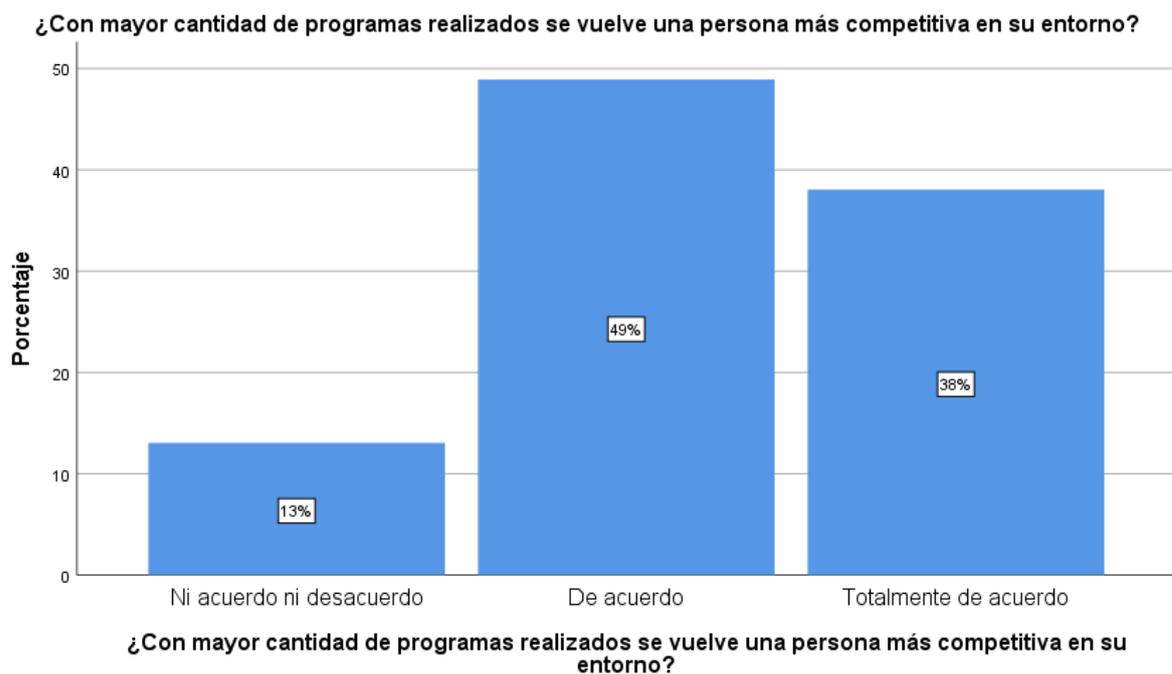
¿Con mayor cantidad de programas realizados se vuelve una persona más competitiva en su entorno?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni acuerdo ni desacuerdo	12	13,0	13,0	13,0
	De acuerdo	45	48,9	48,9	62,0
	Totalmente de acuerdo	35	38,0	38,0	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 29

¿Con mayor cantidad de programas realizados se vuelve una persona más competitiva en su entorno?



Elaboración propia

El resultado obtenido a la pregunta formulada *¿Con mayor cantidad de programas realizados se vuelve una persona más competitiva en su entorno?* fueron el 13% indica que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 49% indica que está de acuerdo y el 38% indica que está totalmente de acuerdo.

Tabla 32

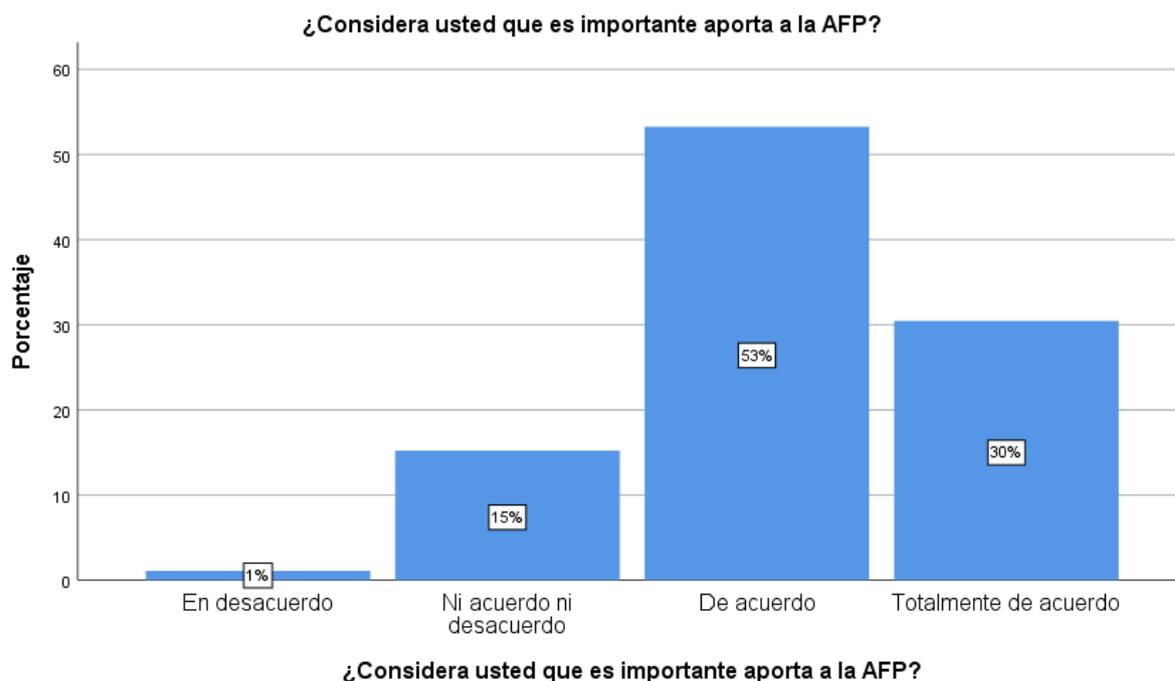
¿Considera usted que es importante aporta a la AFP?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
	Ni acuerdo ni desacuerdo	14	15,2	15,2	16,3
	De acuerdo	49	53,3	53,3	69,6
	Totalmente de acuerdo	28	30,4	30,4	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 30

¿Considera usted que es importante aporta a la AFP?



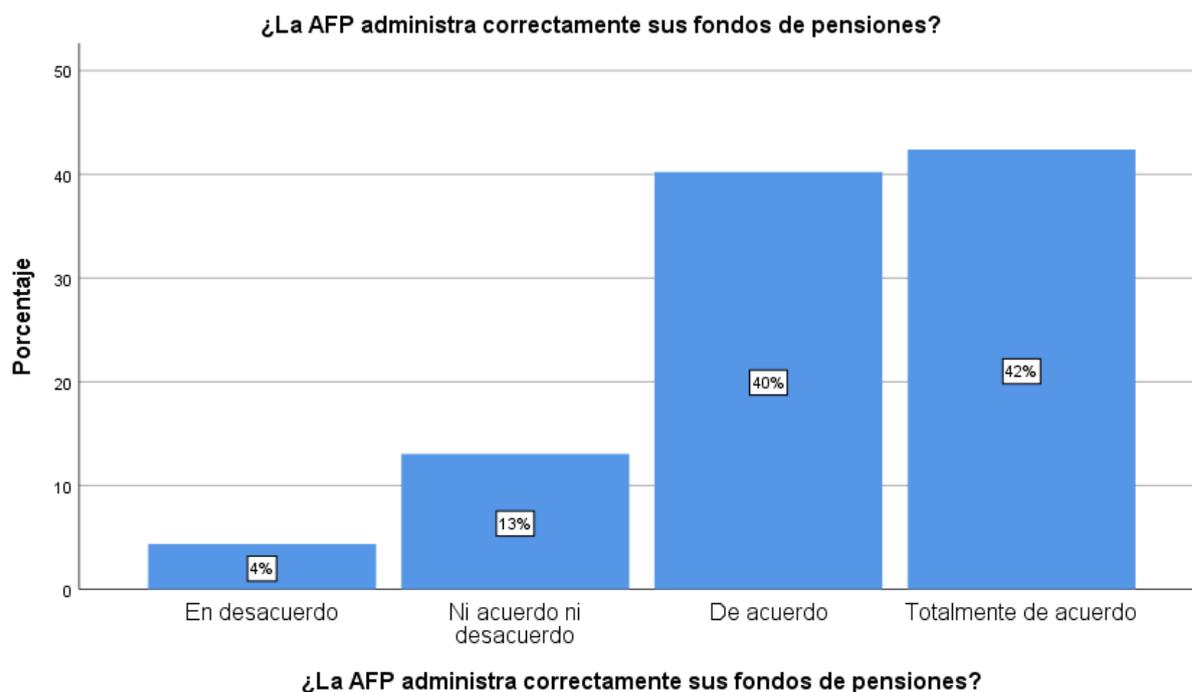
Elaboración propia

El resultado obtenido a la pregunta formulada *¿Considera usted que es importante aporta a la AFP?* fueron el 1% indica que está en desacuerdo, el 15% indica que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 53% indica que está de acuerdo y el 30% indica que está totalmente de acuerdo.

Tabla 33*¿La AFP administra correctamente sus fondos de pensiones?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	4	4,3	4,3	4,3
	Ni acuerdo ni desacuerdo	12	13,0	13,0	17,4
	De acuerdo	37	40,2	40,2	57,6
	Totalmente de acuerdo	39	42,4	42,4	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 31*¿La AFP administra correctamente sus fondos de pensiones?*

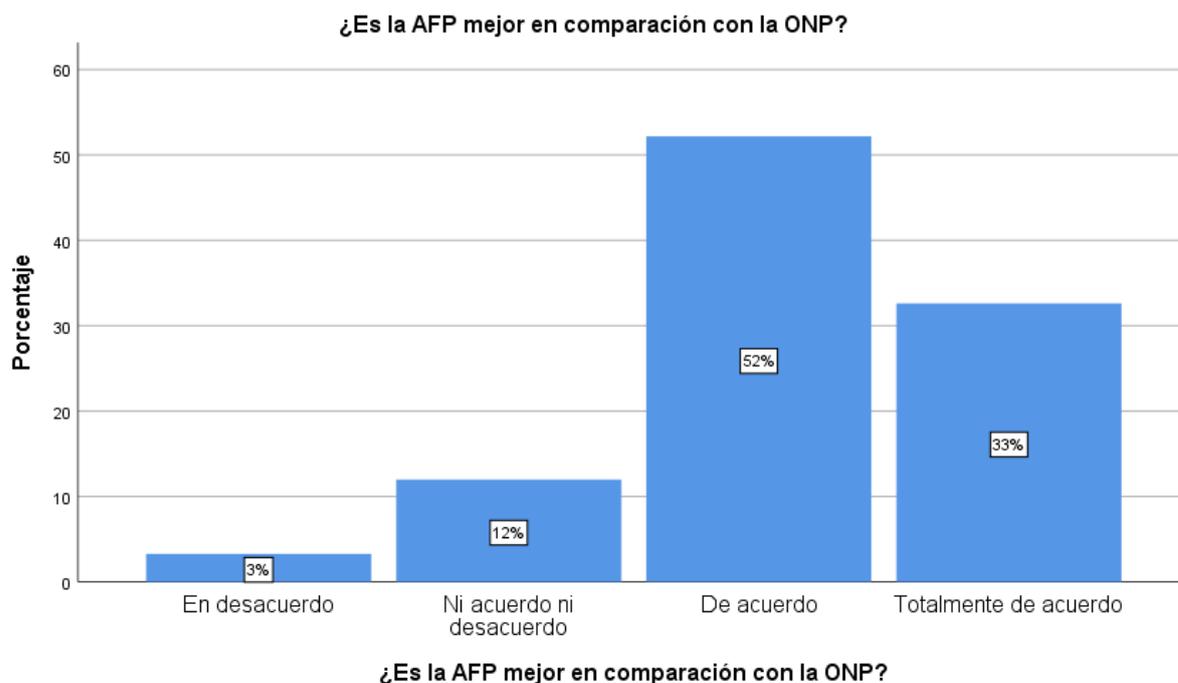
Elaboración propia

El resultado obtenido a la pregunta formulada *¿La AFP administra correctamente sus fondos de pensiones?* fueron el 4% indica que está en desacuerdo, el 13% indica que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 40% indica que está de acuerdo y el 42% indica que está totalmente de acuerdo.

Tabla 34*¿Es la AFP mejor en comparación con la ONP?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	3,3	3,3	3,3
	Ni acuerdo ni desacuerdo	11	12,0	12,0	15,2
	De acuerdo	48	52,2	52,2	67,4
	Totalmente de acuerdo	30	32,6	32,6	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 32*¿Es la AFP mejor en comparación con la ONP?*

Elaboración propia

El resultado obtenido a la pregunta formulada ¿Es la AFP mejor en comparación con la ONP? fueron el 3% indica que está en desacuerdo, el 12% indica que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 52% indica que está de acuerdo y el 33% indica que está totalmente de acuerdo.

Tabla 35

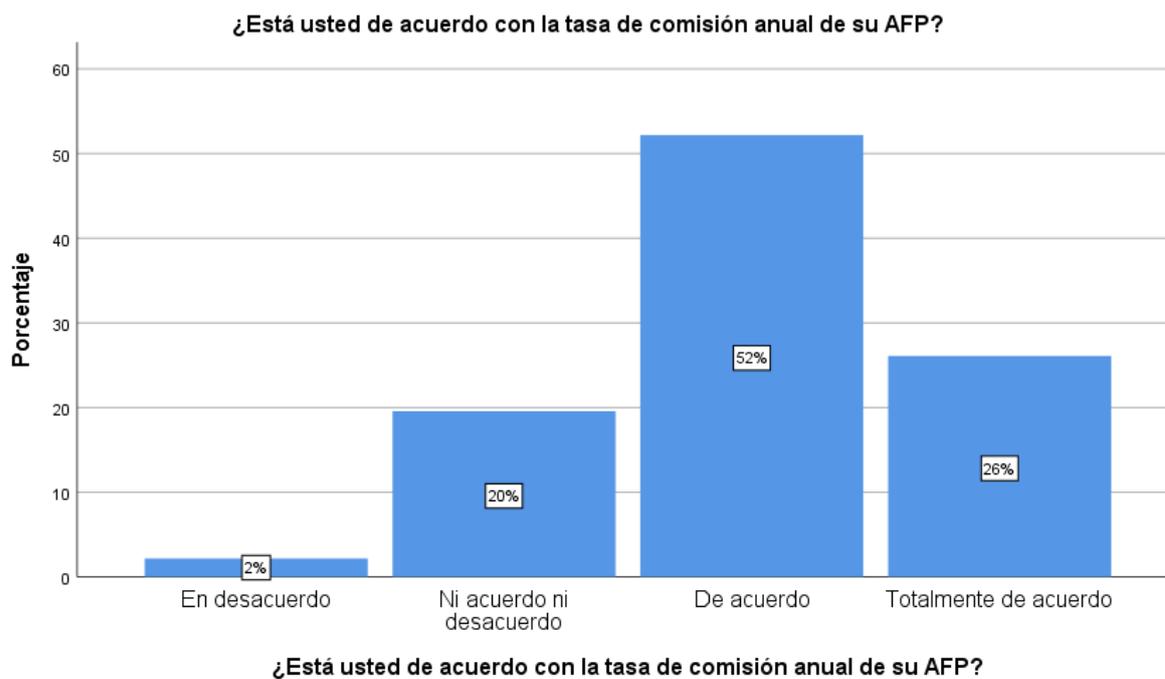
¿Está usted de acuerdo con la tasa de comisión anual de su AFP?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	2,2	2,2	2,2
	Ni acuerdo ni desacuerdo	18	19,6	19,6	21,7
	De acuerdo	48	52,2	52,2	73,9
	Totalmente de acuerdo	24	26,1	26,1	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 33

¿Está usted de acuerdo con la tasa de comisión anual de su AFP?



Elaboración propia

El resultado obtenido a la pregunta formulada *¿Está usted de acuerdo con la tasa de comisión anual de su AFP?* fueron el 2% indica que está en desacuerdo, el 20% indica que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 52% indica que está de acuerdo y el 26% indica que está totalmente de acuerdo.

Tabla 36

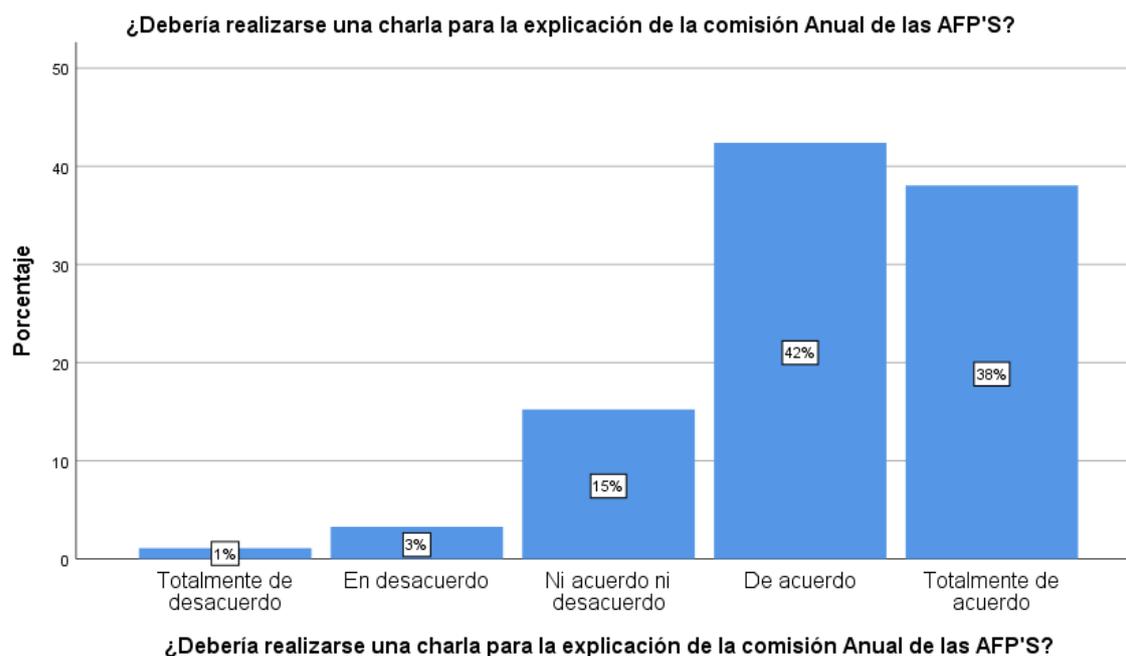
¿Debería realizarse una charla para la explicación de la comisión Anual de las AFP'S?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
	En desacuerdo	3	3,3	3,3	4,3
	Ni acuerdo ni desacuerdo	14	15,2	15,2	19,6
	De acuerdo	39	42,4	42,4	62,0
	Totalmente de acuerdo	35	38,0	38,0	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 34

¿Debería realizarse una charla para la explicación de la comisión Anual de las AFP'S?



Elaboración propia

El resultado obtenido a la pregunta formulada ¿Está usted de acuerdo con la tasa de comisión anual de su AFP? fueron el 1% indica que está totalmente en desacuerdo, el 3% indica que está en desacuerdo, el 15% indica que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 42% indica que está de acuerdo y el 38% indica que está totalmente de acuerdo.

Tabla 37

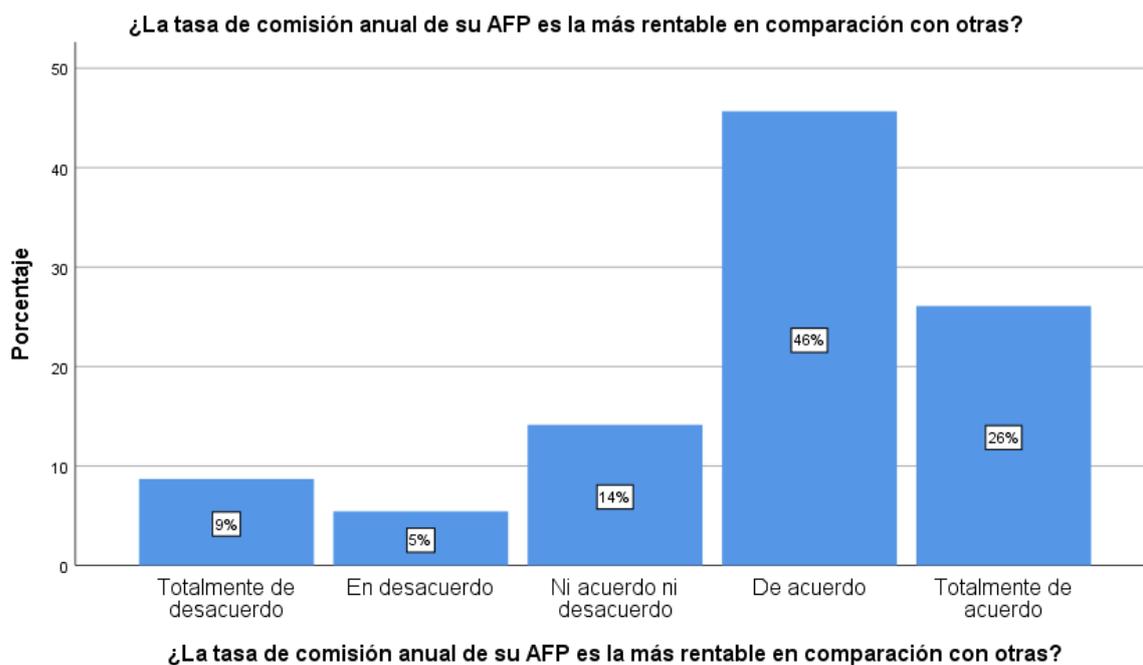
¿La tasa de comisión anual de su AFP es la más rentable en comparación con otras?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de desacuerdo	8	8,7	8,7	8,7
	En desacuerdo	5	5,4	5,4	14,1
	Ni acuerdo ni desacuerdo	13	14,1	14,1	28,3
	De acuerdo	42	45,7	45,7	73,9
	Totalmente de acuerdo	24	26,1	26,1	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 35

¿La tasa de comisión anual de su AFP es la más rentable en comparación con otras?



Elaboración propia

El resultado obtenido a la pregunta formulada *¿La tasa de comisión anual de su AFP es la más rentable en comparación con otras?* fueron el 9% indica que está totalmente en desacuerdo, el 5% indica que está en desacuerdo, el 14% indica que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 46% indica que está de acuerdo y el 26% indica que está totalmente de acuerdo.

Tabla 38

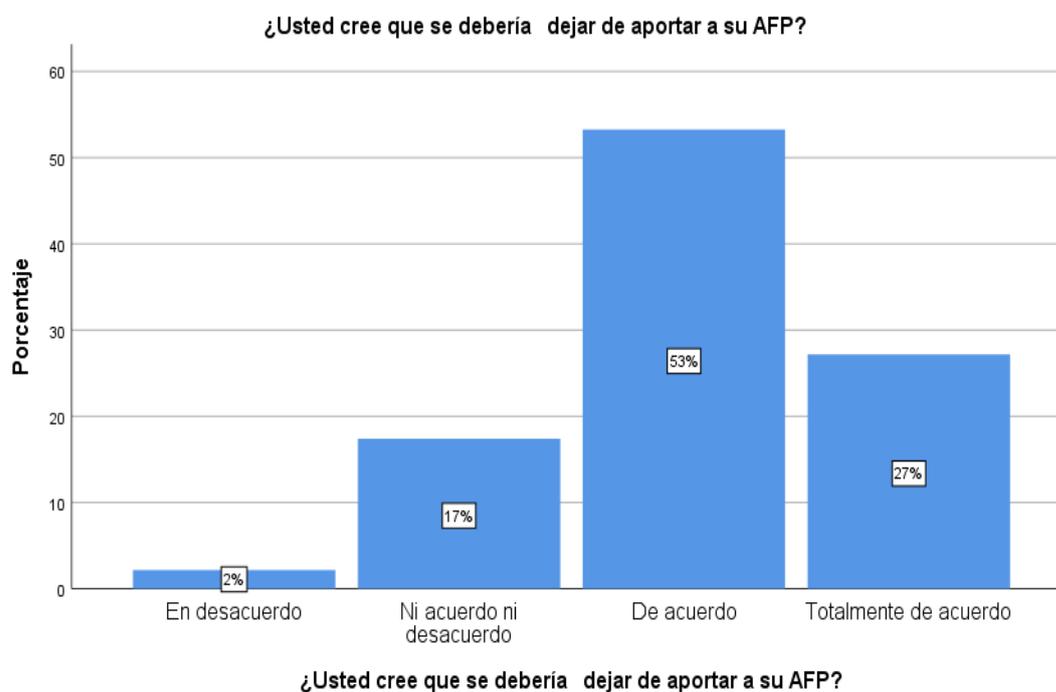
¿Usted cree que se debería dejar de aportar a su AFP?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	2,2	2,2	2,2
	Ni acuerdo ni desacuerdo	16	17,4	17,4	19,6
	De acuerdo	49	53,3	53,3	72,8
	Totalmente de acuerdo	25	27,2	27,2	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 36

¿Usted cree que se debería dejar de aportar a su AFP?



Elaboración propia

El resultado obtenido a la pregunta formulada *¿Usted cree que se debería dejar de aportar a su AFP?* fueron el 2% indica que está en desacuerdo, el 17% indica que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 53% indica que está de acuerdo y el 27% indica que está totalmente de acuerdo.

Tabla 39

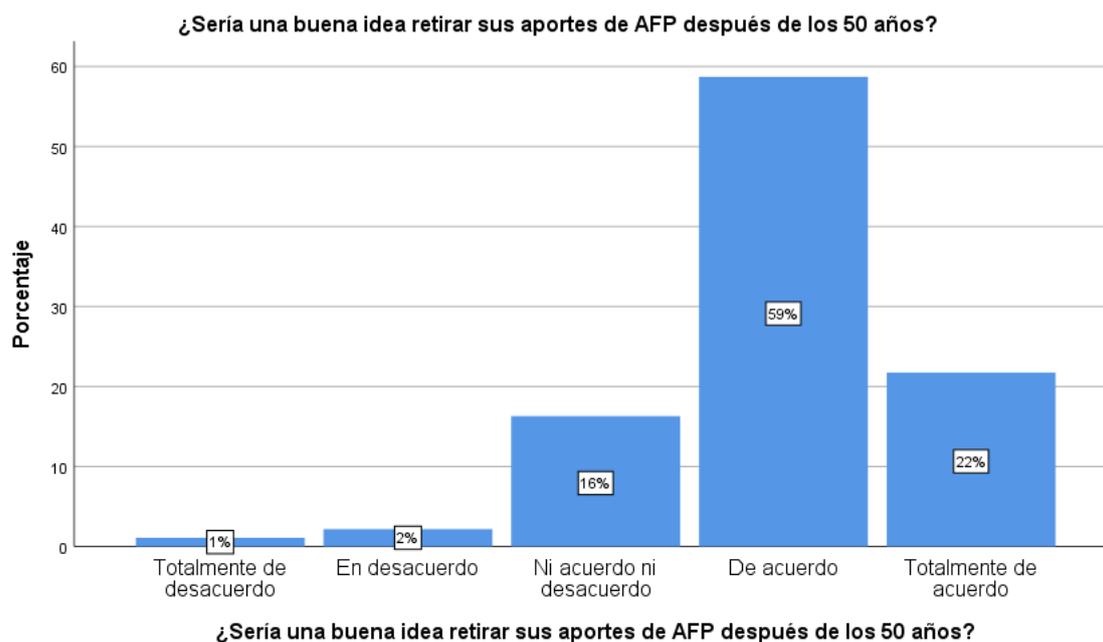
¿Sería una buena idea retirar sus aportes de AFP después de los 50 años?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
	En desacuerdo	2	2,2	2,2	3,3
	Ni acuerdo ni desacuerdo	15	16,3	16,3	19,6
	De acuerdo	54	58,7	58,7	78,3
	Totalmente de acuerdo	20	21,7	21,7	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 37

¿Sería una buena idea retirar sus aportes de AFP después de los 50 años?



Elaboración propia

El resultado obtenido a la pregunta formulada *¿Sería una buena idea retirar sus aportes de AFP después de los 50 años?* fueron el 1% indica que está totalmente en desacuerdo, el 2% indica que está en desacuerdo, el 16% indica que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 58% indica que está de acuerdo y el 22% indica que está totalmente de acuerdo.

Tabla 40

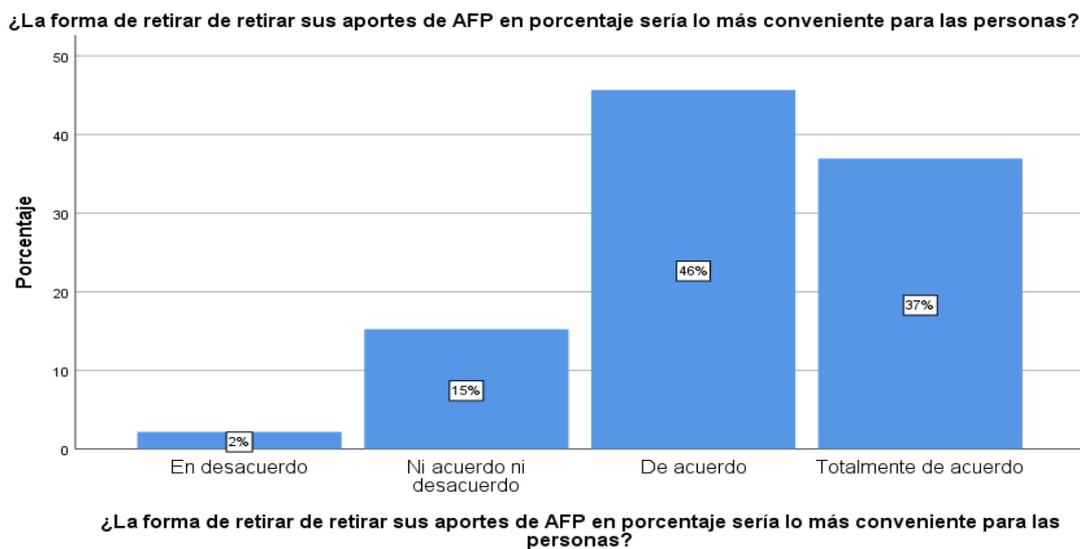
¿La forma de retirar de retirar sus aportes de AFP en porcentaje sería lo más conveniente para las personas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	2,2	2,2	2,2
	Ni acuerdo ni desacuerdo	14	15,2	15,2	17,4
	De acuerdo	42	45,7	45,7	63,0
	Totalmente de acuerdo	34	37,0	37,0	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 38

¿La forma de retirar de retirar sus aportes de AFP en porcentaje sería lo más conveniente para las personas?



Elaboración propia.

El resultado obtenido a la pregunta formulada *¿La forma de retirar de retirar sus aportes de AFP en porcentaje sería lo más conveniente para las personas?* fueron el 2% indica que está en desacuerdo, el 15% indica que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 46% indica que está de acuerdo y el 37% indica que está totalmente de acuerdo.

Tabla 41

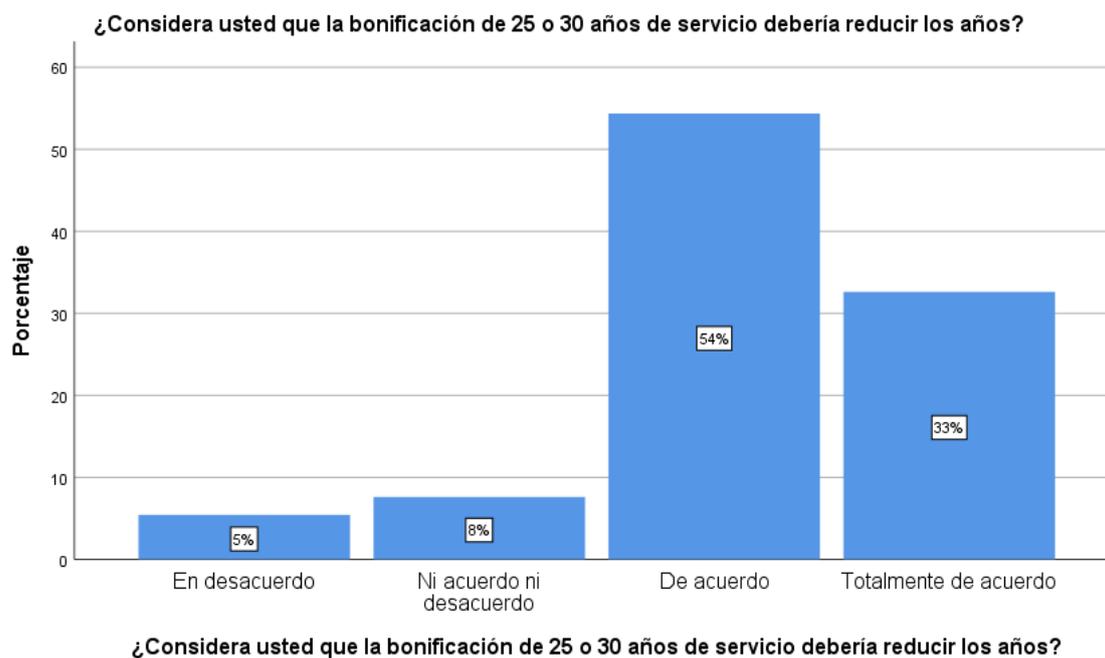
¿Considera usted que la bonificación de 25 o 30 años de servicio debería reducir los años?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	5	5,4	5,4	5,4
	Ni acuerdo ni desacuerdo	7	7,6	7,6	13,0
	De acuerdo	50	54,3	54,3	67,4
	Totalmente de acuerdo	30	32,6	32,6	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 39

¿Considera usted que la bonificación de 25 o 30 años de servicio debería reducir los años?



Elaboración propia

El resultado obtenido a la pregunta formulada *¿Considera usted que la bonificación de 25 o 30 años de servicio debería reducir los años?* fueron el 5% indica que está en desacuerdo, el 8% indica que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 54% indica que está de acuerdo y el 33% indica que está totalmente de acuerdo.

Tabla 42

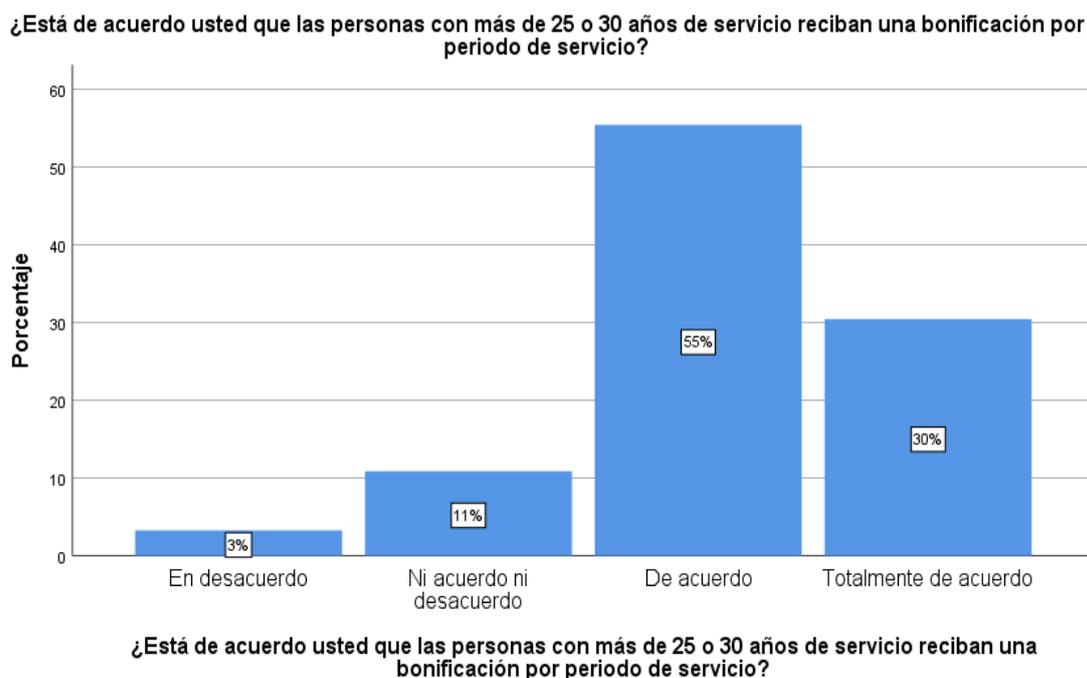
¿Está de acuerdo usted que las personas con más de 25 o 30 años de servicio reciban una bonificación por periodo de servicio?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	3,3	3,3	3,3
	Ni acuerdo ni desacuerdo	10	10,9	10,9	14,1
	De acuerdo	51	55,4	55,4	69,6
	Totalmente de acuerdo	28	30,4	30,4	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 40

¿Está de acuerdo usted que las personas con más de 25 o 30 años de servicio reciban una bonificación por periodo de servicio?



Elaboración propia

El resultado obtenido a la pregunta formulada *¿Está de acuerdo usted que las personas con más de 25 o 30 años de servicio reciban una bonificación por periodo de servicio?* fueron el 3% indica que está en desacuerdo, el 11% indica que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 55% indica que está de acuerdo y el 30% indica que está totalmente de acuerdo.

Tabla 43

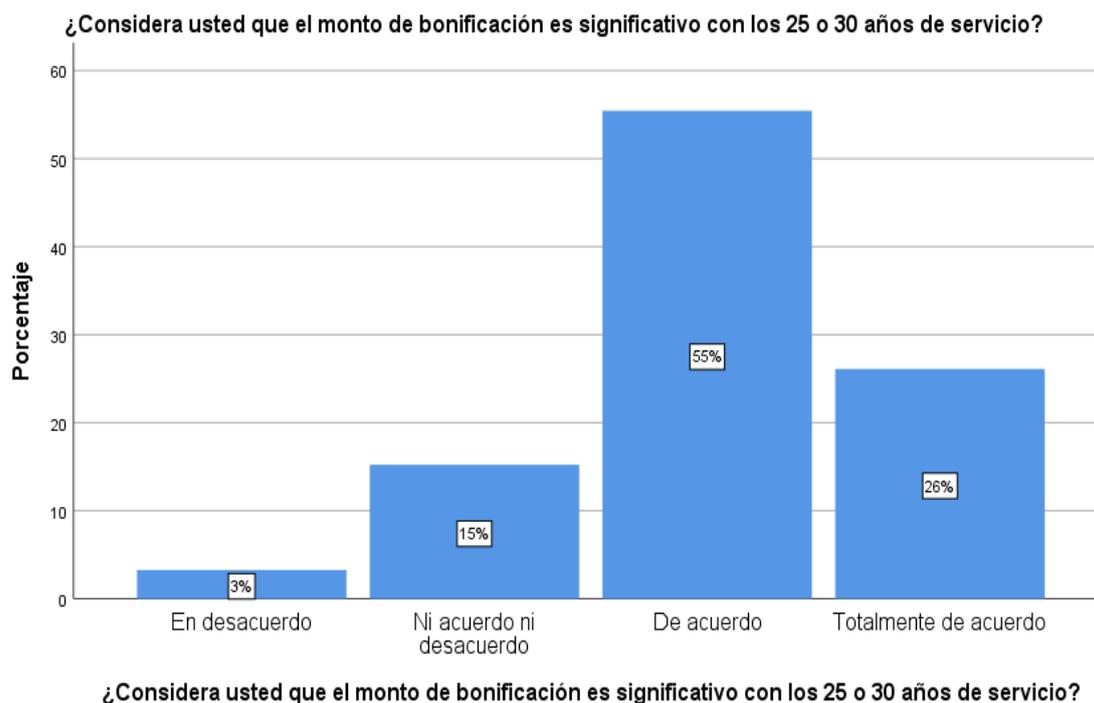
¿Considera usted que el monto de bonificación es significativo con los 25 o 30 años de servicio?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	3,3	3,3	3,3
	Ni acuerdo ni desacuerdo	14	15,2	15,2	18,5
	De acuerdo	51	55,4	55,4	73,9
	Totalmente de acuerdo	24	26,1	26,1	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 41

¿Considera usted que el monto de bonificación es significativo con los 25 o 30 años de servicio?



Elaboración propia

El resultado obtenido a la pregunta formulada *¿Considera usted que el monto de bonificación es significativo con los 25 o 30 años de servicio?* fueron el 3% indica que está en desacuerdo, el 15% indica que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 55% indica que está de acuerdo y el 26% indica que está totalmente de acuerdo.

Tabla 44

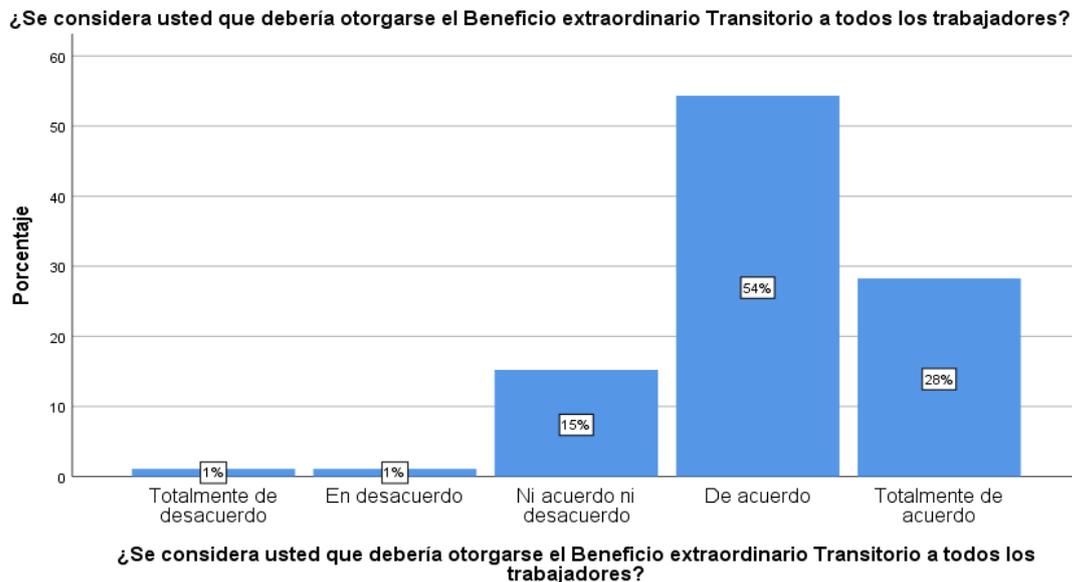
¿Se considera usted que debería otorgarse el Beneficio extraordinario Transitorio a todos los trabajadores?

			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de desacuerdo		1	1	1	1
	En desacuerdo		1	1	1	2
	Ni acuerdo ni desacuerdo		14	15	15	17
	De acuerdo		50	54	54	71
	Totalmente de acuerdo		26	28	28	100
	Total		92	100,0	100	

Elaboración propia

Figura 42

¿Se considera usted que debería otorgarse el Beneficio extraordinario Transitorio a todos los trabajadores?



Elaboración propia

El resultado obtenido a la pregunta formulada *¿Se considera usted que debería otorgarse el Beneficio extraordinario Transitorio a todos los trabajadores?* fueron el 1% indica que está en desacuerdo el 1% indica que está en desacuerdo, el 15% indica que

está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 54% indica que está de acuerdo y el 28% indica que está totalmente de acuerdo.

Tabla 45

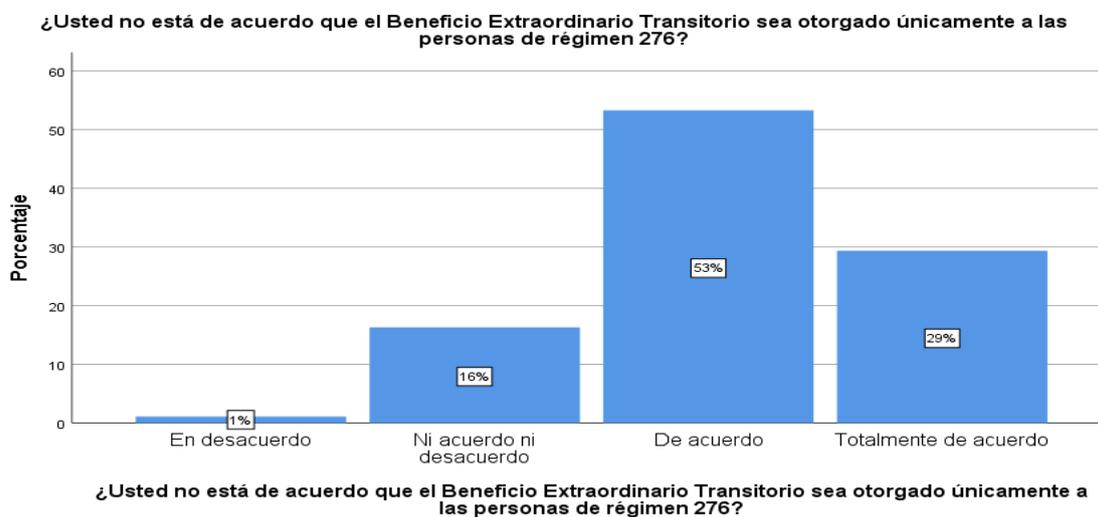
¿Usted no está de acuerdo que el Beneficio Extraordinario Transitorio sea otorgado únicamente a las personas de régimen 276?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
	Ni acuerdo ni desacuerdo	15	16,3	16,3	17,4
	De acuerdo	49	53,3	53,3	70,7
	Totalmente de acuerdo	27	29,3	29,3	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 43

¿Usted no está de acuerdo que el Beneficio Extraordinario Transitorio sea otorgado únicamente a las personas de régimen 276?



Elaboración propia

El resultado obtenido a la pregunta formulada ¿Usted no está de acuerdo que el Beneficio Extraordinario Transitorio sea otorgado únicamente a las personas de régimen 276? fueron el siguiente: el 1% indica que está en desacuerdo el 16% indica que está ni

de acuerdo ni en desacuerdo, el 53% indica que está de acuerdo y el 29% indica que está totalmente de acuerdo.

Tabla 46

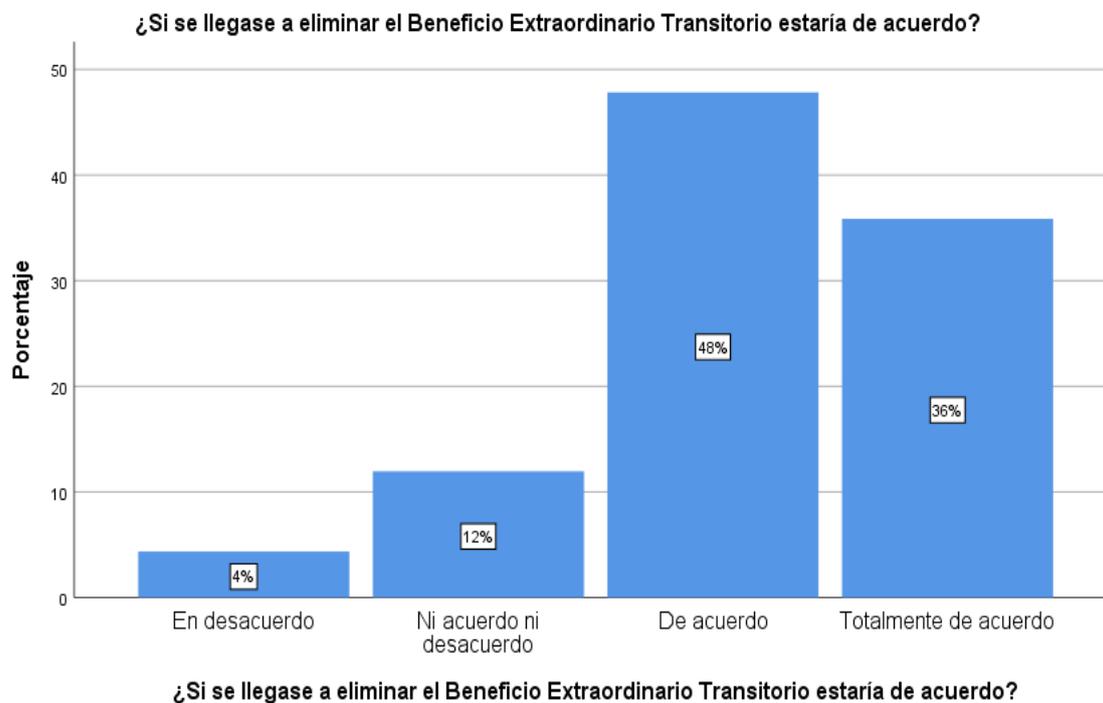
¿Si se llegase a eliminar el Beneficio Extraordinario Transitorio estaría de acuerdo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	4	4,3	4,3	4,3
	Ni acuerdo ni desacuerdo	11	12,0	12,0	16,3
	De acuerdo	44	47,8	47,8	64,1
	Totalmente de acuerdo	33	35,9	35,9	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 44

¿Si se llegase a eliminar el Beneficio Extraordinario Transitorio estaría de acuerdo?



Elaboración propia.

El resultado obtenido a la pregunta formulada *¿Si se llegase a eliminar el Beneficio Extraordinario Transitorio estaría de acuerdo?* fueron el siguiente: el 4% indica que está en desacuerdo el 12% indica que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 48% indica que está de acuerdo y el 36% indica que está totalmente de acuerdo.

Tabla 47

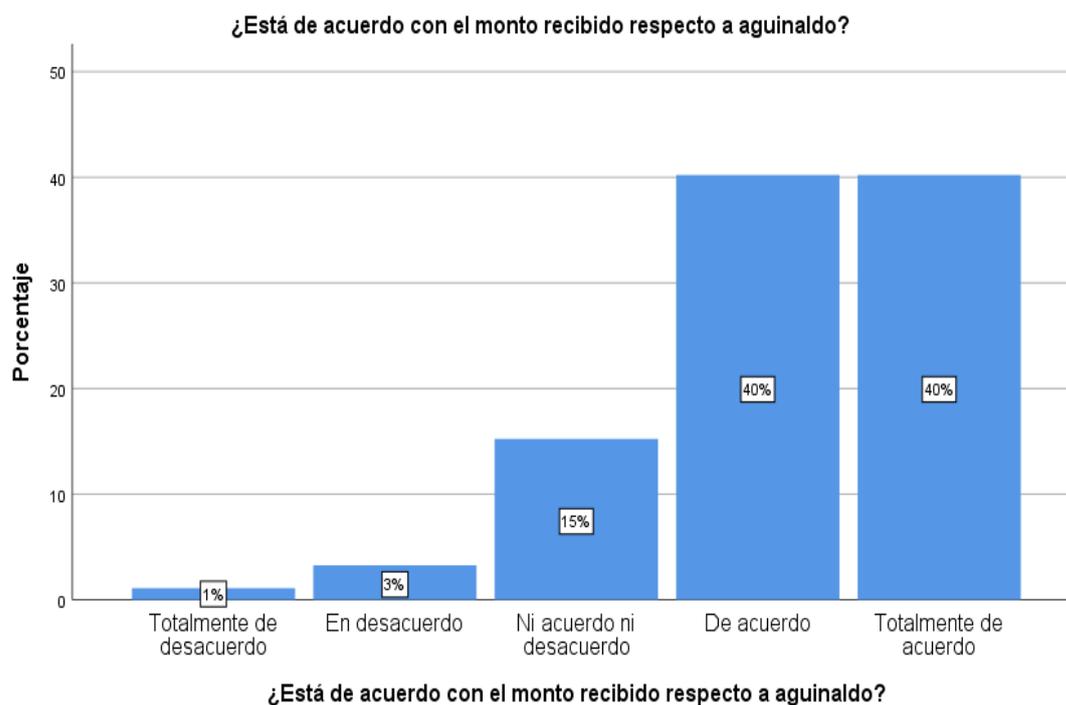
¿Está de acuerdo con el monto recibido respecto a aguinaldo?

			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de desacuerdo		1	1,1	1,1	1,1
	En desacuerdo		3	3,3	3,3	4,3
	Ni acuerdo ni desacuerdo		14	15,2	15,2	19,6
	De acuerdo		37	40,2	40,2	59,8
	Totalmente de acuerdo		37	40,2	40,2	100,0
	Total		92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 45

¿Está de acuerdo con el monto recibido respecto a aguinaldo?



Elaboración propia

El resultado obtenido a la pregunta formulada *¿Está de acuerdo con el monto recibido respecto a aguinaldo?* fueron el siguiente: el 1% indica que está totalmente en desacuerdo, el 3% indica que está en desacuerdo el 15% indica que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 40% indica que está de acuerdo y el 40% indica que está totalmente de acuerdo.

Tabla 48

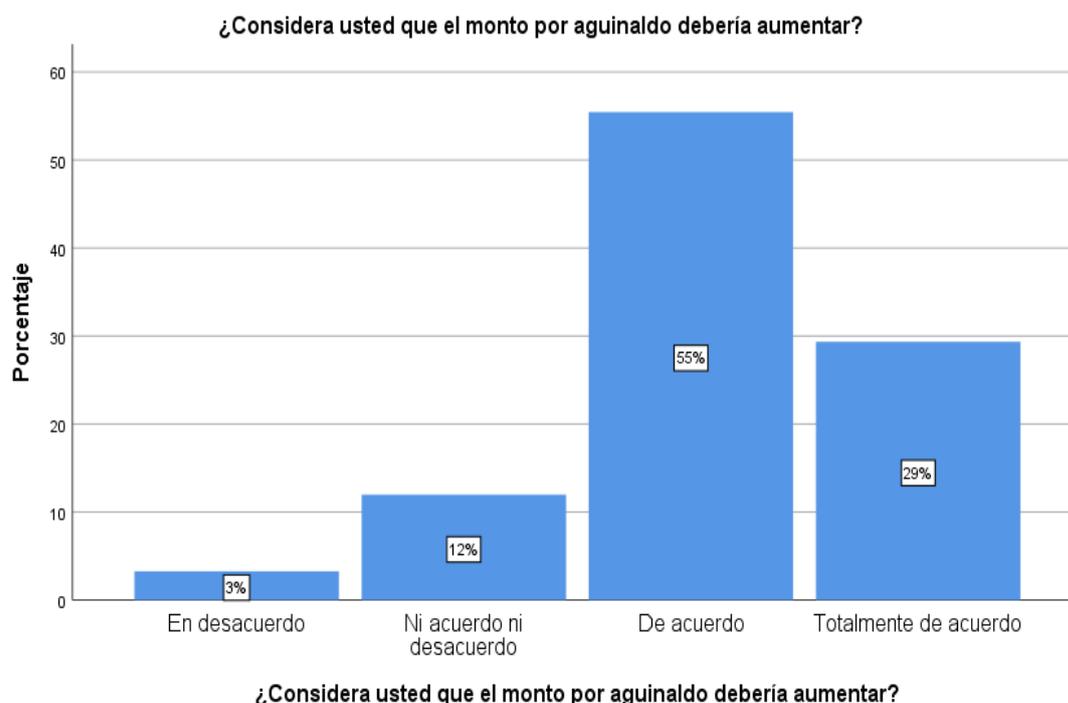
¿Considera usted que el monto por aguinaldo debería aumentar?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	3,3	3,3	3,3
	Ni acuerdo ni desacuerdo	11	12,0	12,0	15,2
	De acuerdo	51	55,4	55,4	70,7
	Totalmente de acuerdo	27	29,3	29,3	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 46

¿Considera usted que el monto por aguinaldo debería aumentar?



Elaboración propia

El resultado obtenido a la pregunta formulada *¿Considera usted que el monto por aguinaldo debería aumentar?* fueron el siguiente: el 3% indica que está en desacuerdo; el 12% indica que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 55% indica que está de acuerdo y el 29% indica que está totalmente de acuerdo.

Tabla 49

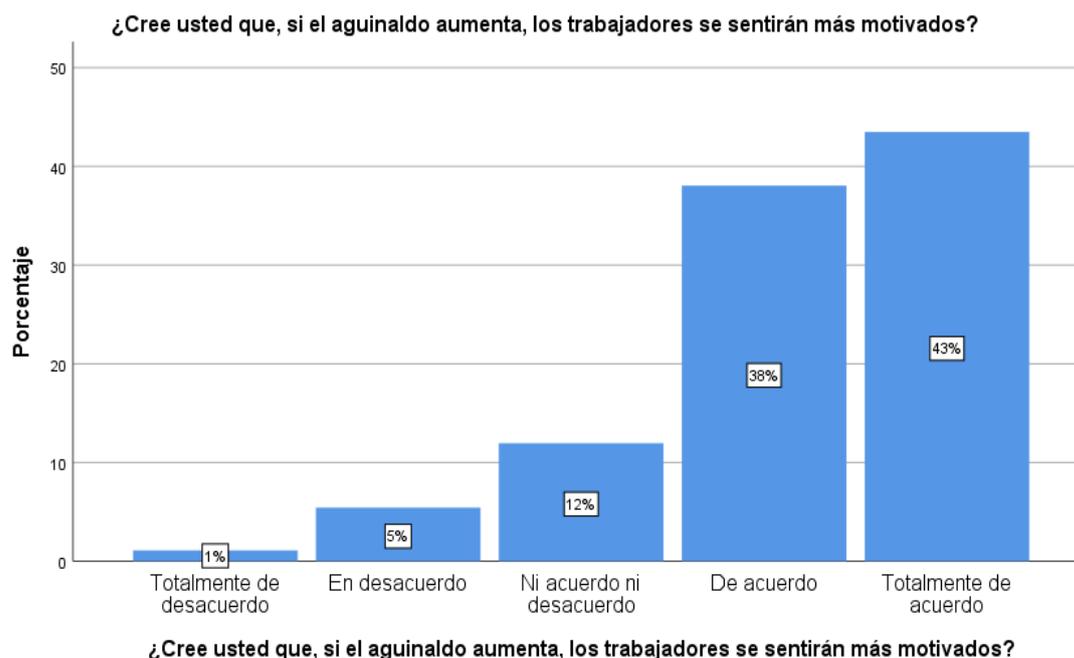
¿Cree usted que, si el aguinaldo aumenta, los trabajadores se sentirán más motivados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
	En desacuerdo	5	5,4	5,4	6,5
	Ni acuerdo ni desacuerdo	11	12,0	12,0	18,5
	De acuerdo	35	38,0	38,0	56,5
	Totalmente de acuerdo	40	43,5	43,5	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 47

¿Cree usted que, si el aguinaldo aumenta, los trabajadores se sentirán más motivados?



Elaboración propia

El resultado obtenido a la pregunta formulada *¿Cree usted que, si el aguinaldo aumenta, los trabajadores se sentirán más motivados?* fueron el siguiente: el 1% indica que está totalmente en desacuerdo; el 5% indica que está en desacuerdo; el 12% indica que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 36% indica que está de acuerdo y el 43% indica que está totalmente de acuerdo.

Tabla 50

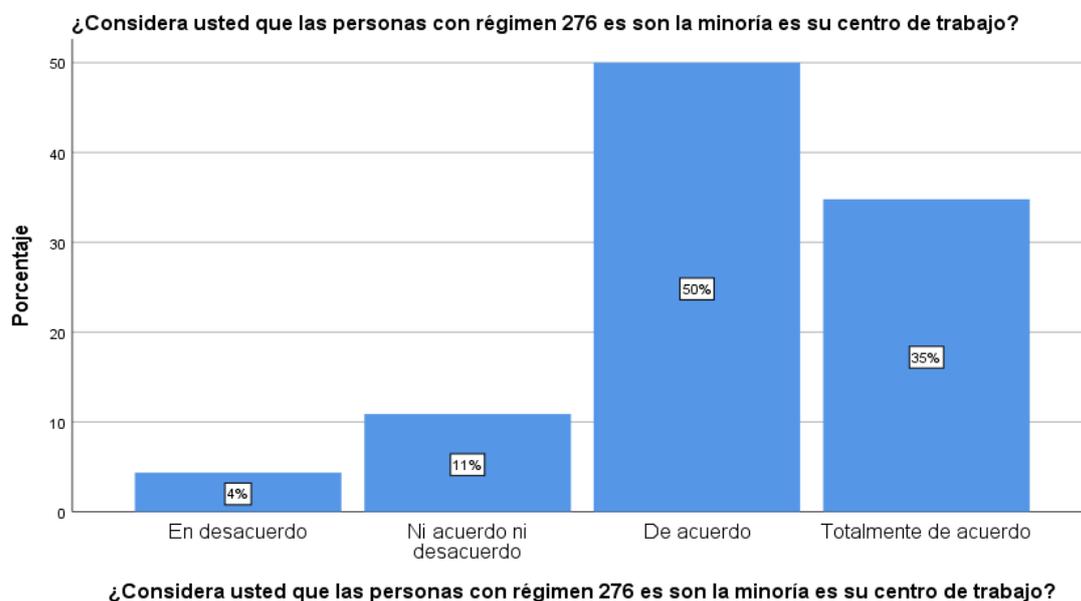
¿Considera usted que las personas con régimen 276 es son la minoría es su centro de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		a	e		
Válido	En desacuerdo	4	4,3	4,3	4,3
o	Ni acuerdo ni desacuerdo	10	10,9	10,9	15,2
	De acuerdo	46	50,0	50,0	65,2
	Totalmente de acuerdo	32	34,8	34,8	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 48

¿Considera usted que las personas con régimen 276 es son la minoría es su centro de trabajo?



Elaboración propia

El resultado obtenido a la pregunta formulada *¿Cree usted que, si el aguinaldo aumenta, los trabajadores se sentirán más motivados?* fueron el siguiente: el 1% indica que está totalmente en desacuerdo; el 5% indica que está en desacuerdo; el 12% indica que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 36% indica que está de acuerdo y el 43% indica que está totalmente de acuerdo.

Tabla 51

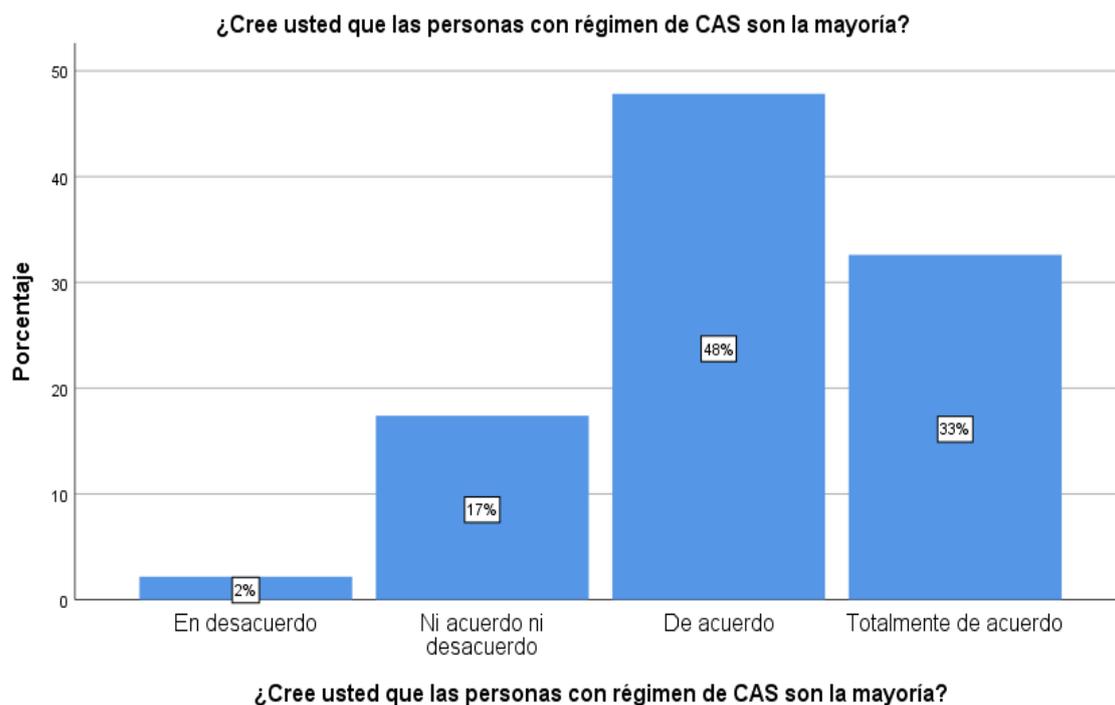
¿Cree usted que las personas con régimen de CAS son la mayoría?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	2,2	2,2	2,2
	Ni acuerdo ni desacuerdo	16	17,4	17,4	19,6
	De acuerdo	44	47,8	47,8	67,4
	Totalmente de acuerdo	30	32,6	32,6	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 49

¿Cree usted que las personas con régimen de CAS son la mayoría?



Elaboración propia

El resultado obtenido a la pregunta formulada *¿Cree usted que las personas con régimen de CAS son la mayoría?* fueron el siguiente: el 2% indica que está en desacuerdo; el 17% indica que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 48% indica que está de acuerdo y el 33% indica que está totalmente de acuerdo.

Tabla 52

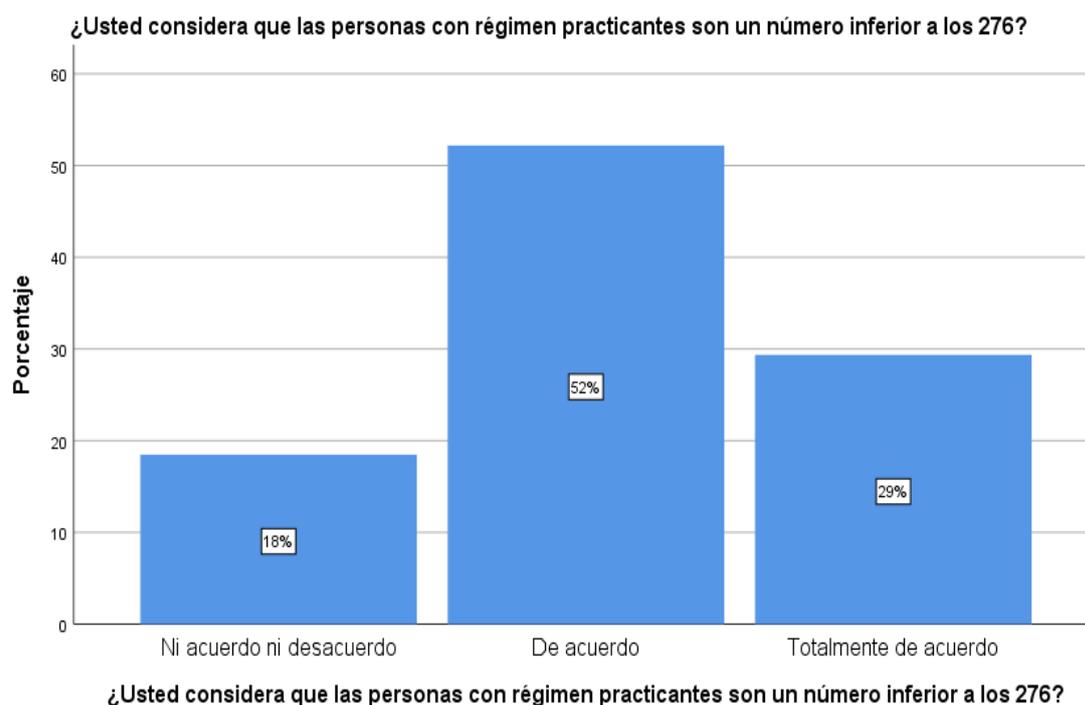
¿Usted considera que las personas con régimen practicantes son un número inferior a los 276?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni acuerdo ni desacuerdo	17	18,5	18,5	18,5
	De acuerdo	48	52,2	52,2	70,7
	Totalmente de acuerdo	27	29,3	29,3	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 50

¿Usted considera que las personas con régimen practicantes son un número inferior a los 276?



Elaboración propia

El resultado obtenido a la pregunta formulada *¿Usted considera que las personas con régimen practicantes son un número inferior a los 276?* fueron el siguiente: el 18% indica que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 52% indica que está de acuerdo y el 29% indica que está totalmente de acuerdo.

Tabla 53

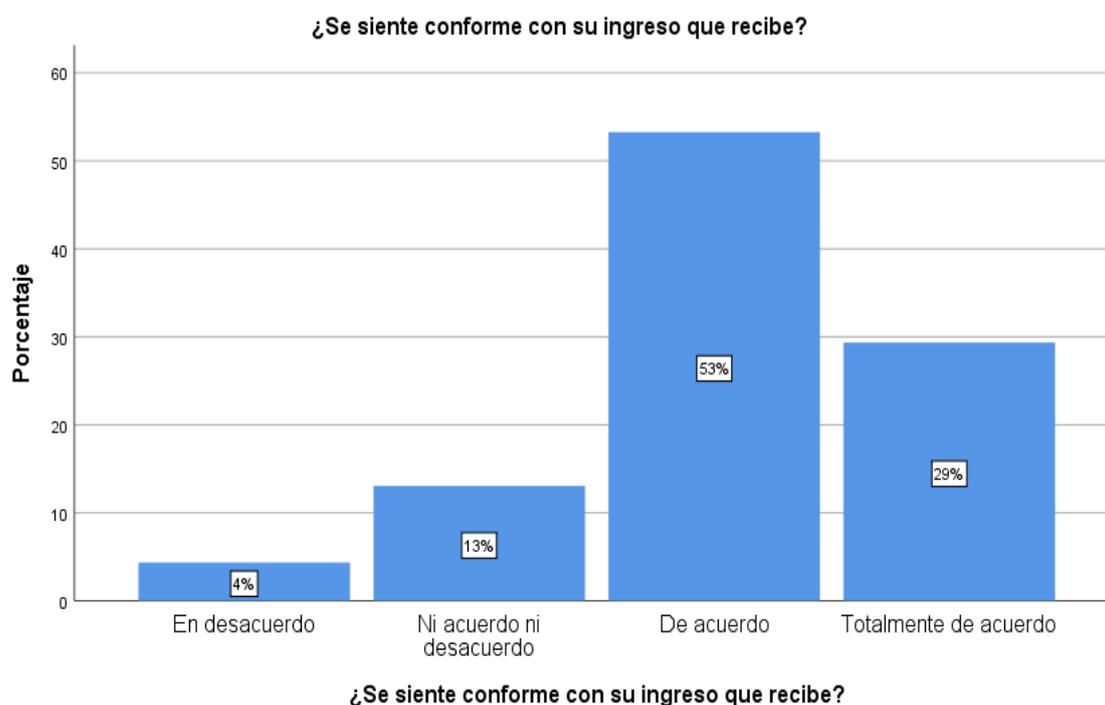
¿Se siente conforme con su ingreso que recibe?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	4	4,3	4,3	4,3
	Ni acuerdo ni desacuerdo	12	13,0	13,0	17,4
	De acuerdo	49	53,3	53,3	70,7
	Totalmente de acuerdo	27	29,3	29,3	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 51

¿Se siente conforme con su ingreso que recibe?



Elaboración propia

El resultado obtenido a la pregunta formulada *¿Se siente conforme con su ingreso que recibe?* fueron el siguiente: el 4% indica que está en desacuerdo; el 13% indica que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 53% indica que está de acuerdo y el 29% indica que está totalmente de acuerdo.

Tabla 54

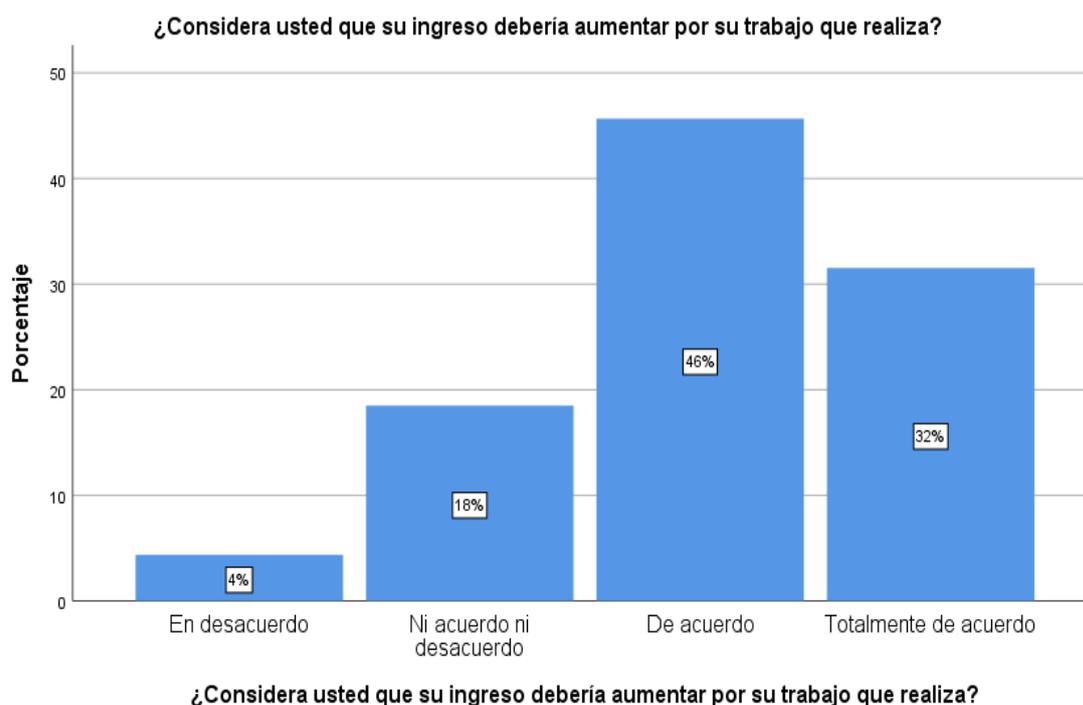
¿Considera usted que su ingreso debería aumentar por su trabajo que realiza?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	4	4,3	4,3	4,3
	Ni acuerdo ni desacuerdo	17	18,5	18,5	22,8
	De acuerdo	42	45,7	45,7	68,5
	Totalmente de acuerdo	29	31,5	31,5	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 52

¿Considera usted que su ingreso debería aumentar por su trabajo que realiza?



Elaboración propia

El resultado obtenido a la pregunta formulada *¿Considera usted que su ingreso debería aumentar por su trabajo que realiza?* fueron el siguiente: el 4% indica que está en desacuerdo; el 18% indica que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 46% indica que está de acuerdo y el 32% indica que está totalmente de acuerdo.

Tabla 55

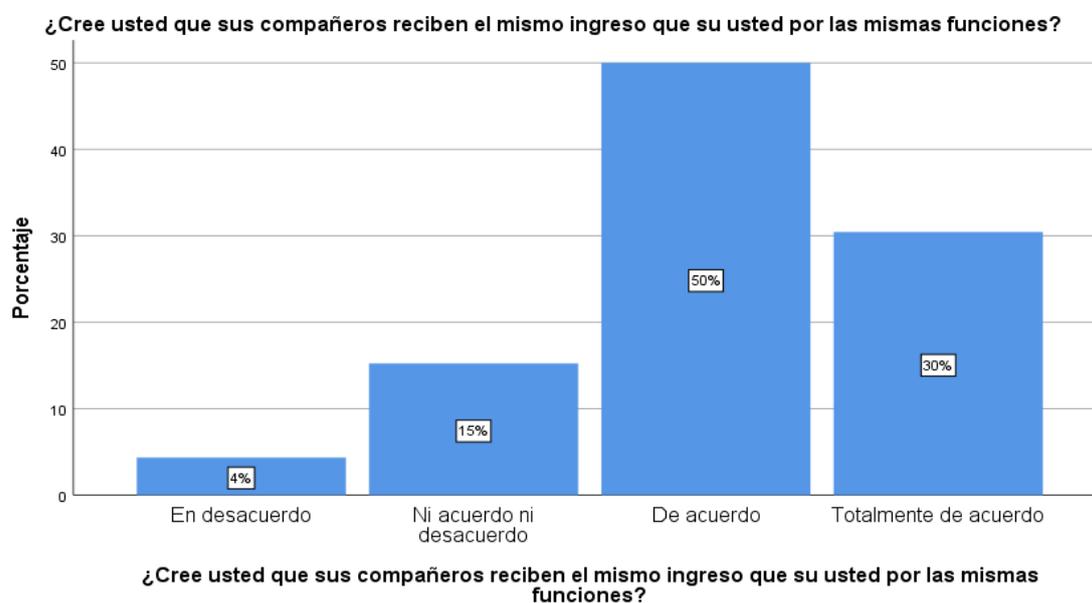
¿Cree usted que sus compañeros reciben el mismo ingreso que su usted por las mismas funciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	4	4,3	4,3	4,3
	Ni acuerdo ni desacuerdo	14	15,2	15,2	19,6
	De acuerdo	46	50,0	50,0	69,6
	Totalmente de acuerdo	28	30,4	30,4	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 53

¿Cree usted que sus compañeros reciben el mismo ingreso que su usted por las mismas funciones?



Elaboración propia

El resultado obtenido a la pregunta formulada *¿Cree usted que sus compañeros reciben el mismo ingreso que su usted por las mismas funciones?* fueron el siguiente: el 4% indica que está en desacuerdo; el 15% indica que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 50% indica que está de acuerdo y el 30% indica que está totalmente de acuerdo.

Tabla 56

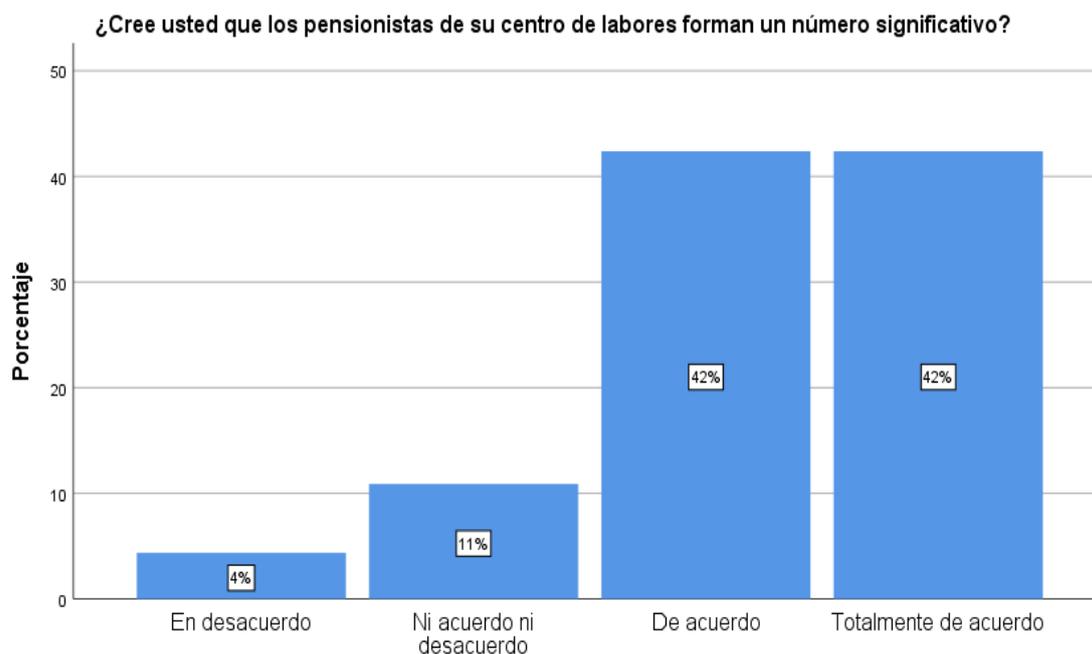
¿Cree usted que los pensionistas de su centro de labores forman un número significativo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	4	4,3	4,3	4,3
	Ni acuerdo ni desacuerdo	10	10,9	10,9	15,2
	De acuerdo	39	42,4	42,4	57,6
	Totalmente de acuerdo	39	42,4	42,4	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 54

¿Cree usted que los pensionistas de su centro de labores forman un número significativo?



¿Cree usted que los pensionistas de su centro de labores forman un número significativo?

Elaboración propia

El resultado obtenido a la pregunta formulada *¿Cree usted que los pensionistas de su centro de labores forman un número significativo?* fueron el siguiente: el 4% indica que está en desacuerdo; el 11% indica que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 42% indica que está de acuerdo y el 42% indica que está totalmente de acuerdo.

Tabla 57

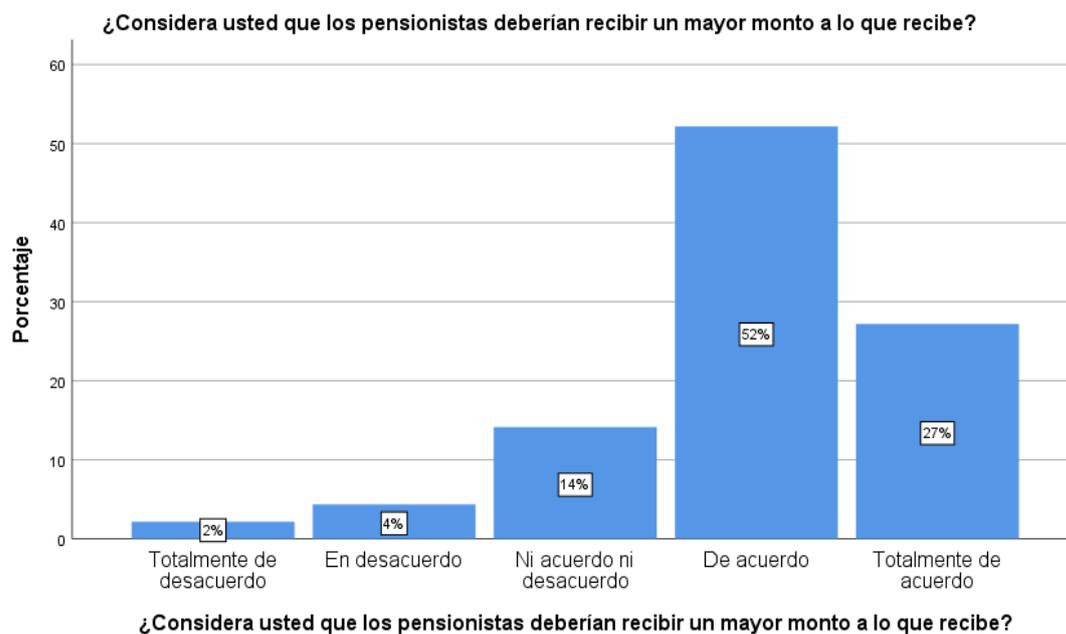
¿Considera usted que los pensionistas deberían recibir un mayor monto a lo que recibe?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de desacuerdo	2	2,2	2,2	2,2
	En desacuerdo	4	4,3	4,3	6,5
	Ni acuerdo ni desacuerdo	13	14,1	14,1	20,7
	De acuerdo	48	52,2	52,2	72,8
	Totalmente de acuerdo	25	27,2	27,2	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 55

¿Considera usted que los pensionistas deberían recibir un mayor monto a lo que recibe?



Elaboración propia

El resultado obtenido a la pregunta formulada *¿Considera usted que los pensionistas deberían recibir un mayor monto a lo que recibe?* fueron el siguiente: el 2% indica que está totalmente en desacuerdo; el 4% indica que está en desacuerdo, el 14% indica que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 52% indica que está de acuerdo y el 27% indica que está totalmente de acuerdo.

Tabla 58

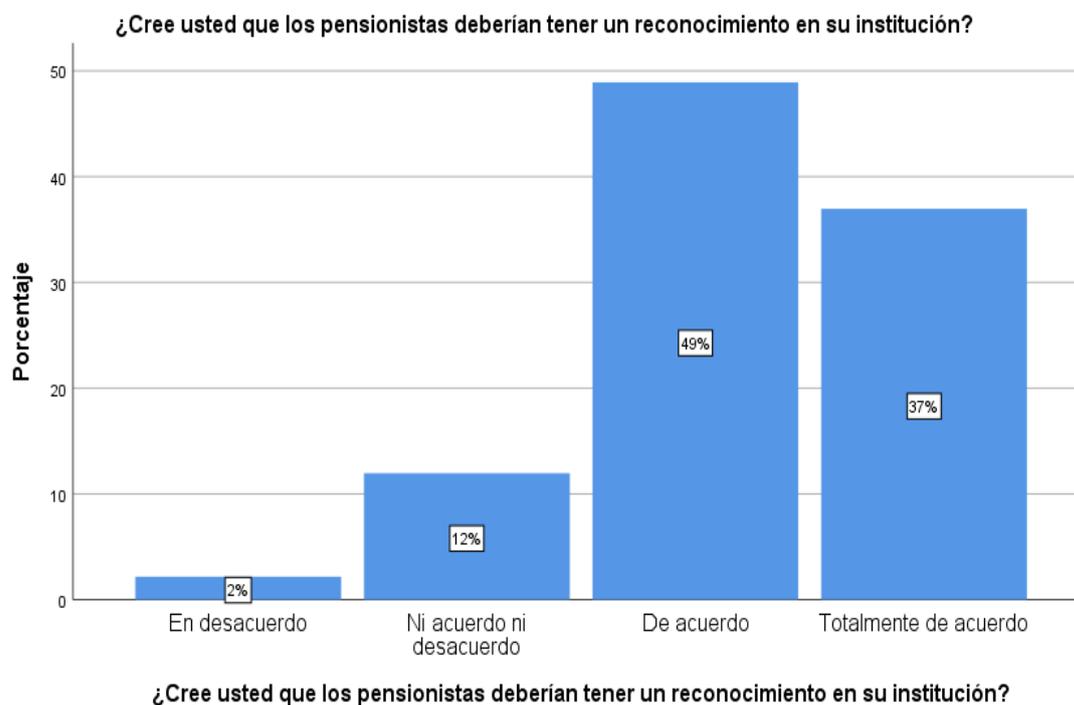
¿Cree usted que los pensionistas deberían tener un reconocimiento en su institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	2,2	2,2	2,2
	Ni acuerdo ni desacuerdo	11	12,0	12,0	14,1
	De acuerdo	45	48,9	48,9	63,0
	Totalmente de acuerdo	34	37,0	37,0	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 56

¿Cree usted que los pensionistas deberían tener un reconocimiento en su institución?



Elaboración propia

El resultado obtenido a la pregunta formulada *¿Cree usted que los pensionistas deberían tener un reconocimiento en su institución?* fueron el siguiente: el 2% indica que está en desacuerdo; el 12% indica que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 49% indica que está de acuerdo y el 37% indica que está totalmente de acuerdo.

Tabla 59

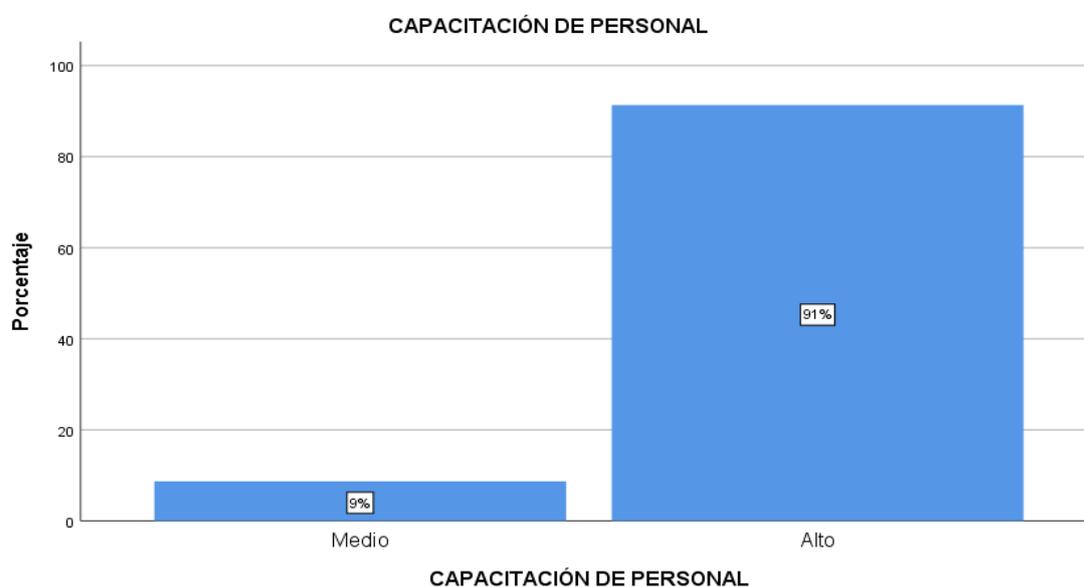
Variable 1: Capacitación de personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	8	8,7	8,7	8,7
	Alto	84	91,3	91,3	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 57

Variable 1: Capacitación de personal



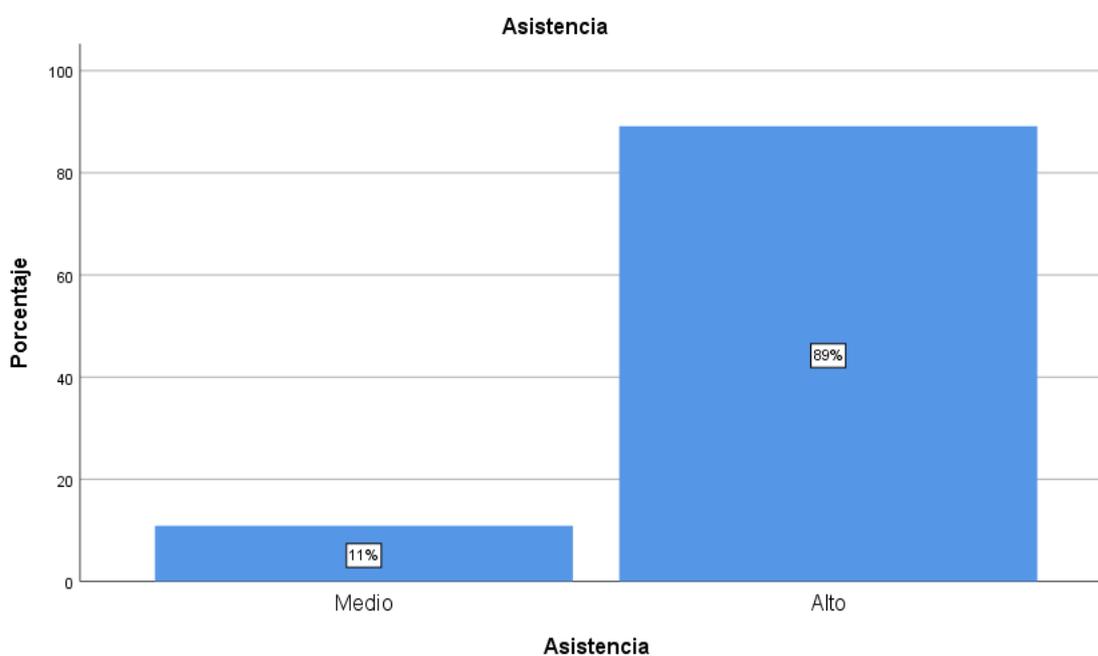
Elaboración propia

El resultado obtenido al promedio de la variable capacitación de personal se puede apreciar que el 9% presenta un nivel medio y el 91% indica que hay un nivel alto en la capacitación de personal.

Tabla 60*Asistencia*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	10	10,9	10,9	10,9
	Alto	82	89,1	89,1	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 58*Asistencia*

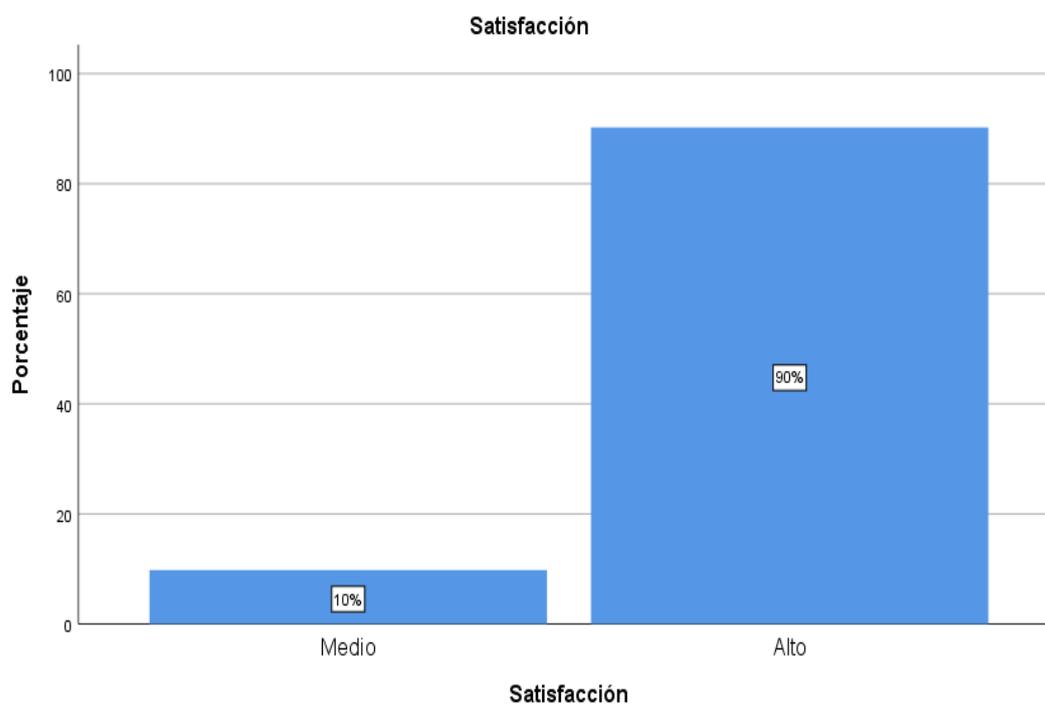
Elaboración propia

El resultado obtenido al promedio de la Dimensión Asistencia de personal se puede observar que el 11% presenta un nivel medio y el 89% indica que hay un nivel alto en la asistencia de personal.

Tabla 61*Satisfacción*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	9	9,8	9,8	9,8
	Alto	83	90,2	90,2	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 59*Satisfacción*

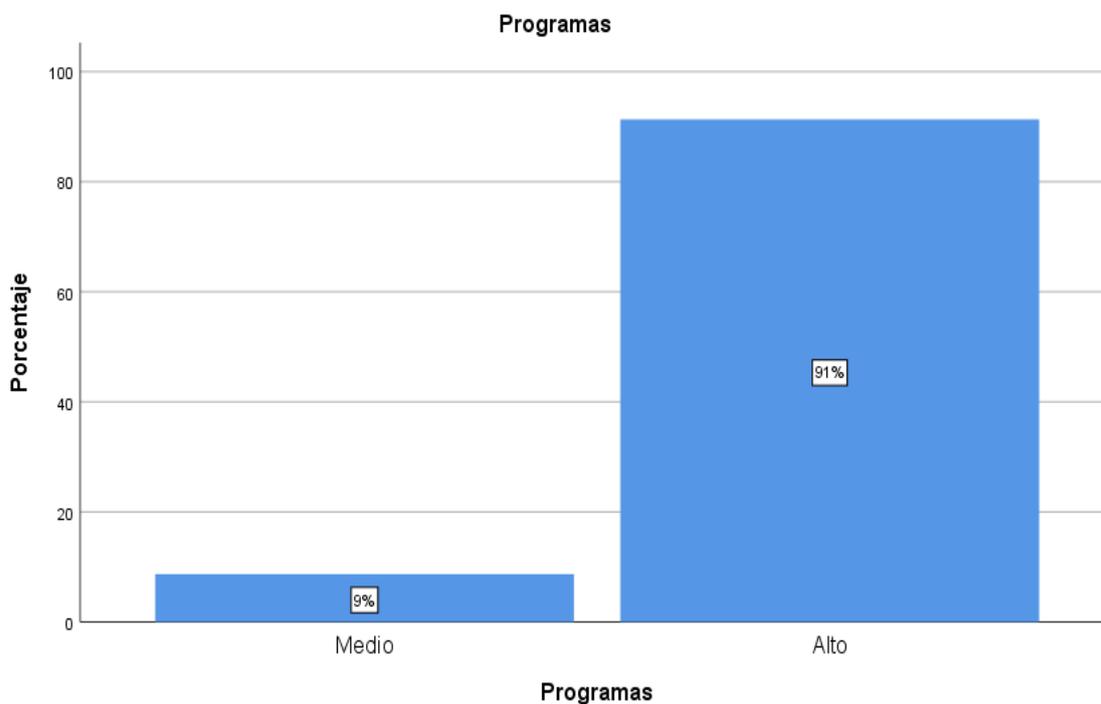
Elaboración propia

El resultado obtenido al promedio de la Dimensión Satisfacción se puede observar que el 10% presenta un nivel medio y el 90% indica que hay un nivel alto en la satisfacción de personal.

Tabla 62*Programas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	8	8,7	8,7	8,7
	Alto	84	91,3	91,3	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 60*Programas*

Elaboración propia

El resultado obtenido al promedio de la Dimensión Programa se puede observar que el 9% presenta un nivel medio y el 91% indica que está en nivel alto en los programas de personal.

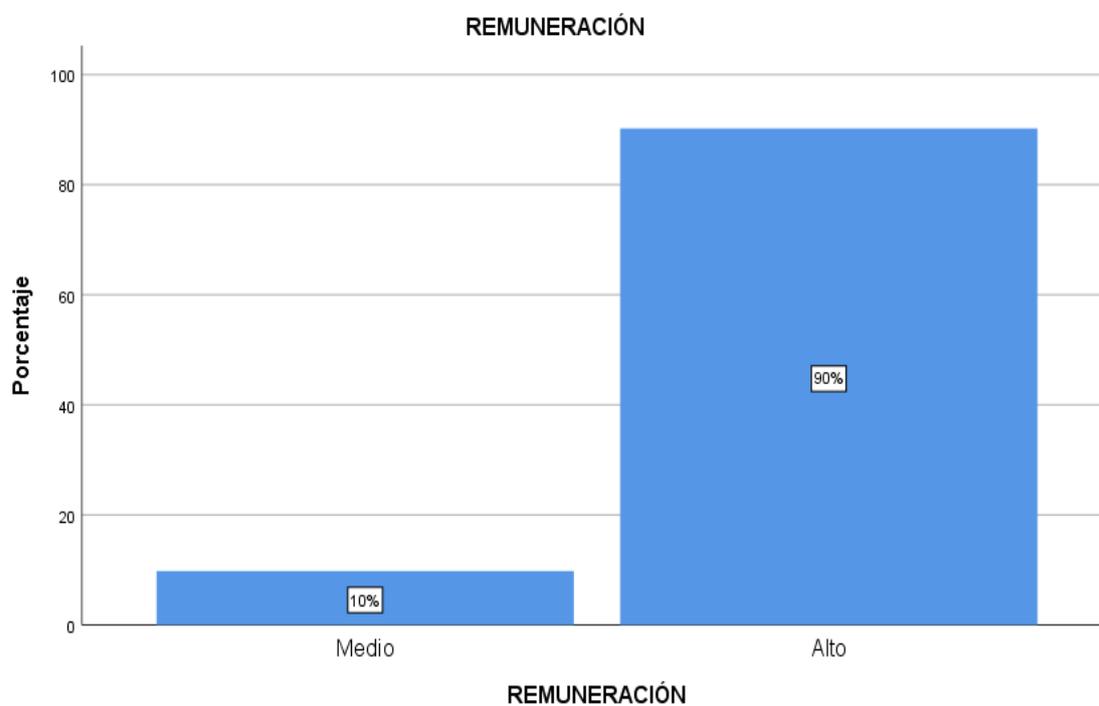
Tabla 63
Remuneración

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	9	9,8	9,8	9,8
	Alto	83	90,2	90,2	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 61

Remuneración



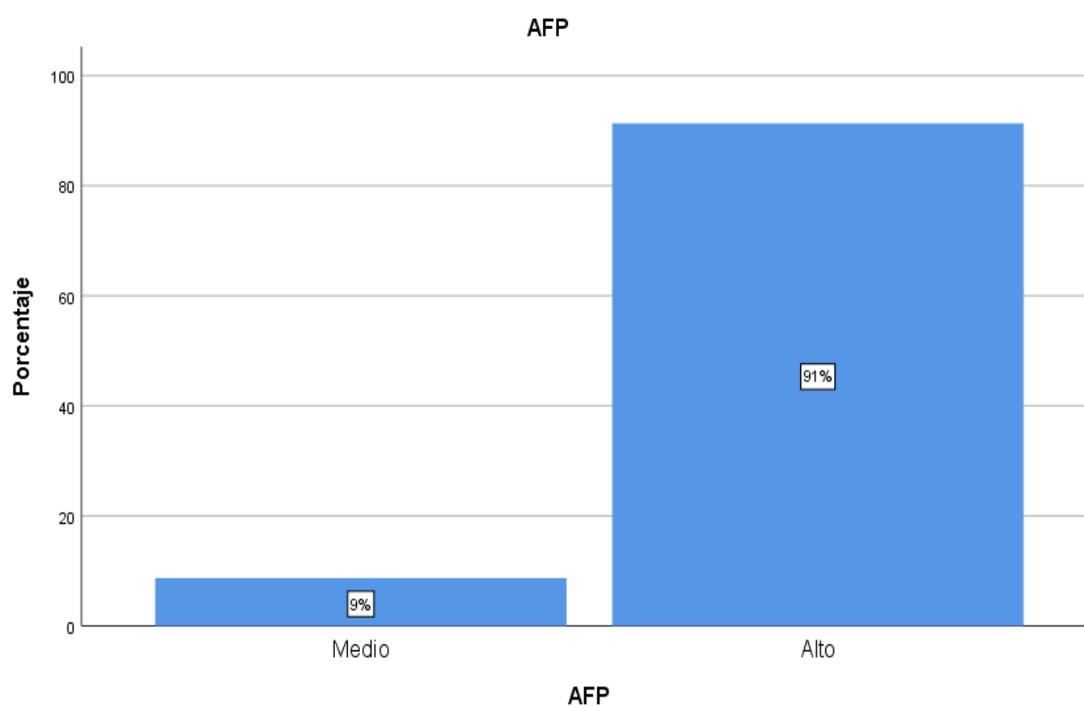
Elaboración propia

El resultado obtenido al promedio de la Variable Remuneración se puede observar que el 10% presenta un nivel medio y el 90% indica que hay un nivel alto en la remuneración de personal.

Tabla 64*AFP*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	8	8,7	8,7	8,7
	Alto	84	91,3	91,3	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 62*AFP*

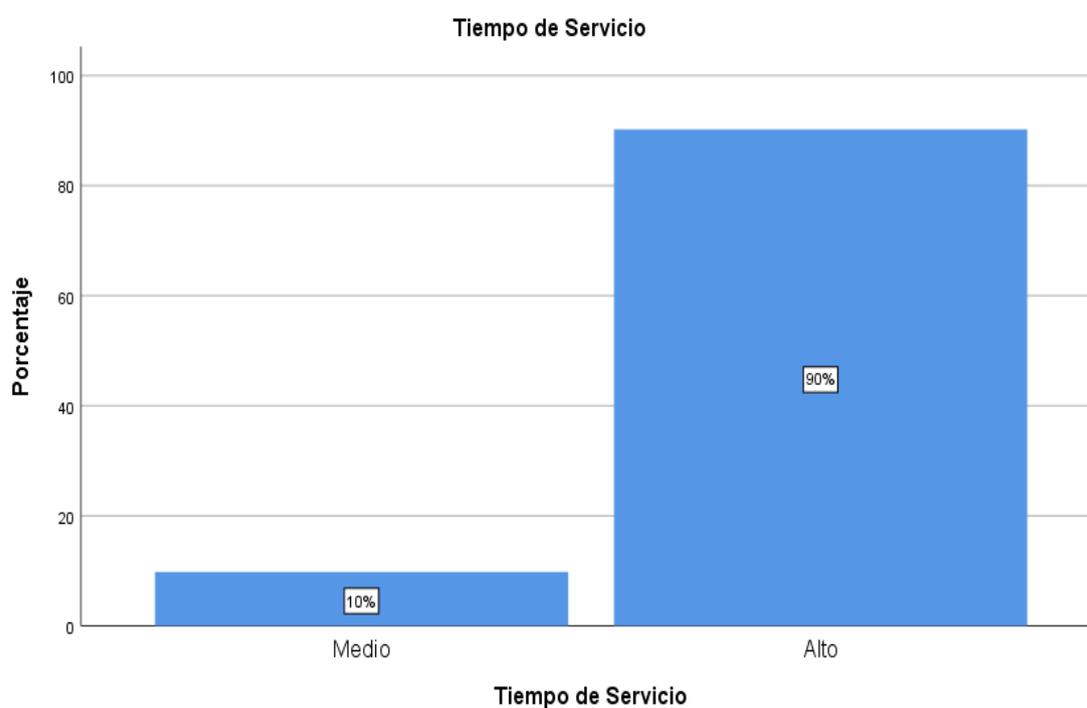
Elaboración propia

El resultado obtenido al promedio de la Variable AFP se puede observar que el 9% presenta un nivel medio y el 91% indica que hay un nivel alto en la Variable AFP.

Tabla 65*Tiempo de Servicio*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	9	9,8	9,8	9,8
	Alto	83	90,2	90,2	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 63*Tiempo de Servicio*

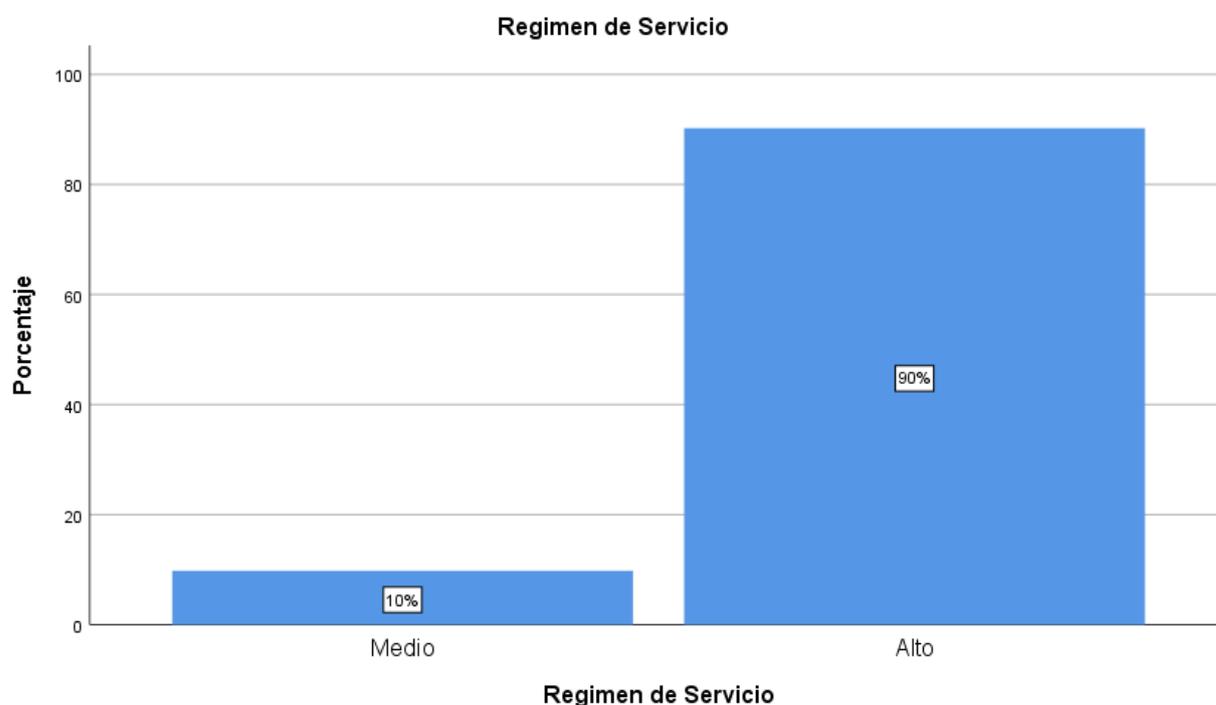
Elaboración propia

El resultado obtenido al promedio de la dimensión Tiempo de servicio, se puede observar que el 10% presenta un nivel medio y el 90% indica que hay un nivel alto en la dimensión Tiempo de servicio del personal.

Tabla 66*Régimen de Servicio*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	9	9,8	9,8	9,8
	Alto	83	90,2	90,2	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Elaboración propia

Figura 64*Régimen de Servicio*

Elaboración propia

El resultado obtenido al promedio de la dimensión Régimen de Servicio, se puede observar que el 10% presenta un nivel medio y el 90% indica que hay un nivel alto en la dimensión Régimen de servicio del personal.

7. Análisis de Resultados

2.1 Análisis de la hipótesis general

HG La capacitación del personal tiene relación con las remuneraciones de los trabajadores de una Institución del Sector Público en Estado de Emergencia Covid 19 – 2021.

Regla de decisión

a) Si p valor > 0.05 , se acepta la hipótesis nula

Tabla 67

Tabla cruzada V1= Capacitación * V2 = Remuneración

		V2 = Remuneración					
		Medio		Alto		Total	
		Fr	%	Fr	%	Fr	%
V1=	Medio	7	7,6%	1	1,1%	8	8,7%
Capacitación	Alto	2	2,2%	82	89,1%	84	91,3%
Total		9	9,8%	83	90,2%	92	100,0%

Elaboración propia

Tabla 68

Chi Cuadrado de Tabla cruzada V1= Capacitación * V2 = Remuneración

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	59,964 ^a	1	,000
N de casos válidos	92		

Elaboración propia

Descripción

Los resultados de la Tabla N° 67 tabla cruzada de las variables Capacitación y remuneraciones, observamos que para 7.6% considera que hay una relación de variable medio, y el 89,1% indica que existe una relación alta entre las variables, por otro lado, en las tablas cruzadas se observa que el 2,2% indica un nivel medio en capacitación.

Inferencia:

De acuerdo a la prueba de hipótesis general se observa que el valor de chi-cuadrado es de 59,964, con 1 grado de libertad y un valor de significancia de 0,000. Debido a que el valor de significancia es menor a 0,05 por lo tanto, afirmamos que, la capacitación tiene relación con las remuneraciones de los trabajadores de una institución del Sector Público en estado de emergencia Covid 19.

Análisis de la hipótesis específica 1

H1 El sistema de asistencia se relaciona con las remuneraciones de los trabajadores de una Institución del Sector Público en Estado de Emergencia Covid 19 - 2021.

Tabla 69

*Tabla cruzada Asistencia a la Inducción*remuneración*

			REMUNERACIÓN		Total
			Medio	Alto	
Asistencia a la Inducción	Medio	Recuento	8	2	10
		%	88,9%	2,4%	10,9%
	Alto	Recuento	1	81	82
		%	11,1%	97,6%	89,1%
Total		Recuento	9	83	92
		%	100,0%	100,0%	100,0%

Elaboración propia

Tabla 70

Chi Cuadrado de la Asistencia a la Inducción remuneración*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	62,678 ^a	1	,000
N de casos válidos	92		

Elaboración propia

Descripción

Los resultados de la Tabla N° 69 tabla cruzada de la dimensión: asistencia y las remuneraciones, se observa que la asistencia tiene el 88.9%, de nivel medio en relación al nivel medio de la remuneración y solo el 2,4% indica un nivel asistencia media con una remuneración alta; asimismo, el 11,1% de asistencia a la inducción alta tiene una remuneración media y el 97,6% de asistencia a la inducción alta tiene una remuneración alta.

Inferencia:

De acuerdo a la prueba de hipótesis específica 1, se observa que el valor de chi-cuadrado es de 62,678, con 1 grado de libertad y un valor de significancia de 0,000. Debido a que el valor de significancia es menor a 0,05 por lo tanto, afirmamos que, la asistencia a la inducción se relaciona significativamente con el proceso de remuneraciones de los trabajadores de una Institución del Sector Público en Estado de Emergencia Covid 19 - 2021.

Análisis de la hipótesis específica 2

HE2 La satisfacción con el programa de capacitación del trabajador se relaciona con las remuneraciones de los trabajadores de una Institución del Sector Público en Estado de Emergencia Covid 19 - 2021.

Tabla 71

*Tabla cruzada Satisfacción en la capacitación *REMUNERACIÓN*

			Satisfacción en la capacitación		Total
			Medio	Alto	
REMUNERACIÓN	Medio	Recuento	6	3	9
		%	66,7%	3,6%	9,8%
	Alto	Recuento	3	80	83
		%	33,3%	96,4%	90,2%
Total		Recuento	9	83	92

	%	100,0%	100,0%	100,0%
Elaboración propia				

Tabla 72

*Pruebas de chi-cuadrado: Satisfacción en la capacitación *REMUNERACIÓN*

	Valor	Df	Significaci ón asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	36,575 ^a	1	,000
N de casos válidos	92		

a. 1 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,88.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Elaboración propia

Descripción

Los resultados de la Tabla N° 72 tabla cruzada de la dimensión: satisfacción del trabajador y las remuneraciones, se observa que la satisfacción del trabajador tiene el 66,7%, de nivel medio en relación al nivel medio de la remuneración y solo el 3,6% indica un nivel satisfacción en la capacidad media con una remuneración alta; asimismo, el 33,3% satisfacción en la capacidad alta tiene una remuneración media y el 96,4% de satisfacción en la capacidad alta tiene una remuneración alta.

Inferencia:

De acuerdo a la prueba de hipótesis específica 2, se observa que el valor de chi-cuadrado es de 36,575, con 1 grado de libertad y un valor de significancia de 0,000. Debido a que el valor de significancia es menor a 0,05; por lo tanto, afirmamos que, la satisfacción en la capacitación se relaciona significativamente con la remuneración de los trabajadores de una Institución del Sector Público en Estado de Emergencia Covid 19 - 2021.

Análisis de la hipótesis específica 3

HE3 El programa del Plan de desarrollo del personal se relaciona con las remuneraciones de los trabajadores de una Institución del Sector Público en Estado de Emergencia Covid 19 – 2021.

Tabla 73

*Pruebas de chi-cuadrado: Programas desarrollados *REMUNERACIÓN*

			Programas desarrollados		Total
			Medio	Alto	
REMUNERACIÓN	Medio	Recuento	5	4	9
		%	62,5%	4,8%	9,8%
	Alto	Recuento	3	80	83
		%	37,5%	95,2%	90,2%
Total	Recuento		8	84	92
	%		100,0%	100,0%	100,0%

Elaboración propia

Tabla 74

*Pruebas de chi-cuadrado: Programas desarrollados *REMUNERACIÓN*

	Valor	df	Significaci ón asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	27,591 ^a	1	,000
N de casos válidos	92		

a. 1 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,78.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Elaboración propia

Descripción

Los resultados de la Tabla 73 tabla cruzada de la dimensión: Programa del plan de desarrollo del personal y las remuneraciones, se observa que los programas del plan de desarrollo del personal tienen el 62,5%, de nivel medio en relación al nivel medio de la remuneración y solo el 4,8% indica un nivel satisfacción en la capacidad media con una

remuneración alta; asimismo, el 37,5% de Programas desarrollados alta tiene una remuneración media y el 95,2% de Programas desarrollados alta tiene una remuneración alta.

Inferencia:

De acuerdo a la prueba de hipótesis específica 3, se observa que el valor de chi-cuadrado es de 27,591, con 1 grado de libertad y un valor de significancia de 0,000. Debido a que el valor de significancia es menor a 0,05 ; por lo tanto afirmamos que, los programas desarrollados se relacionan significativamente con la remuneración de los trabajadores de una Institución del Sector Público en Estado de Emergencia Covid 19 - 2021.

8. Discusión de resultados

Respecto al objetivo general, el cual corresponde a demostrar que la capacitación se relaciona en los procesos de remuneraciones de los trabajadores de una Institución del Sector Público en Estado de Emergencia Covid 19 - 2021, se observó que la prueba de hipótesis general el valor de chi-cuadrado es de 59,964, con 1 grado de libertad y un valor de significancia de 0,000. Debido a que el valor de significancia es menor a 0,05 por lo tanto, la capacitación influirá positivamente en las remuneraciones de los trabajadores de una institución del Sector Público en estado de emergencia Covid 19 - 2021. Los resultados que se obtuvieron en el presente trabajo tienen similitud con el de Bonilla (2017) que obtuvo como resultados que mejorar la eficacia de la capacitación del personal del Minsa debe implementar lineamientos dirigidos a articular los procedimientos para seleccionar, planificar y ejecutar las acciones de capacitación, con las políticas del Ministerio de Salud y la normatividad de Autoridad Nacional del Servicio Civil ;

optimizar las acciones de seguimiento y monitoreo de las capacitaciones, y mejorar y estandarizar la evaluación de las capacitaciones.

Respecto al objetivo específico 1, el cual corresponde a determinar se relaciona con los procesos de remuneraciones de los trabajadores de una Institución del Sector Público en Estado de Emergencia Covid 19 - 2021, se observó que la prueba de hipótesis específica 1, se observa que el valor de chi-cuadrado es de 62,678, con 1 grado de libertad y un valor de significancia de 0,000. Debido a que el valor de significancia es menor a 0,05 por lo tanto, afirmamos que, la asistencia a la inducción se relaciona significativamente con el proceso de remuneraciones de los trabajadores de una Institución del Sector Público en Estado de Emergencia Covid 19 - 2021. Este resultado es similar al de Salazar (2021), quien concluyó que, el 70% de los colaboradores que asistieron considera que es fundamental que los jefes realicen una evaluación a los colaboradores después de una capacitación para analizar sus conocimientos en práctica, el 30% de los colaboradores considera no adecuado la frecuencia y los horarios de las capacitaciones.

Respecto al objetivo específico 2, el cual corresponde a determinar si la satisfacción con el programa de capacitación del trabajador se relaciona con los procesos de remuneración de los trabajadores de una Institución del Sector Público en Estado de Emergencia Covid 19, se observó que la prueba de hipótesis específica 2, el valor de chi-cuadrado es de 36,575, con 1 grado de libertad y un valor de significancia de 0,000. Debido a que el valor de significancia es menor a 0,05; por lo tanto, afirmamos que, la satisfacción en la capacitación se relaciona significativamente con la remuneración de los trabajadores de una Institución del Sector Público en Estado de Emergencia Covid 19 - 2021. Este estudio es similar al de Preciado (2016) el cual concluye en que, según el análisis realizado, ha determinado que los funcionarios administrativos desconocen las

políticas de planificación con respecto a la capacitación, en la que ellos no se sienten satisfechos con respecto a la frecuencia en que se ejecutan estos adiestramientos, ya que el personal considera que la capacitación es un factor fundamental para su desempeño laboral.

Respecto al objetivo específico 3, el cual corresponde a determinar si los programas desarrollados se relacionan con la remuneración de los trabajadores de una Institución del Sector Público en Estado de Emergencia Covid 19 - 2021, que de acuerdo a la prueba de hipótesis específica 3, se observa que el valor de chi-cuadrado es de 27,591, con 1 grado de libertad y un valor de significancia de 0,000. Debido a que el valor de significancia es menor a 0,05 por lo tanto, afirmamos que, los programas desarrollados se relacionan significativamente con la remuneración de los trabajadores de una Institución del Sector Público en Estado de Emergencia Covid 19 - 2021. Esta investigación tiene similitud con el estudio de Fierro & Sepúlveda (2017), quienes concluyeron que tener claros los parámetros de remuneraciones e incentivos para los trabajadores es de vital importancia para una empresa, al estar alineados correctamente con la labor y la responsabilidad del cargo los trabajadores realizarán sus labores en óptimas condiciones y ayudará a retener y mantener a éstos en la empresa.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. Conclusiones

En el presente estudio se presentan las siguientes conclusiones:

- La capacitación de las entidades se relaciona positivamente con los procesos de remuneraciones de los trabajadores de una institución del Sector Público en estado de emergencia Covid 19 - 2021. Se puede decir que la mayoría de los empleados están de acuerdo con ser capacitados para el trabajo, siendo esta importante para que puedan desempeñar bien sus funciones. Al mismo tiempo, la capacitación afecta el salario del empleado, con la capacitación los empleados desempeñarán mejor su trabajo y tendrán más beneficios en la institución.
- El sistema de asistencia se relaciona positivamente con los procesos de remuneraciones de los trabajadores de una Institución del Sector Público en Estado de Emergencia Covid 19 - 2021. Dado que si hay una mayor asistencia; el cálculo del proceso de la remuneración no se verá afectado en la remuneración final.
- Asimismo, la satisfacción con el programa de capacitación del trabajador se relaciona positivamente con la remuneración de los trabajadores de una Institución del Sector Público en Estado de Emergencia Covid 19 - 2021, ya que la satisfacción permitirá que los empleados tengan mayor entusiasmo de ser parte de ello, pues se obtendrá mayor motivación para que se incremente la producción en la institución
- Los programas del plan de desarrollo del personal se relacionan positivamente con la remuneración de los trabajadores de una Institución del Sector Público en Estado de Emergencia Covid 19 - 2021. En este aspecto, los programas están

dirigidos a que el trabajador tenga mayor conocimiento y practica sobre otros detalles que aseguren la productividad de la empresa, y por ende mejorar sus honorarios.

2. Recomendaciones

- Para disminuir costos y aumentar la competitividad, las empresas deben ubicar a los empleados en primer lugar mediante el desarrollo de un programa de capacitación estructurado, simple y práctico con un método específicos que favorecerá a los empleados y, por lo tanto, a la institución.
- Los tiempos modernos aplicables no permiten cursos largos o largos períodos de capacitación que tengan poco impacto en los activos de la institución, por lo que la planificación y ejecución de programas de inducción es fundamental para el desarrollo del recurso humano en la organización desde un inicio.
- Es muy importante determinar la necesidad real de crear un programa de capacitación que cumpla con los objetivos esperados y que no sea solo una forma de seguimiento de procesos, sino que realmente satisfaga las necesidades y deseos de la institución y afecte directamente a la satisfacción de los empleados y en su comportamiento diario.
- Se recomienda realizar evaluaciones constantes al personal a través de programas de capacitación tales como Learning Management System (LMS), Blended Learning (aprendizaje empresarial), Learning by doing (aprendiendo haciendo), Softwares de evaluación. Estos programas se deben analizar y aplicar cualquiera de ellos según la necesidad que tenga la empresa, después de un diagnóstico.

REFERENCIAS

- Allis, M. (2016). *Selección por competencia*. 241.
- Allis, M. (2019). *Formación capacitación y desarrollo* (Vol. 1 era). Argentina. Recuperado el 18 de 11 de 2021, de <https://books.google.com.pe/books?id=keH4DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=martha+alles+pdf+gratis&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjL8Z-096j0AhV-JLkGHYjSAQI4ChDoAXoECAYQAq#v=onepage&q&f=false>
- Anguita, M. E. (2009). *Capacitación por competencia -Principios y Metodos*. Santiago, Chile. Recuperado el 14 de 12 de 2021, de https://www.sence.cl/601/articles-5675_archivo_01.pdf
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Human resource management practice*. USA: Ashford Colour press Ltd.
- Atahuama, C. (2019). *Compensación por tiempo de Servicio*. *Boletín Informativo Laboral*, 1.
- Blain, J. (2012). *Training today, training tomorrow. An Analysis of Learning Trends Across Europe and Global Comparisons Network*,. Cegos Group. Obtenido de http://static.cegos.com/wp-content/uploads/2012/03/Latest-Learning-Trends-from-Europe_2011.pdf
- Bonilla, A. (2016). *Lineamientos estratégicos para mejorar el proceso de capacitación de los servidores públicos del Ministerio de Salud*. Lima. Recuperado el 4 de 11 de 2021, de file:///C:/Users/Ivette/Desktop/TESIS%20NACIONALES%20E%20INTERNACIONALES/Angela_Tesis_Maestria_2017.pdf

- Bratton, J., & Gold, J. (2007). *Human resources management theory and practice* (4ta ed.). Macmillan: Houndmills.
- Buchan, J. (2000). *Incentive and remuneration strategies*. Genova: Organización Mundial de la Salud.
- Cantoni, V., Cellario, M., & Porta, M. (2004). Perspectives and challenges in e-learning: towards natural interaction paradigms. *Journal of Visual Languages & Computing*, 15, 333-345.
- Cejas Martínez, M. F., Rueda Manzano, R. M., Cayo Lema, L. E., & Villa. (2019). Formación por competencias: Reto de la educación superior. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, vol. XXV, núm. 1, , 2.
- Chand, S. (2015). Entrenamiento: Significado, Definición y Tipos de Entrenamiento. *Your Article library*. Obtenido de https://www-yourarticlelibrary-com.translate.googleusercontent.com/translate/g?hl=es&sl=en&tl=es&pt=es&_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_pt=es-419&_x_tr_pto=sc
- Chand, S. (2015). Entrenamiento: Significado, Definición y Tipos de Entrenamiento. *Your Article Library*.
- Chiavenato, E. (2009). *Gestión de Talento Humano*. Mexico: McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (McGraw-Hill ed., Vol. 8 va). Ciudad de Mexico, Mexico. Recuperado el 18 de 11 de 2021, de ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS . El capital humano de las organizaciones

- Cisnero, M. M. (2018). *Propuesta para el proceso de control de planillas de remuneraciones en la Dirección Regional de Educación Ayacucho, 2018*. AYACUCHO. Recuperado el 4 de 11 de 2021
- Cota, J., & Rivera, J. (2016). La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados de una cadena de zapaterías de ciudad obregón, sonora. *REVISTA TÉCNICA ADMINISTRATIVA*, 1.
- Dávila, A. (2021). *Remuneración y desempeño laboral en el área de digitación de la Red de Salud Lambayeque, 2020*. Chiclayo. Recuperado el 4 de 11 de 2021, de file:///C:/Users/Ivette/Desktop/TESIS%20NACIONALES%20E%20INTERNACIONALES/D%C3%A1vila%20Hurtado,%20Alexis%20Valent%C3%ADn.pdf
- Dolan, S. (2007). *La gestión de los recursos humanos : Como atraer, retener y desarrollar con el éxito capital humano en tiempos de transformación* (3era ed.). Madrid: Mc Graw Hill. Recuperado el 18 de 11 de 2021, de <https://cdn.website-editor.net/50c6037605bc4d1e9286f706427108e6/files/uploaded/La%20gesti%C3%B3n%20de%20los%20la%20recursos%20humano%200-%20Dolan%20C%20Valle%20C%20Jackson%20y%20Schuler.pdf>
- Enciclopedia Concepto. (2021). *Métodos de investigación*. Obtenido de <https://concepto.de/metodos-de-investigacion/>
- Espillco, B. (2019). *Gestión de la remuneración y finanzas personales de los docentes de la Ugel Lucanas Ayacucho-2017*. Lima. Obtenido de file:///C:/Users/Ivette/Desktop/TESIS%20NACIONALES%20E%20INTERNACIONALES/D%C3%A1vila%20Hurtado,%20Alexis%20Valent%C3%ADn.pdf

CIONALES/ESPILLCO%20FLORES%20BAGGERLY%20ESTHEFANYA.pdf
f

Estrella, K., & Peralta, J. (2016). *Desarrollo De Plan De Capacitación Para Servidores Públicos Educación Zona 8*. Guayaquil. Recuperado el 4 de 11 de 2021, de file:///C:/Users/Ivette/Desktop/TESIS%20ESTRELLA%20%20-%20PERALTA.pdf

Fierro, C., & Sepúlveda, K. (2017). *Mejoras en el sistema de remuneraciones para el personal Sociedad Agro-Chillán Limitada*. Chillan. Recuperado el 4 de 11 de 2021, de file:///C:/Users/Ivette/Desktop/TESIS%20NACIONALES%20E%20INTERNACIONALES/Fierro%20Quezada,%20Caroline%20Nicole.pdf

Frese, M. (2009). Towards a psychology of entrepreneurship - An action theory perspective. *Foundation and Trends in Entrepreneurship*, 5(6), 437-496.

Gomez, R., & Perez, E. (2018). *Modelo de un programa de Capacitación para el personal de la Alcaldía Municipal de Ciudad Sandino*. Managua. Recuperado el 07 de 11 de 2021, de file:///C:/Users/Ivette/Desktop/TESIS%20NACIONALES%20E%20INTERNACIONALES/17508.pdf

Jimenes, M. (2020). *Elaboración un modelo de costo/efectividad del presupuesto de la Partida de Remuneraciones del Ministerio de Educación Pública, periodo 2016-2018*. San Jose, Costa Rica. Recuperado el 7 de 11 de 2021, de file:///C:/Users/Ivette/Desktop/Elaboraci%C3%B3n%20de%20un%20modelo.pdf
f

Kaplan, R., Norton, D., Barrows, J., & Edwar. (2008). *Developing the strategy: Vision, value gaps, and analysis.* . USA: Harvard Business School Publishing.

Lalangui , D. (2017). *¿Que es una Población en tesis?* Obtenido de <https://www.emprendimientocontperu.com/poblacion-y-muestra-de-tesis/#:~:text=Muestra%20de%20Tesis,-,%C2%BFQue%20es%20una%20Poblaci%C3%B3n%20en%20tesis%3F,Tambi%C3%A9n%20es%20conocido%20como%20Universo.>

Martínez, E., & Martínez, F. (2009). *Capacitacion por competencia - principios y metodos.* Chile. Obtenido de https://www.sence.cl/601/articles-5675_archivo_01.pdf

Medina, A., Nogueira, D., & Hernández, A. (2008). Relevancia de la gestión por procesos en la planificación estratégica y la mejora continua. *Eidos*, 65-72. Obtenido de <https://pdfs.semanticscholar.org/1f6c/5eacd6aaf8144875f1940825addc366417e8.pdf>

Moe, N., Dingsoyr, T., & Dyba, T. (2010). A Teamwork Model for Understanding an Agile Team: A Case Study of a Scrum Project. *Information and Software Technology*, 52, 480-491. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.1016/j.infsof.2009.11.004>

Mondy, R. (2010). *Administracion de Recursos Humanos.* Ciudad de Juarez, Mexico. Recuperado el 14 de 12 de 2021, de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/ccc71a187c22e0bac95c3267e2888f6f.pdf>

- Mondy, W. (2010). *Administracion de Recursos Humanos*. Estado de Juarez, Mexico. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/ccc71a187c22e0bac95c3267e2888f6f.pdf>
- Niazi, A. (2011). Training and Development Strategy and Its Role in Organizational Performance. *Journal of Public Administration and Governance*, 1(2). Obtenido de <https://www.macrothink.org/journal/index.php/jpag/article/view/862>
- Peralta, C. (2018). *Importancia de la capacitacion del Personal de la Academia Migratoria para mejorar el desempeño Laboral del Servicio Nacional Migratorio de Panama*. Panama. Recuperado el 7 de 11 de 2021, de file:///C:/Users/Ivette/Desktop/cristal_peralta.pdf
- Reyes , L. (2019). *Sistema informático web de control de remuneraciones para el área de recursos humanos de la Municipalidad distrital de Quiruvilca Santiago de Chuco, La Libertad, 2016*. Chimbote. Recuperado el 4 de 11 de 2021, de <file:///C:/Users/Ivette/Desktop/TESIS%20NACIONALES%20E%20INTERNACIONALES/Tesis%20Reyes%20Moreno%20,%20Luis%20Richard.pdf>
- Richard, P., Devinney, T., Yip, G., & Johnson, G. (2009). Measuring organizational performance: Towards methodological best practice. *Journal Management*, 718-804.
- Rojas, J. (2009). *Organizational learning in tough economic times*:. Challenges and opportunities: Draft Manuscript, March.
- Safavi, A. (2008). Developing countries and e-learning program development. *Journal of Global Information Technology Management*, 11(3), 47-64.

- Salazar, K. A. (2021). *Capacitacion en el Area de Plataforma y su Incidencia en el servicio de Atencion al usurio de la municipalidad de Miraflores*. Lima. Recuperado el 10 de 12 de 2021, de https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/4152/NEG-T030_77417678_T%20%20%20SALLERES%20SALAZAR%20KARINA%20ANTUNET.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salisbury, D. (2008). Semantic Activation and Verbal Working Memory Maintenance in Schizophrenic Thought Disorder: Insights from Electrophysiology and Lexical Amibiguity. *Clinical EEG and neuroscience*, 39(2), 103-7. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/5402624_Semantic_Activation_and_Verbal_Working_Memory_Maintenance_in_Schizophrenic_Thought_Disorder_Insights_from_Electrophysiology_and_Lexical_Amibiguity
- Sofa. (2008). *Human Resource Management*. Jakarta: Bumi Aksara.
- The Worldwide Market. (2010). *The Worldwide Market for Self-paced eLearning Products and Services: 2010-2015 . Forecast and Analysis*.
- Werner, J., & DeSimone, R. (2009). *Human resources development* (6a ed.). United States: Erin Joyner.

APÉNDICES

Apéndice A. Instrumento

Encuesta 2023

1. ¿Qué edad tiene usted?

- De 18 a 30 años
- De 31 a 50 años
- De 51 a 70 años

2. ¿Qué género es usted?

- Femenino
- Masculino

INSTRUMENTO VARIABLE: CAPACITACIÓN DE PERSONAL

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
VARIABLE: CAPACITACIÓN DE PERSONAL					
Dimensiones : Asistencia a la capacitación					
Participantes					
1. ¿Estaría comprometido en realizar un curso de capacitación?					
2. ¿Considera usted que sus compañeros están comprometidos con el curso de capacitación?					
3. ¿Se debería tener un tope máximo de participantes por cada capacitación?					
Inasistentes					
4. ¿Cree que la posible inasistencia en el curso este en relación con la forma de desarrollo del curso?					
5. ¿Problemas en la comunicación pueden provocar inasistencia en la capacitación?					
6. ¿La falta de comprensión en el tema de capacitación puede generar inasistencia de los asistentes?					
Capacitación realizadas					
7. ¿Le gustaría que la frecuencia de la capacitación sea 3 veces?					
8. ¿Cree que la capacitación debería ser mixtas: presencial y virtual?					
9. ¿Considera usted que la capacitación influirá en el desarrollo de su área de trabajo?					
Dimensiones :Satisfacción de la capacitación					
Satisfacción					
10. ¿Estaría satisfecho si la capacitación sea grabada?					
11. ¿Si el expositor de la capacitación tiene varios títulos de estudios se sentirá más satisfecho?					
12. ¿Si se le otorga útiles en la capacitación estará más satisfecho?					

Insatisfechos					
13. ¿Si en la capacitación el expositor no absuelve sus dudas se sentirá insatisfecho?					
14. ¿Si la capacitación no incluye el certificado del curso se sentirá insatisfecho?					
15. ¿Si la capacitación tiene una breve duración se sentirá insatisfecho?					
Encuestas realizadas					
16. ¿Debería realizarse encuestas a la mitad de la capacitación?					
17. ¿En los resultados de la encuesta cree que se identifica algún dato importante?					
18. ¿Cree usted que en las encuestas ayudará a mejorar el clima y desarrollo en su área de trabajo?					
Dimensiones : Programas desarrollados					
Cursos propuestos					
19. ¿Estaría de acuerdo con realizar 2 cursos al año?					
20. ¿Considera que lo cursos propuestos deberían tener relación con la labor del trabajo?					
21. ¿Cree usted que los cursos deberían tener un filtro antes de desarrollarse?					
Cursos no desarrollados					
22. ¿El no desarrollar cursos perjudica en su desarrollo laboral?					
23. ¿Considera que los algunos cursos no desarrollados podrían desarrollarse el próximo año?					
24. ¿El no desarrollar cursos influiría en menor proporción en su desarrollo profesional?					
Programas realizados					
25. ¿Realizando una mayor cantidad de programa realizados ayudara en su CV?					
26. ¿El realizar una gran cantidad de programas le permite tener un mejor criterio en el ámbito laboral?					
27. ¿Con mayor cantidad de programas realizados se vuelve una persona más competitiva en su entorno?					

INSTRUMENTO VARIABLE: REMUNERACIÓN

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
VARIABLES (Y) REMUNERACIÓN					
Dimensiones : AFP					
Personas que aportando a la AFP					
28. ¿Considera usted que es importante aporta a la AFP?					
29. ¿La AFP administra correctamente sus fondos de pensiones?					
30. ¿Es la AFP mejor en comparación con la ONP?					
Comision Anual					
31. ¿Está usted de acuerdo con la tasa de comisión anual de su AFP?					
32. ¿Debería realizarse una charla para la explicación de la comisión Anual de las AFP'S?					
33. ¿La tasa de comisión anual de su AFP es la más rentable en comparación con otras?					
Personas que dejaron de aportar					
34. ¿Usted cree que se debería dejar de aportar a su AFP?					
35. ¿Sería una buena idea retirar sus aportes de AFP después de los 50 años?					
36. ¿La forma de retirar de retirar sus aportes de AFP en porcentaje sería lo más conveniente para las personas?					

Dimensiones: Tiempo de Servicio					
Personas con periodo de servicio de 25 años ó 30 años					
37. ¿Considera usted que la bonificación de 25 o 30 años de servicio debería reducir los años?					
38. ¿Está de acuerdo usted que las personas con más de 25 o 30 años de servicio reciban una bonificación por periodo de servicio?					
39. ¿Considera usted que el monto de bonificación es significativo con los 25 o 30 años de servicio?					
Personas beneficiarias por Bonificación Extraordinaria Transitoria					
40. ¿Se considera usted que debería otorgarse el Beneficio extraordinario Transitorio a todos los trabajadores?					
41. ¿Usted no está de acuerdo que el Beneficio Extraordinario Transitorio sea otorgado únicamente a las personas de régimen 276?					
42. ¿Si se llegase a eliminar el Beneficio Extraordinario Transitorio estaría de acuerdo?					
Aguinaldo					
43. ¿Está de acuerdo con el monto recibido respecto a aguinaldo?					
44. ¿Considera usted que el monto por aguinaldo debería aumentar?					
45. ¿Cree usted que, si el aguinaldo aumenta, los trabajadores se sentirán más motivados?					
Dimensiones: Régimen de Servicio					
Personas de régimen 276, Número de personas de régimen CAS Y Número de personas de condición practicantes					
46. ¿Considera usted que las personas con régimen 276 es son la minoría es su centro de trabajo?					
47. ¿Cree usted que las personas con régimen de CAS son la mayoría?					
48. ¿Usted considera que las personas con régimen practicantes son un número inferior a los 276?					
Ingresos por trabajador					
49. ¿Se siente conforme con su ingreso que recibe?					
50. ¿Considera usted que su ingreso debería aumentar por su trabajo que realiza?					
51. ¿Cree usted que sus compañeros reciben el mismo ingreso que su usted por las mismas funciones?					
Pensionistas					
52. ¿Cree usted que los pensionistas de su centro de labores forman un número significativo?					
53. ¿Considera usted que los pensionistas deberían recibir un mayor monto a lo que recibe?					
54. ¿Cree usted que los pensionistas deberían tener un reconocimiento en su institución?					

OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL CUESTIONARIO

Observación (precisar si hay suficiencia): hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ()

No aplicable : ()

...11...de...Agosto...de 2012

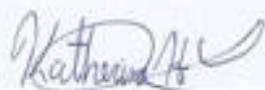
Apellidos y Nombre del juez evaluador: Hernández Landa Katherine NicolleEspecialidad del evaluador: Administradora

1 Pertinencia : El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia : El ítem es apropiado para representar al componente y subcategoría específica del constructo .

3 Claridad : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem; en conciso ; exacto y directo.

Nota : Suficiencia ,se dice cuando los ítems planeados son suficientes para medir la categoría



Firma

Nombre y Apellidos del evaluador Katherine Hernández LandaDNI : 76095746

17	cree que se identifica algún dato importante?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
18	¿Cree usted que en las encuestas ayudará a mejorar el clima y desarrollo en su área de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Dimension : Cursos propuestos						
19	¿Estaría de acuerdo con realizar 2 cursos al año?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
20	¿Considera que lo cursos propuestos deberían tener relación con la labor del trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
21	¿Cree usted que los cursos deberían tener un filtro antes de desarrollarse?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Dimension : Cursos no desarrollados						
22	¿El no desarrollar cursos perjudica en su desarrollo laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
23	¿Considera que los algunos cursos no desarrollados podrían desarrollarse el próximo año?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
24	¿El no desarrollar cursos influiría en menor proporción en su desarrollo profesional?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Dimesion : Programas realizados						
25	¿Realizando una mayor cantidad de programa realizados ayudara en su CV?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
26	¿El realizar una gran cantidad de programas le permite tener un mejor criterio en el ámbito laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
27	¿Con mayor cantidad de programas realizados se vuelve una persona más competitiva en su entorno?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Dimensiones : AFP						
28	¿Considera usted que es importante aporta a la AFP?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
29	¿La AFP administra correctamente sus fondos de pensiones?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
30	¿Es la AFP mejor en comparación con la ONP?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Dimension: Comision Anual						
31	¿Está usted de acuerdo con la tasa de comisión anual de su AFP?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
32	¿Debería realizarse una charla para la explicación de la comisión Anual de las AFP'S?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
33	¿La tasa de comisión anual de su AFP es la más rentable en comparación con otras?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Dimension : Personas que dejaron de aportar						
34	¿Usted cree que se debería dejar de aportar a su AFP?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
35	¿Sería una buena idea retirar sus	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			

	aportes de AFP después de los 50 años?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
36	¿La forma de retirar de retirar sus aportes de AFP en porcentaje sería lo más conveniente para las personas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Dimensión : Personas con periodo de servicio de 25 años ó 30 años					
37	¿Considera usted que la bonificación de 25 o 30 años de servicio debería reducir los años?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
38	¿Está de acuerdo usted que las personas con más de 25 o 30 años de servicio reciban una bonificación por periodo de servicio?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
39	¿Considera usted que el monto de bonificación es significativo con los 25 o 30 años de servicio?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Dimensión : Personas beneficiarias por Bonificación Extraordinaria Transitoria					
40	¿Se considera usted que debería otorgarse el Beneficio extraordinario Transitorio a todos los trabajadores?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
41	¿Usted no está de acuerdo que el Beneficio Extraordinario Transitorio sea otorgado únicamente a las personas de régimen 276?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
42	¿Si se llegase a eliminar el Beneficio Extraordinario Transitorio estaría de acuerdo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Dimensión : Aguinaldo					
43	¿Está de acuerdo con el monto recibido respecto a aguinaldo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
44	¿Considera usted que el monto por aguinaldo debería aumentar?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
45	¿Cree usted que, si el aguinaldo aumenta, los trabajadores se sentirán más motivados?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Dimensión : Personas de régimen 276, Número de personas de régimen CAS Y Número de personas de condición practicantes					
46	¿Considera usted que las personas con régimen 276 es son la minoría en su centro de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
47	¿Cree usted que las personas con régimen de CAS son la mayoría?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
48	¿Usted considera que las personas con régimen practicantes son un número inferior a los 276?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Dimensión : Ingresos por trabajador					
49	¿Se siente conforme con su ingreso que recibe?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
50	¿Considera usted que su ingreso debería aumentar por su trabajo que realiza?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		

51	¿Cree usted que sus compañeros reciben el mismo ingreso que su usted por las mismas funciones?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Dimensión : Pensionistas					
52	¿Cree usted que los pensionistas de su centro de labores forman un número significativo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
53	¿Considera usted que los pensionistas deberían recibir un mayor monto a lo que recibe?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
54	¿Cree usted que los pensionistas deberían tener un reconocimiento en su institución?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL CUESTIONARIO

Observación (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIAOpinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir ()

No aplicable : ()

15 de 08 de 2012

Apellidos y Nombre del juez evaluador: VILLA ESTEVES, JOSÉ ANTONIO

Especialidad del evaluador: DOCENTE

1 Pertinencia : El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia : El ítem es apropiado para representar al componente y subcategoría específica del constructo .

3 Claridad : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem; en conciso ; exacto y directo.

Nota : Suficiencia ,se dice cuando los ítems planeados son suficientes para medir la categoría


Firma

Nombre y Apellidos del evaluador VILLA ESTEVES, JOSÉ ANTONIO

DNI: 07778554

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO

TRABAJADORES DE UNA ENTIDAD PUBLICA

Nº	Formulación de ítem/Preguntas abiertas	Pertinencia		Relevancia		Construcción Gramatical		Observaciones	Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No		
	Dimensión : Participantes								
1	¿Estaría comprometido en realizar un curso de capacitación?	✓		✓		✓			
2	¿Considera usted que sus compañeros están comprometidos con el curso de capacitación?	✓		✓		✓			
3	¿Se debería tener un tope máximo de participantes por cada capacitación?	✓		✓		✓			
	Dimensión : Inasistencia	✓		✓		✓			
4	¿Cree que la posible inasistencia en el curso este en relación con la forma de desarrollo del curso?	✓		✓		✓			
5	¿Problemas en la comunicación pueden provocar inasistencia en la capacitación?	✓		✓		✓			
6	¿La falta de comprensión en el tema de capacitación puede generar inasistencia de los asistentes?	✓		✓		✓			
	Dimensión : Capacitaciones realizadas	✓		✓		✓			
7	¿Le gustaría que la frecuencia de la capacitación sea 3 veces?	✓		✓		✓			
8	¿Cree que la capacitación debería ser mixtas: presencial y virtual?	✓		✓		✓			
9	¿Considera usted que la capacitación influirá en el desarrollo de su área de trabajo?	✓		✓		✓			
	Dimensión: Satisfacción de la capacitación	✓		✓		✓			
10	¿Estaría satisfecho si la capacitación sea grabada?	✓		✓		✓			
11	¿Si el expositor de la capacitación tiene varios títulos de estudios se sentirá más satisfecho?	✓		✓		✓			
12	¿Si se le otorga útiles en la capacitación estará más satisfecho?	✓		✓		✓			
	Dimensión : Insatisfacción	✓		✓		✓			
13	¿Si en la capacitación el expositor no absuelve sus dudas se sentirá insatisfecho?	✓		✓		✓			
14	¿Si la capacitación no incluye el certificado del curso se sentiría insatisfecho?	✓		✓		✓			
15	¿Si la capacitación tiene una breve duración se sentiría insatisfecho?	✓		✓		✓			
	Dimensión : Encuestas realizadas	✓		✓		✓			
16	¿Debería realizarse encuestas a la mitad de la capacitación?	✓		✓		✓			
	¿En los resultados de la encuesta	✓		✓		✓			

17	¿Cree que se identifica algún dato importante?	✓	✓	✓			
18	¿Cree usted que en las encuestas ayudará a mejorar el clima y desarrollo en su área de trabajo?	✓	✓	✓			
	Dimension : Cursos propuestos	✓	✓	✓			
19	¿Estaría de acuerdo con realizar 2 cursos al año?	✓	✓	✓			
20	¿Considera que lo cursos propuestos deberían tener relación con la labor del trabajo?	✓	✓	✓			
21	¿Cree usted que los cursos deberían tener un filtro antes de desarrollarse?	✓	✓	✓			
	Dimension : Cursos no desarrollados	✓	✓	✓			
22	¿El no desarrollar cursos perjudica en su desarrollo laboral?	✓	✓	✓			
23	¿Considera que los algunos cursos no desarrollados podrían desarrollarse el próximo año?	✓	✓	✓			
24	¿El no desarrollar cursos influiría en menor proporción en su desarrollo profesional?	✓	✓	✓			
	Dimesion : Programas realizados	✓	✓	✓			
25	¿Realizando una mayor cantidad de programa realizados ayudara en su CV?	✓	✓	✓			
26	¿El realizar una gran cantidad de programas le permite tener un mejor criterio en el ámbito laboral?	✓	✓	✓			
27	¿Con mayor cantidad de programas realizados se vuelve una persona más competitiva en su entorno?	✓	✓	✓			
	Dimensiones : AFP	✓	✓	✓			
28	¿Considera usted que es importante aporta a la AFP?	✓	✓	✓			
29	¿La AFP administra correctamente sus fondos de pensiones?	✓	✓	✓			
30	¿Es la AFP mejor en comparación con la ONP?	✓	✓	✓			
	Dimension: Comision Anual	✓	✓	✓			
31	¿Está usted de acuerdo con la tasa de comisión anual de su AFP?	✓	✓	✓			
32	¿Debería realizarse una charla para la explicación de la comisión Anual de las AFPs?	✓	✓	✓			
33	¿La tasa de comisión anual de su AFP es la más rentable en comparación con otras?	✓	✓	✓			
	Dimension : Personas que dejaron de aportar	✓	✓	✓			
34	¿Usted cree que se debería dejar de aportar a su AFP?	✓	✓	✓			
35	¿Sería una buena idea retirar sus	✓	✓	✓			

	aportes de AFP después de los 50 años?	✓	✓	✓		
36	¿La forma de retirar de retirar sus aportes de AFP en porcentaje sería lo más conveniente para las personas?	✓	✓	✓		
	Dimension : Personas con periodo de servicio de 25 años ò 30 años	✓	✓	✓		
37	¿Considera usted que la bonificación de 25 o 30 años de servicio debería reducir los años?	✓	✓	✓		
38	¿Está de acuerdo usted que las personas con más de 25 o 30 años de servicio reciban una bonificación por periodo de servicio?	✓	✓	✓		
39	¿Considera usted que el monto de bonificación es significativo con los 25 o 30 años de servicio?	✓	✓	✓		
	Dimension : Personas beneficiarias por Bonificación Extraordinaria Transitoria	✓	✓	✓		
40	¿Se considera usted que debería otorgarse el Beneficio extraordinario Transitorio a todos los trabajadores?	✓	✓	✓		
41	¿Usted no está de acuerdo que el Beneficio Extraordinario Transitorio sea otorgado únicamente a las personas de régimen 276?	✓	✓	✓		
42	¿Si se llegase a eliminar el Beneficio Extraordinario Transitorio estaría de acuerdo?	✓	✓	✓		
	Dimension : Aguinaldo	✓	✓	✓		
43	¿Está de acuerdo con el monto recibido respecto a aguinaldo?	✓	✓	✓		
44	¿Considera usted que el monto por aguinaldo debería aumentar?	✓	✓	✓		
45	¿Cree usted que, si el aguinaldo aumenta, los trabajadores se sentirán más motivados?	✓	✓	✓		
	Dimension : Personas de régimen 276, Número de personas de régimen CAS Y Número de personas de condición practicantes	✓	✓	✓		
46	¿Considera usted que las personas con régimen 276 es son la minoría es su centro de trabajo?	✓	✓	✓		
47	¿Cree usted que las personas con régimen de CAS son la mayoría?	✓	✓	✓		
48	¿Usted considera que las personas con régimen practicantes son un número inferior a los 276?	✓	✓	✓		
	Dimension : Ingresos por trabajador	✓	✓	✓		
49	¿Se siente conforme con su ingreso que recibe?	✓	✓	✓		
50	¿Considera usted que su ingreso debería aumentar por su trabajo que realiza?	✓	✓	✓		

51	¿Cree usted que sus compañeros reciben el mismo ingreso que su usted por las mismas funciones?	✓	✓	✓		
	Dimension : Pensionistas	✓				
52	¿Cree usted que los pensionistas de su centro de labores forman un número significativo?	✓	✓	✓		
53	¿Considera usted que los pensionistas deberían recibir un mayor monto a lo que recibe?	✓	✓	✓		
54	¿Cree usted que los pensionistas deberían tener un reconocimiento en su institución?	✓	✓	✓		

1.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL CUESTIONARIO

Observación (precisar si hay suficiencia) : SiOpinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicacable después de corregir ()

No aplicable : ()

Apellidos y Nombre del juez evaluador:

JUNIO 2022

Especialidad del evaluador:

1 Pertinencia : El ítem corresponde al concepto teórico formulado.**2 Relevancia** : El ítem es apropiado para representar al componente y subcategoría específica del constructo .**3 Claridad** : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem; en conciso ; exacto y directo.**Nota** : Suficiencia ,se dice cuando los ítems planeados son suficientes para medir la categoría


 Firma
Nombre y Apellidos del evaluador MARIA CASASDNI: 45705178

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO
TRABAJADORES DE UNA ENTIDAD PUBLICA**

Nº	Formulación de ítem/Preguntas abiertas	Pertinencia		Relevancia		Construcción Gramatical		Observaciones	Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No		
Dimensión : Participantes									
1	¿Estaría comprometido en realizar un curso de capacitación?	✓		✓		✓			
2	¿Considera usted que sus compañeros están comprometidos con el curso de capacitación?	✓		/		/			
3	¿Se debería tener un tope máximo de participantes por cada capacitación?	✓		/		/			
Dimensión : Inasistencia									
4	¿Cree que la posible inasistencia en el curso este en relación con la forma de desarrollo del curso?	✓		/		/			
5	¿Problemas en la comunicación pueden provocar inasistencia en la capacitación?	✓		/		/			
6	¿La falta de comprensión en el tema de capacitación puede generar inasistencia de los asistentes?	/		/		/			
Dimensión : Capacitaciones realizadas									
7	¿Le gustaría que la frecuencia de la capacitación sea 3 veces?	/		/		/			
8	¿Cree que la capacitación debería ser mixta: presencial y virtual?	/		/		/			
9	¿Considera usted que la capacitación influirá en el desarrollo de su área de trabajo?	/		/		/			
Dimensión Satisfacción de la capacitación									
10	¿Estaría satisfecho si la capacitación sea grabada?	/		/		/			
11	¿Si el expositor de la capacitación tiene varios títulos de estudios se sentirá más satisfecho?	/		/		/			
12	¿Si se le otorga un tes en la capacitación estará más satisfecho?	/		/		/			
Dimensión : Insatisfacción									
13	¿Si en la capacitación el expositor no absuelve sus dudas se sentirá insatisfecho?	/		/		/			
14	¿Si la capacitación no incluye el certificado del curso se sentirá insatisfecho?	/		/		/			
15	¿Si la capacitación tiene una breve duración se sentirá insatisfecho?	/		/		/			
Dimensión : Encuestas realizadas									
16	¿Debería realizarse encuestas a la mitad de la capacitación?	/		/		/			
	¿En los resultados de la encuesta	/		/		/			

17	¿Cree que se identifica algún dato importante?	✓	✓	✓		
18	¿Cree usted que en las encuestas ayudará a mejorar el clima y desarrollo en su área de trabajo?	✓	✓	✓		
Dimensión : Cursos propuestos						
19	¿Estaría de acuerdo con realizar 2 cursos al año?	✓	✓	✓		
20	¿Considera que los cursos propuestos deberían tener relación con la labor del trabajo?	✓	✓	✓		
21	¿Cree usted que los cursos deberían tener un filtro antes de desarrollarse?	✓	✓	✓		
Dimensión : Cursos no desarrollados						
22	¿El no desarrollar cursos perjudica en su desarrollo laboral?	✓	✓	✓		
23	¿Considera que los algunos cursos no desarrollados podrían desarrollarse el próximo año?	✓	✓	✓		
24	¿El no desarrollar cursos inflaría en menor proporción en su desarrollo profesional?	✓	✓	✓		
Dimensión : Programas realizados						
25	¿Realizando una mayor cantidad de programas realizados ayudara en su CV?	✓	✓	✓		
26	¿El realizar una gran cantidad de programas le permite tener un mejor criterio en el ámbito laboral?	✓	✓	✓		
27	¿Con mayor cantidad de programas realizados se vuelve una persona más competitiva en su entorno?	✓	✓	✓		
Dimensiones : AFP						
28	¿Considera usted que es importante aportar a la AFP?	✓	✓	✓		
29	¿La AFP administra correctamente sus fondos de pensiones?	✓	✓	✓		
30	¿Es la AFP mejor en comparación con la ONP?	✓	✓	✓		
Dimensión: Comisión Anual						
31	¿Está usted de acuerdo con la tasa de comisión anual de su AFP?	✓	✓	✓		
32	¿Debería realizarse una charla para la explicación de la comisión Anual de las AFPs?	✓	✓	✓		
33	¿La tasa de comisión anual de su AFP es la más rentable en comparación con otras?	✓	✓	✓		
Dimensión : Personas que dejan de aportar						
34	¿Usted cree que se debería dejar de aportar a su AFP?	✓	✓	✓		
35	¿Sería una buena idea retirar sus	✓	✓	✓		

	aportes de AFP después de los 50 años?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
36	¿La forma de retirar de retirar sus aportes de AFP en porcentaje sería lo más conveniente para las personas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Dimensión : Personas con periodo de servicio de 25 años ó 30 años					
37	¿Considera usted que la bonificación de 25 o 30 años de servicio debería reducir los años?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
38	¿Está de acuerdo usted que las personas con más de 25 o 30 años de servicio reciban una bonificación por periodo de servicio?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
39	¿Considera usted que el monto de bonificación es significativo con los 25 o 30 años de servicio?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Dimensión : Personas beneficiarias por Bonificación Extraordinaria Transitoria					
40	¿Se considera usted que debería otorgarse el Beneficio extraordinario Transitorio a todos los trabajadores?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
41	¿Usted no está de acuerdo que el Beneficio Extraordinario Transitorio sea otorgado únicamente a las personas de régimen 276?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
42	¿Si se llegase a eliminar el Beneficio Extraordinario Transitorio estaría de acuerdo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Dimensión : Aguinaldo					
43	¿Está de acuerdo con el monto recibido respecto a aguinaldo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
44	¿Considera usted que el monto por aguinaldo debería aumentar?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
45	¿Cree usted que, si el aguinaldo aumenta, los trabajadores se sentirán más motivados?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Dimensión : Personas de régimen 276, Número de personas de régimen CAS Y Número de personas de condición practicantes					
46	¿Considera usted que las personas con régimen 276 es son la minoría es su centro de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
47	¿Cree usted que las personas con régimen de CAS son la mayoría?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
48	¿Usted considera que las personas con régimen practicantes son un número inferior a los 276?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Dimensión : Ingresos por trabajador					
49	¿Se siente conforme con su ingreso que recibe?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
50	¿Considera usted que su ingreso debería aumentar por su trabajo que realiza?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		

51	¿Cree usted que sus compañeros reciben el mismo ingreso que su usted por las mismas funciones?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Dimensión : Pensionistas					
52	¿Cree usted que los pensionistas de su centro de labores forman un número significativo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
53	¿Considera usted que los pensionistas deberían recibir un mayor monto a lo que recibe?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
54	¿Cree usted que los pensionistas deberían tener un reconocimiento en su remuneración?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		

La Capacitación y su relación con el Proceso de Remuneraciones de una Institución del Sector Público en Estado de Emergencia Covid-19 – 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%	17%	2%	7%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
2	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	es.livingeconomyadvisors.com Fuente de Internet	1%
5	moam.info Fuente de Internet	1%
6	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	1%
7	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.una.ac.cr Fuente de Internet	1%

9	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	1 %
10	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	up-rid.up.ac.pa Fuente de Internet	1 %
12	docplayer.es Fuente de Internet	1 %
13	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	1 %

Excluir citas Apagado Excluir coincidencias < 1%
 Excluir bibliografía Apagado