



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión de la Capacitación en el desarrollo del personal administrativo en el Ministerio  
de la Producción, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTOR:

Bach. Acosta Quispe, Thais Yanett (ORCID: 0000-0002-5135-1113)

ASESOR:

Dr. Chávez Leandro, Abner (ORCID: 0000-0001-6260-9960)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2019

## **Dedicatoria**

El presente trabajo investigativo lo dedicamos principalmente a Dios, por ser el inspirador y darnos fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

## **Agradecimiento**

Agradecemos a nuestros docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de nuestra profesión, de manera especial, al Dr. **Leandro Abner Chávez**, Asesor de mi tesis quien me ha guiado con sus conocimientos, paciencia, y rectitud como docente.

**DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS**

EL / LA BACHILLER (ES): **ACOSTA QUISPE, THAIS YANETT**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

**GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN EL DESARROLLO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN EL MINISTERIO DE LA PRODUCCIÓN, 2019**

Fecha: 16 de agosto de 2019

Hora: 8:00 a.m.

**JURADOS:**

**PRESIDENTE:** Dra. Paula Viviana Liza Dubois

Firma: 

**SECRETARIO:** Dr. Arturo Eduardo Melgar Begazo

Firma: 

**VOCAL:** Dr. Abner Chavez Leandro

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

*Aprobado por unanimidad*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....  
.....  
.....  
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

*Estilo APA*

.....  
.....  
.....

**Nota:** El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

### Declaratoria de Autenticidad

Yo, Thais Yanett Acosta Quispe, identificado con DNI N° 41943616, estudiante de la Escuela Posgrado, Maestría en Gestión Pública, sede Lima Norte; manifiesto que el producto académico que lleva como título **Gestión de la capacitación en el desarrollo del personal administrativo en el Ministerio de la Producción, 2019** para alcanzar el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública es de autoría propia.

Por ende, paso a informar:

1. He referido todas las fuentes utilizadas en la presente tesis, además he procedido adecuadamente en la transcripción de las citas textuales y parafraseo, en el marco de los preceptos de redacción preestablecidas.
2. No he empleado ninguna fuente diferente a aquellas que se evidencian en el presente trabajo intelectual.
3. El trabajo de investigación mencionado no ha servido de precedente de manera completa ni parcial para obtener otro grado académico o título profesional.
4. Tengo conocimiento de que mi investigación puede ser inspeccionado de manera electrónica para rastrear plagios.
5. De hallar el empleo de información ajeno sin la adecuada identificación de su origen o autor, me sujeto a las sanciones que la normativa de la Universidad Cesar Vallejo así lo considere.

Lima, 16 de agosto de 2019.



Thais Yanett Acosta Quispe

DNI. 41943616

## Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaración de autenticidad	v
Índice	vi
Indice de tablas	viii
Indice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	1
II. Método	16
2.1 Tipo y diseño de investigación	16
2.1.1 Enfoque	16
2.1.2 Método	16
2.1.3 Tipo de investigación	16
2.1.4 Diseño	16
2.2 Variables, Operacionalización	17
2.2.1 Variable Gestión de la Capacitación	17
2.2.2 Variable Desarrollo del Personal Administrativo	17
2.2.3 Operacionalización de las variables	18
2.3 Población, muestra y muestreo	19
2.3.1 Población	19
2.3.2 Muestra	19
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	20
2.4.1 Técnica de recolección de datos	20
2.4.2 Instrumentos de recolección de datos	20
2.4.3 Validez	20
2.4.4 Confiabilidad	21
2.5 Método de análisis de información	21
2.6 Aspectos éticos	21

III. Resultados.	22
IV. Discusión	28
V. Conclusiones	31
VI. Recomendaciones	32
Referencias	33
Anexos.	39
Anexo 1 Matriz de consistencia	39
Anexo 2 Instrumento de recolección de datos.	41
Anexo 3 Formato de validación	45
Anexo 4 Fiabilidad de Instrumento	58
Anexo 5 Matriz de datos	60
Anexo 6 Ficha técnica	62
Anexo 7 Anexo de Resultados	63

## Índice de Tablas

Tabla 1: Operacionalización de la variable gestión de la capacitación.	18
Tabla 2: Operacionalización de la variable desarrollo del personal	18
Tabla 3: Jurados de expertos .	20
Tabla 4: Estadísticas de fiabilidad de las variables	21
Tabla 5: Distribución de las frecuencias de la gestión de capacitación	22
Tabla 6: Distribución de frecuencias de las dimensiones de la gestión de la capacitación	23
Tabla 7: Distribución de frecuencias del desarrollo del personal	23
Tabla 8: Distribución de las frecuencias de las dimensiones del desarrollo del personal administrativo	24
Tabla 9: La bondad de ajuste de la gestión de la capacitación y del desarrollo del personal administrativo	25
Tabla 10: La Pseudo R <sup>2</sup> de las variables y las dimensiones de la gestión de la capacitación y el desarrollo del personal administrativo	24
Tabla 11: Presentación de los coeficientes de la gestión de la capacitación y desarrollo del personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima 2019	25
Tabla 12: Presentación de los coeficientes de la gestión de la capacitación para crecer en el propio puesto	26
Tabla 13: Presentación de los coeficientes de la gestión de la capacitación para que el personal administrativo pueda desarrollarse con orientación a otro puesto	27
Tabla 14: Presentación de los coeficientes de la gestión de la capacitación en crecer como ser social	28



Tabla 15: Presentación de los coeficientes de la gestión de la capacitación en desarrollarse como persona 28

## Índice de figuras

Figura 1: Niveles de la gestión de la capacitación	64
Figura 2: Niveles de la gestión de la capacitación por dimensiones	64
Tabla 3: Niveles del desarrollo del personal administrativo	65
Tabla 4: Niveles de la satisfacción del personal administrativo por dimensiones	65

## Resumen

En la presente investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre la Gestión de la capacitación y el desarrollo del personal administrativo en el Ministerio de la Producción Lima, 2019.

La investigación según su finalidad fue de tipo aplicada y nivel descriptivo, con diseño correlacional no experimental. Se trabajó con la población de 625 servidores beneficiados del Plan de Desarrollo Personal 2019 del Ministerio de la Producción y el tamaño de muestra es 260 colaboradores beneficiarios entre CAS y nombrados, asimismo, el tamaño de la muestra estratificada se aplicó 60 preguntas a 260 servidores públicos que están divididas en órganos de la institución obteniendo así en Secretaria General - 80 muestras, Despacho Ministerial - 12 muestras, Despacho Viceministerial de Pesca y Agricultura - 119 muestras y Despacho Viceministerial de Mype e Industria - 49 muestras, lo que nos permitirá realizar la medición de la variable, gestión de la capacitación y la variable desarrollo del personal, analizando así la relación que estas tienen.

Asimismo, la técnica empleada para recabar información fue a través de encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron de cuestionarios debidamente validados mediante juicios de expertos cuya confiabilidad fue determinada a través del estadístico Alfa de Cronbach: (0,896 y 0,945), demostrando según los resultados una alta confiabilidad. A su vez, los coeficientes de la gestión de la capacitación y desarrollo del personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima 2019, de acuerdo al puntaje de Wald de  $3,625 < 4$  (valor de corte para el modelo) indica que no existe incidencia de la variable independiente a la dependiente y teniendo en cuenta que  $p: 0,057 > \alpha: 0,05$  se acepta la hipótesis nula y se infiere que la gestión de la capacitación no incide en forma significativa en el desarrollo del personal administrativo del Ministerio de la Producción. Se concluyó que los resultados de la prueba tipo Likert obtienen una relación significativa al 95%.

*Palabras Clave:* gestión de la capacitación, desarrollo del personal administrativo.

## Abstract

In the present investigation whose objective was to determine the relationship between the management of training in the development of administrative personnel in the Ministry of Production of Lima, 2019.

The research according to its purpose was of the applied type and descriptive level, with non-experimental correlational design. It worked with the population of 625 servers benefiting from the 2019 Personal Development Plan of the Ministry of Production and the sample size is 260 beneficiary collaborators between CAS and named, however, the size of the stratified sample was applied 60 questions to 260 public servants who are divided into organs of the institution obtaining in Secretary General - 80 samples, Ministerial Office - 12 samples, Vice-Ministerial Office of Fisheries and Agriculture - 119 samples and Deputy Ministerial Office of Mype and Industry - 49 samples, which will allow us to perform the measurement of the variable, management of the training and the variable development of the staff, thus analyzing the relationship that they have.

In addition, the technique used to gather information was through survey and the data collection tools were duly validated by expert judgments whose reliability was determined through the Alfa de Cronbach: (0.896 and 0.945), demonstrating high reliability according to the results. In turn, the coefficients for the management of the training and development of the administrative staff of the Ministry of Production, Lima 2019, according to Wald's score of 3,625. 4 (cut-off value for the model) indicates that there is no incidence of the variable independent of the dependent and taking into account that  $p: 0.057 > s: 0.05$  the null hypothesis is accepted and it is inferred that the management of training does not have a significant influence on the development of the administrative staff of the Ministry of Production. It was concluded that the Results of the Likert-type test get a significant ratio of 95%.

Keywords: training, development of administrative personnel.

## **I. Introducción**

La presente investigación, se ha basado en la gestión de la capacitación en el desarrollo del personal administrativo en el Ministerio de la Producción, porque actualmente, las entidades públicas han iniciado un proceso de toma de conciencia en el interior de sus áreas, pues al recurso humano lo veían como algo secundario, y no se valoraba, pero si nos damos cuenta gran parte de nuestras vidas la pasamos en nuestro trabajo e incluso muchos llevamos dicha labor a nuestros hogares, es por ello, entonces que se vuelve de aspecto crítico, pues el desarrollo integral de las organizaciones e instituciones depende en suma razón de lo que hacen y cómo hacen los colaboradores.

La capacitación es un proceso importante para el crecimiento de las organizaciones donde se desarrolla un conjunto de habilidades, capacidades, destrezas, actitudes, conocimientos, motivación, valores, rasgos, etc.; lo que permitirá realizar un trabajo óptimo para el desarrollo profesional del colaborador, puesto que estos son los parámetros con los que debe contar un personal para ocupar un cargo en la organización, llevando así con éxitos las actividades y funciones que tenga asignado desempeñar para poder lograr las metas esperadas en el tiempo correcto.

En ese sentido, las instituciones han empezado a invertir en la capacitación continua de sus trabajadores, en busca de mejorar el desempeño profesional y laboral de los mismos, brindando la herramienta del conocimiento, para beneficio tanto de trabajador como de la misma entidad.

Así nos hace saber el investigador Amaru (2009) quien señala lo siguiente: “Peter Senge, nos enseña que, para tener éxito, las empresas deben de estar constantemente actualizadas a los cambios para lograr ser entidades en aprendizaje.”

De esto se desprende, que los trabajadores son parte de estos organismos y deben estar en constante aprendizaje y capacitación continua, pues son ellos o ellas los que están al frente brindando el servicio de calidad a los clientes.

En muchos países de Sudamérica se observa que varias organizaciones realizan los esfuerzos necesarios para mejorar sus actividades y para ello se requiere de personas que estén bien preparados para enfrentar los desafíos que cada año van apareciendo producto de una sociedad cambiante y globalizada, por lo que la capacitación y desarrollo del personal se convierte en uno de los reclamos de la sociedad empresarial, pues al ver a la competencia desafiante en el mercado es necesario diversos cambios en el ámbito de las personas.

En cuanto a la **realidad problemática**, actualmente, se sabe que en el Perú y específicamente en Lima, casi todas las dependencias estatales a partir de la entrada en vigencia de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057 y su Reglamento General, han visto por conveniente realizar un estudio acerca del talento humano de los servidores civiles dentro de su puesto de trabajo, por las tareas que puedan cumplir cada uno estos colaboradores, ello en base a las competencias que podrán desarrollar y por la capacidad para desempeñar sus funciones, ya que al evaluar, formar, desarrollar y medir la contribución de cada uno de ellos, se puede advertir el camino al éxito, es por ello que es necesario recopilar la evidencia sobre el desempeño de estos en los cargos y puestos asignados, determinando quién está mejor posicionado o en mejores condiciones para desarrollar determinada labor con éxito, y en base a la meritocracia.

Al respecto, el Ministerio de la Producción no es ajeno a dicho proceso, pues siguiendo las normas que ejecuta la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, donde la gestión del proceso de capacitación tiene como finalidad mejorar el desempeño del servidor civil para brindar servicios de calidad al administrado o ciudadano, dispone que los servidores civiles sean capacitados según el Plan de Capacitaciones que se formula y ejecuta en forma anual. Por ello, mediante Resolución Secretarial N° 017-2017-PRODUCE/SG se constituye el comité de Planificación de la Capacitación del Ministerio de la Producción, para el periodo 2017-2020.

En ese entender, para el año 2019, la entidad en estudio ha emitido la Resolución Secretarial N° 016-2019-PRODUCE/SG, de fecha 23 de marzo de 2019, donde se obtiene la aprobación por parte del comité de capacitación del plan de capacitación que se realizará durante todo el 2019 según el requerimiento de cada unidad orgánica de la entidad, donde tanto el servidor nombrado (D.Leg.276), así como los que laboran bajo el régimen especial de Contratación Administrativo de Servicios - CAS (D.Leg.1057), en coordinación con sus superiores y su entorno laboral mandan una matriz con los tema a capacitar para que se pueda desarrollar, dentro de los parámetros que regula la ley N° 30057, Ley Servicio Civil.

La expectativa es que luego de recibir esta capacitación el servidor brindará un servicio más eficiente y eficaz y las consecuencias dentro de la institución del Estado se mostrarán tanto en las relaciones entre sus servidores como en el servicio que brindan a los ciudadanos. Por consiguiente, se ha determinado para el 2019 como meta alcanzar el 90% de ejecución de las actividades de capacitación relacionadas con los objetivos y

funciones que desarrolla el Ministerio de la Producción en todos sus sectores, en la actualidad el Produce cuenta con 936 servidores civiles que laboran en distintas modalidades D.L. 276 (208) , CAS (728) de los cuales 540 son varones y 398 son mujeres para quienes se han proyectado un total de 43 capacitaciones en la modalidad presencial, virtual, presencial/semipresenciales, durante el periodo 2019, y donde es responsable la Oficina General de Recursos Humanos a través de la Oficina de Gestión de Talento Humano encargado de la planificación, ejecución y monitoreo para el cumplimiento del Plan de Desarrollo de las personas – PDP 2019.

**Ruiz (2016)** en la investigación *La capacitación de personal y el desempeño laboral de los colaboradores del restaurante la glorieta tacneña, periodo 2016* para la obtención del título profesional de ingeniero comercial de la Universidad Privada de Tacna, plantea como objetivo que se tiene demostrar la eficacia de la capacitación en el mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores del restaurante en mención.

Asimismo, tomo como referencia a Cachemira (2016) refiere que la capacitación es un proceso formativo que involucra el perfilado de habilidades, concepto, actitud y ganar más noción para mejorar el desempeño de los colaboradores. También menciona a Harrison (2005) quien manifiesta que la capacitación comprende de tres acciones primordiales que son la capacitación, instrucción y desarrollo. Al respecto, dichos autores utilizaron el diseño no experimental – correlacional con el instrumento de recolección de datos a través de encuestas la cual consto de 41 preguntas. La población está conformada por 60 trabajadores, en el cual la muestra es el grupo global de la población en los cuales se aplican los cuestionarios.

Los resultados determinan que el valor-P en la tabla ANOVA es menor que 0.05, se concluye que hay una relación estadísticamente significativa en Desempeño laboral y Capacitación de Personal con un nivel de confianza del 95.0%. Concluyen que al aplicar el cuestionario para poder evaluar el desempeño del trabajador se determina que es influyente la capacitación para desenvolver un buen desempeño laboral en los colaboradores del restaurante lo que al evaluar el resultado de las capacitaciones se refleja un alto rendimiento laboral lo que permitió analizar el desempeño del trabajador en el restaurante por lo tanto los trabajadores al tener más habilidades y competencias se mejoran los ámbitos de comunicación, control, responsabilidad, resolución de problemas, liderazgo para poder cumplir con los objetivos.

El aporte es importante al ver como se incrementa las ventas al aplicar un plan de capacitación, en otro ámbito se incrementaría su competencia, habilidades, conocimiento, tener un valor agregado para el beneficio de ambas partes para poder realizarse como trabajador y poder llegar a las metas de la organización, en general se incrementará su desempeño laboral, la cual debe ser regularmente evaluada.

**Barrientos (2016)** en la investigación, *La capacitación del personal y la calidad de servicio del centro de contacto Banco de Crédito del Perú en el cuarto trimestre 2016* hacia la obtención del título licenciado de administración en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, el objetivo que plantea es demostrar el valor que agrega la capacitación en el mejoramiento de la calidad de servicio en los trabajadores del centro de contacto del Banco en mención. Alude Chavenato (2009) quien hace referencia a que la capacitación es una de las fuentes de rentabilidad tanto para el talento humano como para las organizaciones.

También menciona a Guglielmetti (1998) quien manifiesta que la capacitación, abordado desde un plan de gestión, se divide en etapas de proceso y desarrolla, llegando a ser significativo el rol del administrador en la capacitación, demostrándose que debe ser un profesional y comunicador natural en todos los niveles para identificar las necesidades a capacitar. Utilizaron el diseño no experimental – correlacional aplicando un instrumento de recolección de datos a través de dos encuestas. La población está conformada por 80 asesores y 80 clientes, en el cual la muestra es el grupo global de la población en los cuales se aplican los cuestionarios. Los resultados determinan Con el 5% de significación las evidencias estadísticas nos conducen al rechazo de la hipótesis nula y admitir la hipótesis alternativa es decir ay relación positiva entre la capacitación y la calidad de servicio.

Concluyen que la capacitación si influye de manera positiva para la calidad de servicio que brindan los asesores a los clientes del Banco de Crédito ya que al contar con los conocimientos necesarios sobre el servicio es más fácil para el asesor poder absolver y dar alternativas de solución a sus clientes lo cual tiene como consecuencia un buen servicio de calidad y clientes satisfechos por la ayuda recibida por los trabajadores del banco permitiéndoles a la vez un buen desarrollo de sus labores. El aporte es importante al ver como se incrementa la calidad de servicio al aplicar un plan de capacitación, generando que el colaborador desarrolle mejor sus habilidades y competencias, tener un valor agregado para el beneficio de ambas partes para poder realizarse como trabajador y



poder llegar a las metas de la organización, en general se incrementará su desempeño laboral y permite que el colaborador tenga un mejor desarrollo en su puesto de trabajo.

En lo que respecta a los trabajos previos de **orden internacional** mencionamos a los autores: **Navarrete (2016)** en su tesis *La capacitación de personal y el desempeño laboral* de la Universidad técnica de Ambato Ecuador, en su obtención del título de magister en gestión del talento humano, su objetivo establecer un plan de capacitación que contribuya al desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Megamaxi menciona a (Arellano, 2013) define que la capacitación es aquella que le da formación de carácter de permanente. Teniendo como propósito que las diferentes áreas institucionales estén continuamente en un proceso de formación que estos ayuden a perfeccionar las competencias que van adquiriendo en el desempeño de sus tareas y beneficiar su desarrollo general.

También alude a Alcázar, (2014) quien menciona que involucra un alto nivel de conocimientos, aprendizajes previos para un desempeño eficientemente del cargo donde se desenvuelva, el estudio es de tipo cuantitativo – descriptivo en donde participan 100 personas, quienes fueron encuestas para medir las necesidades de capacitación y cómo estas intervienen en el desempeño laboral. En el cual el instrumento para la recolección de la información consto de una encuesta con 23 preguntas de los cuales se obtuvo un resultado de la aplicación del estadígrafo de correlación con un valor de  $\rho = 0.729$  con lo cual se admite la hipótesis alternativa. Se puede deducir que la empresa debe de planear y promover el desarrollo por medio de capacitaciones en base a los resultados que desea llegar.

En conclusión, se determina que si existe correlación entre la capacitación y el desempeño. Siendo de suma importancia para la empresa hacia su éxito como para los recursos humanos para que se consideren realizados, establecieron que el desempeño laboral si se aumenta con la capacitación ya que a través de ella se logra mejores resultados, más conocimientos para dar mejores productos.

El aporte de esta tesis ayuda a poder estar un paso adelante teniendo un plan de capacitación para poder anticiparnos a tener mejores resultados, llegar a las metas y cumplir con los objetivos pactados, con este plan que hará que el trabajador se sienta más seguro de sí mismo por el crecimiento personal, motivado por tener mayor conocimientos técnicos y herramientas que le ayudarán a realizar mejor sus actividades diarias, hacer

estás capacitaciones de periódica al igual que la evaluación del desempeño para ver el efecto de los conocimientos obtenidos.

**Estrada (2015)** en su tesis *“La capacitación laboral y su incidencia en la calidad de servicio en los conductores de las unidades de transporte urbano e interparroquial vía flores de la ciudad de Ambato”* para optar el título de psicóloga industrial de la Universidad técnica de Ambato Ecuador, el objetivo validar qué vínculo conserva la instrucción con la calidad que prestan los trabajadores de la empresa en estudio menciona a Decenzo y Robbins (2011) es una experiencia de aprendizaje ya que busca cambios respectivamente permanentes en un sujeto para mejorar la capacidad en desempeñarse para el puesto de trabajo mientras que para (Aguilar, 2004) en una acción creada y fundada en necesidades reales de la organización orientándose en cambios de conocimientos, habilidades y actitudes del personal, tiene un tipo de investigación correlacional teniendo como método de recolección de datos las entrevistas de 5 preguntas, encuestas de 10 preguntas y observación directa a 218 empleados obteniendo un nivel de significancia de 0.05 obtiene la tabla Chi-cuadrado de 12,59 y como el valor calculado es de 57,73 lo que conlleva al rechazo la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna de la investigación realizada a las unidades de transporte.

En conclusión los colaboradores de la empresa al no tener las capacitaciones correspondientes no cuentan con las suficientes estrategias para poder contar con un servicio de calidad alto que pueda ser detectado por los usuarios de la empresa de transporte por lo cual se determina que al no poder contar con las herramientas necesarias para dar un buen servicio es que prestan un servicio deficiente por lo que es necesaria capacitar a los conductores para poder desear una asistencia con aptitud a los clientes. El aporte de la tesis a la investigación en curso determina la importancia de tener un proceso de capacitación dentro de la organización pues con esto se aportará la actualización y nuevos conocimientos, competencias, habilidades y valores que debe tener el personal como herramienta para el buen servicio de calidad y que este sea detectado por los usuarios para obtener el logro de las metas instituciones brindando servicios de calidad y mejorando la productividad de la organización.

**Torres (2016)** en su tesis *Capacitación Laboral, Trabajo de Calidad y Exclusión Social Propuesta de medición de la inclusión laboral para poblaciones vulnerables en Chile*, para la obtención del título de sociólogo. Su objetivo desarrollar una propuesta de evaluación de programa de capacitación para los pobladores vulnerables centrado en un

trabajo de calidad, Alude a Martínez (2007) quien indica que la capacitación es un modo de asegurar que la concurrencia corresponda positivamente a las necesidades del sector productivo. Su muestra está constituida por 578 pobladores vulnerables entre los 18 a 59 años, la investigación es cuantitativo de carácter exploratorio-descriptivo-correlacional y el instrumento es a través de encuestas CASEN.

Los resultados estadísticos de capacitación con nivel de significancia 0,01 con la confianza del 99%, no existe diferencia significativa al grupo sin capacitación. Se finaliza que los colaboradores que se prepararon no demuestran destacados valores en los cuadros de Inserción Laboral de aquellos que no tomaron la capacitación para obtener consecuencias de éxito por lo que es necesario que cada trabajador ingrese a un proceso sistemático de capacitación, siempre innovando y adecuando estos sistemas acordes a las nuevas tendencias y necesidades diversas de cada individuo para poder detectar estas necesidades de capacitación. Una de las causas por las cuales estos sistemas no respondían a las necesidades era por los programas rígidos que se realizan desde el enfoque del método central sin tener en cuenta la conducta del equipo y afecta de manera negativa.

Esta tesis manifiesta que los trabajadores deben tener competencias para poder tener un buen desempeño en el área que se encuentra, y tener en cuenta que cada persona tiene diferentes características para que se les pueda formar en competencias diferentes, en el Ministerio de la Producción hay un plan de capacitación el cual promueve el desarrollo de los servidores civiles impulsando el cambio, disposición y sostenibilidad ambiental, contribuyendo a la competitividad del sector, este plan ya establecido y presupuestado debe ser evaluado periódicamente para que pueda estar acorde de lo que el puesto y los trabajadores requieren para poder tener mejores resultados.

En cuanto a las **Teorías relacionadas al tema** según los autores proponen enfoques fundamentados en la Teoría Organizacional, la psicología, la sociología y la economía. Entre las que destacan la capacitación propuesto por Pérez y Hernández (2016) indica que es el “Cúmulo de disposiciones que despliegan las entidades laborales conducido para renovar las habilidades, capacidad y recalificaciones para efectuar con importancia las funciones del puesto de trabajo y lograr la productividad” (p. 214).

Las dimensiones que el autor considera son: Desarrollo de competencias, Profundización de aptitudes, Actualización de conocimientos, Reforzamiento de

habilidades blandas, Construcción de valores, Manejo de actitudes. Según lo indicado por el autor la capacitación permite reforzar y actualizar los conocimientos que ya cuenta el colaborador por lo que es importante que se realice contantes capacitaciones para que el personal tenga las herramientas necesarias ante una solución de conflictos y ser más competitivo en sus labores. Teniendo en cuenta este marco teórico el ministerio actualiza los conocimientos y habilidades que ya tiene cada servidor dentro de la institución permitiendo una mejor preparación y brindando los instrumentos requeridos para afrontar nuevos retos en su ámbito laboral.

Mientras que para Gambetta (2015) la capacitación “[...] está dirigido a formar cambios en los colaboradores, alineados a sus exigencias y objetivos específicos” (p.73). De acuerdo a la definición tomada por el autor destaca que las capacitaciones son acciones o actividades realizadas para los colaboradores estén alineados con los procesos o funciones que desempeñen para lograr los objetivos en la organización, lo que se busca es que ellos puedan resolver los obstáculos que se les presenta en el ámbito laboral. Para ello lo que busca el Produce es capacitar al servidor sobre los requerimientos y actualizar los conocimientos en cambios que puedan surgir en los procesos y alinearlos para lograr así los objetivos específicos de la institución.

Chiavenato (2016) la capacitación es “el proceso formativo, aplicado de modo sistemática y constituida, a través del cual los individuos aprenden conocimientos, actitudes y habilidades en función de unos objetivos determinantes” (p.331). Según el autor en mención es importante la capacitación del personal para poder desarrollar nuevos conocimientos que pondrá en práctica dentro de su centro laborar, así como habilidades, competencias, aptitudes lo que le facilitará tener un desempeño correcto para cumplir con los objetivos o metas organización, creando cambios de mejora en la organización para mantener la competitividad empresarial. En virtud de lo expuesto el Ministerio de la Producción desarrolla programas de capacitación tanto dentro del ministerio y fuera de este, para brindar herramientas y conocimiento a sus servidores que les permita desenvolverse de manera eficiente y eficaz en sus puestos de trabajo, logrando así los objetivos institucionales y buen servicio al ciudadano.

Sobre la primera variable **Gestión de la Capacitación**, el autor Chiavenato indica como **Dimensión 1, Detección de necesidades de capacitación**, siendo la primera etapa de la capacitación y referencia al diagnóstico preliminar necesario. “[...] por lo que se consideran tres niveles de análisis”. (Ídem p.333-334). Nivel de la organización, Nivel de

los recursos humanos, Nivel de las operaciones y tareas. En esta primera dimensión hace referencia a poder realizar un diagnóstico del requerimiento que se tiene para poder identificar los temas en los que se necesite poder reforzar al colaborador o puntos que se necesite aprender dependiendo de las necesidades que se identifiquen ya sea por parte de la organización, jefes directos o solicitud del mismo colaborador. Teniendo este punto de referencias la entidad en estudio opta por recopilar las necesidades que se requiere ya sea por parte de la organización, jefes inmediatos o desde los mismos servidores para programar el plan de capacitación durante el año teniendo como plazo el envío de esta matriz 30 días después del taller de sensibilización para que tengan todas las herramientas que demande para su óptimo desarrollo laboral.

En lo que respecta a la **Dimensión 2, Planes y programas de capacitación** “[...] la elección y prescripción de los medios de proceso para corregir las necesidades señaladas o percibidas”. (Ídem p.338) Como segunda dimensión, luego del registro de las necesidades que se presentan se debe realizar un análisis y diagnóstico para proceder con la los planes y programación de las capacitaciones para poder suplir los requerimientos, por esta razón el ministerio luego recibir las datas de requerimientos de las diferentes direcciones y servidores civiles realiza un análisis de este planes y programas de capacitación para determinar cuáles son competentes y acordes a los objetivos de las institución y acorde al perfil del servidor dependiendo de esto se programa las capacitaciones sobre el tema de interés ya sea dentro o fuera de la institución.

En lo que se refiere a la **dimensión 3: Ejecución de la capacitación**, el autor el autor en el 2017 mencionó “[...] la ejecución o realización de la capacitación representa el binomio conformado por el instructor y el aprendiz” (p.342). Como tercera dimensión, después de la planificar y programar la capacitación se debe realizar la ejecución de este dónde según el requerimiento se designa al instructor y al personal que será capacitado según el tema elegido. Para este caso la entidad cuenta con distintos convenios con universidades públicas y privadas que cuenten con profesionales altamente calificados en distintos temas para desarrollar la ejecución de capacitaciones y en coordinación con estos se define fechas, horas , programación de aulas y determinar que servidores recibirán dichas capacitaciones puesto que hay una carta de conformidad y compromiso que se tiene que recepcionar en las oficinas de talento humano por parte del servidor beneficiario para la ejecución de la capacitación.

Para los autores Valenzuela, Buentello y Alanès (2017), la ejecución de la capacitación es “Prácticamente la realización de las actividades tal y como fueron planeadas [...] que permitirá determinar la capacitación requerida por la institución, en tiempo y forma, es decir, qué capacitación se requiere, quién la requiere y con qué prioridad se requiere (p.46).

Con relación a la **Dimensión 4, Evaluación de los resultados de la capacitación** “[...] el programa de capacitación debe contener la evaluación de su eficiencia, la cual debe considerar dos aspectos: Comprobar el efecto en la conducta de los empleados y Confirmar si los resultados poseen relación con la consecuencia de los objetivos”. (Ídem p.342). Esta cuarta dimensión, permite evaluar los resultados de la capacitación y si llego a satisfacer las necesidades requeridas por la organización según el análisis de los resultados que se obtengan con la productividad del colaborador después de recibir los conocimientos. Es por ello que después de las capacitaciones los servidores civiles del ministerio tienen que presentar un informe y una encuesta sobre el instructor y capacitación recibida de igual manera por parte de la oficina de talento humano se le realiza un seguimiento al servidor mediante una evaluación de desempeño que se le manda a las direcciones para evaluar los resultados de las capacitaciones y que tan productivas fueron los objetivos y metas que se tiene en la institución. Por lo tanto, debe incluir indicadores de: i) Seguimiento, ii) Comprobación o medición, iii) Comparación de la situación actual con la anterior

Por otro lado, sobre la **segunda variable Desarrollo del Personal**, los autores Werther, Keith, Guzmán (2015) definen como desarrollo “[...] los programas dirigidos en especial a empleados de niveles medios y superiores a costo, mediano y largo plazo a los cuales se les da una preparación que les servirá en el futuro”. (p.182). Este autor divide la capacitación en dos grupos colaboradores de niveles medios y superiores entiéndase, así como supervisores y gerentes por dar un ejemplo, entonces su enfoque es más específico, puesto que no a todos les sirve lo mismo si no que se les brinde las herramientas de acuerdo a sus necesidades estamos hablando de empresas con gran cantidad de colaboradores empresas grandes. Las dimensiones que indica el autor (Ídem P.184): Dimensión 1, Educación Laboral; Dimensión 2; Capacitación general y Dimensión 3. Capacitación especializada. 4: Desarrollarse como persona.

**López** (2015) señala que el adiestramiento de recursos humanos es considerado “[...] un medio por el cual los trabajadores actualizan las competencias necesarias para

lograr el desempeño óptimo en su puesto de trabajo”. (p.32) El crecimiento y desarrollo de un talento humano como se le conoce en la actualidad va más allá de una actualización que definitivamente es uno de los factores más importantes en el mismo sin embargo con eso ya no basta puesto que no es suficiente para llegar al resultado óptimo dado que hoy en día el empleador espera mucho más que eso de un colaborador espera que este no solo este actualizado si no también que sea proactivo, comprometido, involucrado que sea lo más empático posible con la compañía que la sienta como si fuera del colaborador de manera tal que no solo vea las cosas en micro sino también en macro que brinde siempre alternativas de mejora continua además de liderazgo y que brinde un control constante de los resultados no solo individuales sino también como equipo puesto que esto ayuda a comprometer más al colaborador con la compañía y viceversa es ahí cuando el colaborador alcanza su óptimo desempeño, y lo define en: Dimensión 1. Planes de carrera, Dimensión 2. Planes de formación, Dimensión 3. Formación profesional para el empleo.

**Zepeda** (2016) detalla que “Es la evidencia que la buena capacitación sirve como factor de impulso y de desarrollo”. (p.383). Para este autor el desarrollo inicia por una buena capacitación puesto que este es fundamental para el avance a un siguiente nivel como profesional para los colaboradores de una organización por tal razón el servidor civil tiene la opción de poder seguir desarrollándose profesionalmente dentro de la institución después de estar bien capacitado demostrando sus competencias, habilidades y talento para desempeñar nuevos retos que se le pueda asignar cumpliendo con estos de manera eficiente y eficaz.

Asimismo, detalla como **Dimensión 1. Crecer en el propio puesto** “[...] lo que se puede lograr con una capacitación profunda o amplia sobre roles y funciones hasta convertirse en un auténtico especialista”. (Ídem, p.385). Mediante la dimensión mencionada el personal con una capacitación honda en su rama profesional tiene opción a desarrollar de una manera óptima sus funciones dentro de la institución convirtiéndolo en un especialista es por ello que mediante las capacitaciones especializadas el Produece pretende que sus servidores cuenten con todas las herramientas necesarias para ejercer correctamente sus roles y de manera especializada según su puesto lo requiera. Para ello debe contar con los siguientes indicadores: Compromiso en el centro laboral. Responsabilidad en las funciones encargadas. Remuneración acorde a las funciones. Reconocimiento por el trabajo realizado eficientemente.

Sobre la **Dimensión 2. Desarrollarse con orientación a otros puestos** “[...] tanto en línea directa ascendente (para ocupar el lugar del jefe), como ascendente a otras áreas (ocupar el lugar del jefe de otro departamento), o en línea horizontal (ocupar el lugar de compañeros con el mismo puesto actual)”. (Ídem, p.385). Esta segunda dimensión orienta a que el colaborador se dirija a generar más competencias y habilidades que le permitan dar opción a escalar jerárquicamente en su misma área o en otras áreas para el caso del Ministerio se busca incentivar al colaborador a poder desarrollar mediante las capacitaciones nuevas habilidades, mejorar sus competencias y actualizar sus conocimientos para mediante tenga la opción de postular a otros puestos mediante convocatorias públicas que realiza el estado lo cual si va conforme al perfil solicitado y contando con las competencias requeridas le permita subir de jerarquía y poder demostrar su talento dentro de la institución y equipo de trabajo.

En lo que se refiere a la **Dimensión 3. Crecer como ser social** “Con responsabilidad hacia su familia, su comunidad y la sociedad donde está inserto, como parte de una estrategia en respuesta a su responsabilidad social empresarial. Este desarrollo incluso puede adoptar formas como el servicio a poblaciones marginales, el cumplimiento de obligaciones cívicas, comunidades y ecológicas, y la práctica del sindicato” (Ídem p.385). Mediante esta dimensión se busca contar con una personal que tenga más responsabilidad social para el caso de los servidores civiles se da herramientas de conocimiento, valores, habilidades y competencias para poder brindar un buen servicio a los administrados como a la sociedad ya que de esto se trata la labor en el estado que es trabajar por la comunidad y para el ciudadano brindando servicios de calidad y acogidos a las normas que este implica.

Asimismo, en la **dimensión 4: Desarrollarse como persona**, según Zepeda (2017) mencionó: “Lo que se logra fundamentalmente mediante una educación formal, no formal e informal que permita al individuo mejorar sus competencias, obtener reconocimientos académicos y acrecentar su cultura, el disfrute del tiempo de ocio y la recreación” (p.385). Basándose en el autor en este punto lo que se buscó fue que el colaborador no solo aumente sus competencias o conocimientos para beneficio de la organización sino también es poder aplicar todo lo aprendido como persona profesional dentro de su vida cotidiana lo que le permitirá ser más competente en su ámbito laboral por consiguiente el Prodece desarrolla a sus servidores no solo para un desempeño específico sino también busca que el personal actualice sus conocimientos para su vida profesional y personal volviéndolo



así más competente para el mercado laboral y con mejor desempeño para la atención del ciudadano. Debe considerarse los siguientes indicadores: i) Programas educativos, ii) Desarrollo personal, iii) Mejorar competencias.

En la investigación se plantea el siguiente **problema General**, ¿Cuál es la relación existente entre la Gestión de la capacitación y el desarrollo del personal administrativo en el Ministerio de la Producción, Lima 2019?, con relación al **problema específico 1**, se formula ¿Cuál es la relación existente de la gestión de la capacitación para que el personal administrativo pueda crecer en el propio puesto, en el Ministerio de la Producción, Lima 2019?, respecto al **problema específico 2**, ¿Cuál es la incidencia de la gestión de la capacitación para que el personal administrativo pueda desarrollarse con orientación a otro puesto, en el Ministerio de la Producción?, asimismo como **problema específico 3** se indica ¿Cuál es la incidencia de la gestión de la capacitación para que el personal administrativo pueda crecer como ser social en el Ministerio de la Producción, Lima, 2019?, sobre el **problema específico 4** se detalla ¿Cuál es la incidencia de la gestión de capacitación para que el personal administrativo pueda desarrollarse como persona en el Ministerio de la Producción, Lima, 2019?

Por consiguiente, en la presente investigación nace por la necesidad de conocer y determinar cuán importante es la capacitación de los servidores de la entidad, tomando en cuenta el desplazamiento y los horarios que se acomoden a su disponibilidad de tiempo; por ese motivo, se presenta la siguiente **justificación teórica** de Rojas (2016) quien mencionó que “La periodicidad de las actividades de capacitación no está definida, solamente se recibe una capacitación cuando se encuentra una oportunidad o cuando sucede un evento de emergencia como un accidente o un producto deficiente” (p.40). El estudio cuenta con una justificación teórica porque resumen los aportes de los investigadores más importantes que hacen referencia al valor de la teoría, no solo capacitarse cuando se sienta o presienta obstáculos en su centro de labores sino por el mismo hecho de estar a la vanguardia con los cambios de la sociedad y la ciencia.

Asimismo, tenemos la siguiente **Justificación metodológica** de los autores Corena, Madera, Anaya, Tobías y Chaparro (2016) manifiestan que la investigación será de gran utilidad para todos y permitan que el personal sea preparado en las áreas de su competencia, conociendo sus debilidades y transformándolas en fortalezas que ayude de

manera positiva en los alcances de los objetivos y en la contribución de manera efectiva a que el personal se sienta motivado, incentivado y preparado a través de la implementación de esta herramienta en la organización (p.7). Además de la justificación investigativa pues los resultados darán inicio a otras investigaciones en este ámbito con otras variables que no fueron consideradas.

También encontramos la siguiente **Justificación técnica**, donde los autores Álvarez, Freire y Gutiérrez (2015, p.11) citan a Cantú (2001) quien explica que realizar capacitación en la empresa se debe a múltiples intenciones, como mejorar el desempeño técnico del trabajador e implementar una cultura de calidad orientada a la productividad, junto con ello, que los trabajadores mejoren su respuesta a las necesidades de la planta productiva que requieren de personal calificado. También cuenta con una justificación técnica administrativa pues colabora aportando con la prevención, diagnóstico ante los problemas que se suscitan en el ámbito laboral. Además, que todo personal tiene estar a la vanguardia con la ciencia.

A su vez, la siguiente **Justificación económica** del autor Jamaica (2015) establece que “En términos económicos la capacitación es una inversión a largo plazo, infortunadamente las pequeñas empresas están estructuradas en operaciones que exigen tiempos reducidos por lo cual este gasto puede entrar en un puesto menos priorizado a otros [...]”. (p.4-5). De igual manera presenta una justificación económica pues colabora con el ahorro de los gastos en las organizaciones para prevenir y actuar ante soluciones propias del trabajo.

Con referencia al tipo de estudio, la **Hipótesis General**, se plantea como, Existe una incidencia significativa entre la Gestión de la capacitación y desarrollo del personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima 2019. Respecto a la **Hipótesis específica 1**, se indica, Existe una incidencia significativa de la gestión de la capacitación para que el personal administrativo pueda crecer en el propio puesto, en el Ministerio de la Producción, Lima 2019. Sobre la **Hipótesis específica 2**, se establece si, Existe una incidencia significativa de la gestión de la capacitación para que el personal administrativo pueda desarrollarse con orientación a otro puesto, en el Ministerio de la Producción, Lima 2019, Para la **Hipótesis específica 3**, se detalla si, Existe una incidencia significativa de la gestión de la capacitación para que el personal administrativo pueda crecer como ser social en el Ministerio de la Producción, Lima, 2019. Con relación a la **Hipótesis específicas 4**, se hace mención si, Existe una incidencia significativa de la

gestión de capacitación para que el personal administrativo pueda desarrollarse como persona en el Ministerio de la Producción, Lima, 2019.

El **Objetivo general** de la presente investigación es Determinar la relación existente entre la Gestión de la capacitación y el desarrollo del personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima 2019, y el planteamiento de los objetivos específicos son: **Objetivo Específico 1:** Determinar la relación significativa de la gestión de la capacitación para que el personal administrativo pueda crecer en el propio puesto, en el Ministerio de la Producción, Lima 2019, **Objetivo Específico 2:** Comprobar la relación existente entre la gestión de la capacitación para que el personal administrativo pueda desarrollarse con orientación a otro puesto, en el Ministerio de la Producción, Lima 2019; **Objetivo Específico 3:** Establecer la relación existente de la gestión de la capacitación para que el personal administrativo pueda crecer como ser social en el Ministerio de la Producción, Lima 2019, y el **Objetivo Específico 4:** Determinar la relación existente de la gestión de capacitación para que el personal administrativo pueda desarrollarse como persona en el Ministerio de la Producción, Lima, 2019.

## II. Método

### 2.1 Tipo y diseño de investigación

#### 2.1.1 Enfoque

Se ha determinado que es cuantitativo, y de conformidad a lo señalado por los autores Reyes, Blanco y Chao (2016) “[...] es de tipo cuantitativo cuando se determinan valores numéricos de las variables implicadas en las hipótesis formuladas. Y, en cuanto al alcance es de tipo descriptiva cuando se busca describir de manera general el tema de estudio, y correlacional cuando se busca Dónde: verificar su posible conexión estadística entre variables bajo análisis “. Asimismo, en la presente investigación no hay manipulación en los datos analizados, pues se pretende evaluar la relación que existe entre las variables y que concuerde con un aumento o disminución en la otra variable, siendo este el caso, porque existe una incidencia significativa entre la gestión de la capacitación y el desarrollo del personal administrativo del ministerio de la producción, en el plan de desarrollo del personal 2019.

#### 2.1.2 Método

Se aplicó el método **hipotético deductivo**, porque la técnica inicia con afirmaciones en la calidad de hipótesis y discute dichas hipótesis, con la finalidad de conseguir resultados que puedan comprobarse con los hechos, ello según refiere el autor Bernal (2010).

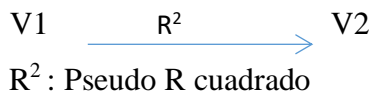
#### 2.1.3 Tipo

Es de **tipo no experimental**, tal como señalan los autores Hernández, Fernández y Baptista, (2014) quienes plantean que: “Podría precisarse como investigación no experimental, porque se hace sin maniobrar intencionadamente las variables. Son estudios que se realizan para ver su efecto sobre otras variables. Observando los fenómenos, para analizarlos.” (P.152-154).

#### 2.1.4 Diseño

Es correlacional porque se trata de dar a conocer la forma de vinculación entre las variables analizadas y su influencia entre las mismas; asimismo, se pueda encontrar la importancia de estas, ello según lo manifiestan los autores Hernández, Fernández y Baptista (2016).

La gráfica de la investigación es:



Donde:

M = Muestra observada

V1= Gestión de la Capacitación

V2= Desarrollo del Personal

R<sup>2</sup> = Pseudo R cuadrado

Figura 1. Diseño correlacional. Tomado de “Metodología de la investigación”, Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P., 2010. México D. F., México: McGraw-Hill / Interamericana Editores S.A.

## **2.2 Operacionalización de las Variables**

### **2.2.1 Gestión de la capacitación**

#### **Definición conceptual**

La capacitación se define como: “El proceso formativo, aplicado de modo sistemática y constituida, a través del cual los individuos aprenden conocimientos, actitudes y habilidades en función de unos objetivos determinantes” (Chiavenato, 2017, p.331).

#### **Definición operacional**

La capacitación es óptima si se cumple todos los procesos como la Detección de necesidades, Planes y programa, ejecución y evaluación de los resultados, con el fin de aumentar el nivel de aprendizaje del personal y obtener un beneficio para la institución y el servidor público.

### **2.2.2 Desarrollo del personal administrativo**

#### **Definición conceptual**

El Desarrollo es la evidencia que la buena capacitación sirve como factor de impulso y de desarrollo”. (Zepeda, 2017, p.383)

#### **Definición operacional**

El Desarrollo en un mecanismo de medición, apoyada en la comparación de los efectos alcanzados con los resultados deseados por la institución, teniendo en cuenta compromisos de los puestos que ocupan.

## 2.2.3 Operacionalización de las variables

Tabla 1

### *Operacionalización de la variable gestión de la capacitación*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango por dimensiones
Detección de necesidades de la capacitación	Alcance de objetivos de la organización	P1 -P2	Ordinal	Mala 10 – 22 Regular 23 - 35 Buena 36 - 50
	Determinación de los requisitos básicos de la fuerza de trabajo	P3 - P4		
	Resultados de la evaluación de desempeño	P5, P6		
	Análisis del problema de producto	P7, P8		
	Análisis del problema de personal	P9, P10		
Planes y programas de la capacitación	A quién se capacita	P11– P12	Escala Likert	Mala 12 – 27 Regular 28 - 43 Buena 44- 60
	Cómo capacitar	P13– P14		
	En qué capacitar	P15 -P16		
	Dónde y cuándo capacitar	P17– P19		
	Cuándo y a quien capacitar	P20 –P22		
Ejecución de la capacitación	Aplicación de los programas	P23 –P24	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Mala 2 – 3 Regular 4 - 6 Buena 7 - 10
Evaluación de resultados de la capacitación	Seguimiento	P25 - P26		Mala 6 – 13 Regular 14 - 21 Buena 22 - 30
	Comprobación o medición	P27 - P28		
	Comparación de la situación actual con la anterior	P29 - P30		

Tabla 2

### *Operacionalización de la variable desarrollo personal administrativo*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango por dimensiones
Crecer en el propio puesto	Compromiso	P31 - P32	Ordinal	Mala 8 – 18 Regular 19 - 29 Buena 30 - 41
	Responsabilidad	P33 - P34		
	Remuneración	P35 - P36		
	Reconocimiento	P37 - P38		
Desarrollarse con orientación a otros puestos	Planes de carrera	P39 - P40	Escala Likert	Mala 8 – 18 Regular 19 - 29 Buena 30 - 41
	Catálogos de personal clave	P41 - P42		
	Redes de ascenso	P43 - P44		
Crecer como ser social	Programas de entrenamiento	P45 -P46	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Mala 8 – 18 Regular 19 - 29 Buena 30 - 41
	Entrenamiento para el puesto y definición de objetivos	P47 - P48		
	Desempeño del puesto y oportunidad para alcanzar objetivos	P49 - P50		
	Evaluación de resultados alcanzados	P51 - P52		
Desarrollarse como persona	Cumplimiento de obligaciones cívicas	P53 - P54		Mala 6 – 13 Regular 14 - 21 Buena 22 - 30
	Programas educativos	P55, P56		
	Desarrollo personal	P57, P58		
	Mejorar competencias	P59, P60		

## 2.3 Población muestra y muestreo

### 2.3.1 Población

Hernández, Fernández y Baptista (2015) señalan que “La población es el grupo de todos los elementos o asuntos que tienen una serie de características en común”. (p.174).

Tomando en cuenta lo señalado por los autores, la población está constituida por los servidores civiles, donde se tiene un total de 728 cas y 208 nombrados siendo un total de 936 servidores que conforman y laboran en el Ministerio de la Producción, en las diferentes unidades que comprenden toda la institución, siendo 625 beneficiarios divididos en 528 contratados y 97 nombrados quienes son el objeto de análisis.

Tabla 3

*Distribución de la muestra estratificada por tipo de contrato.*

<b>Tipo de contrato</b>	<b>Servidores</b>	<b>Beneficiarios</b>	<b>% participación</b>
<b>CAS</b>	728	528	84%
<b>Nombrados</b>	208	97	16%
<b>Total</b>	936	625	100%

### 2.3.2 Muestra

Hernández, Fernández y Baptista (2015) mencionan que: “La muestra es un subconjunto de la población de donde se recogen datos de forma anticipada con exactitud estadística, ya que tiene que ser peculiar de la población” (p.175).

El presente estudio se trabajó con la población de 625 servidores beneficiados del Plan de Desarrollo Personal 2019 del Ministerio de la Producción y el tamaño de muestra es 260 colaboradores beneficiarios entre CAS y nombrados, sin embargo, la dimensión de la evidencia estratificada se fijó 60 preguntas a 260 servidores públicos que están divididas en órganos de la institución obteniendo así en Secretaria General - 80 muestras, Despacho Ministerial - 12 muestras, Despacho Viceministerial de Pesca y Agricultura - 119 muestras y Despacho Viceministerial de Mype e Industria - 49 muestras, lo que nos permitirá realizar la medición de la variable, gestión de la capacitación y la variable desarrollo del personal, analizando así la relación que estas tienen.

El valor y tamaño de la muestra, se representará a través de la siguiente formula:

$n$ : Tamaño de la muestra

$N$ : Tamaño de la población

Z=Valor es 1.96

p: Probabilidad de acierto, en este caso el valor será 0,5.

q: Probabilidad de no acierto, que será 0,5.

E<sup>2</sup>: Error máximo permitido:0.05.

$$n = \frac{N*Z^2*p*q}{E^2(N-1)+Z^2*p*q} \qquad n = \frac{625*1.96^2*0.5*0.5}{0.05^2(625-1)+1.96^2*0.5*0.5} = 260$$

## 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### 2.4.1 Técnicas de recolección de datos

Baena (2016) indica que los tipos de investigación se dividen en tres grandes agrupaciones que son: la investigación documental, la de campo y la experimental (p.11)

Para el presente estudio se utilizó como material la encuesta con 60 preguntas que se dividieron en 30 preguntas para cada variable, lo que nos permitió contrastar el nivel de peso con el que cuenta la primera variable con la segunda variable en la población de estudio.

### 2.4.2 Instrumentos de recolección de datos

Yuni, Urbano (2016) la recolección y el análisis de datos gestionan a las maneras de obtener, organizar e interpretar de los referidos efectivos en base de estudio de los cuales se pueden procesar diferentes conocimientos (p.50 y 51). El instrumento para la recolección y análisis de datos que se aplicó fue un cuestionario para cada variable, el cual fue aplicado mediante la encuesta lo cual es viable y permite elaborar un informe de fuente confiable; asimismo, dicho cuestionario es de tipo Likert para ambas variables.

### 2.4.3 Validez

Tabla 4

*Jurados expertos*

<b>Experto</b>	<b>Experto</b>	<b>Aplicabilidad</b>
Dr. Abner Chávez, Leandro	Metodólogo y Estadístico	Aplicable
Dr. Sánchez Faria, Mirtha Isabel	Doctora en Derecho	Aplicable
Dr. Lino Gamarra, Edgar	Metodólogo	Aplicable



La validación se forma a través de criterios especializados y para este estudio se aplicó la inteligencia de 3 expertos, los que fueron aplicados a los servidores civiles a través de un cuestionario, donde se logró medir la relevancia, claridad y pertinencia; tal como lo manifiestan los autores Hernández, Fernández y Batista (2014), cuando indican que la validez se da mediante opinión de expertos y al aseverar que las dimensiones de las variables sean simbólicas del total del universo.

#### **2.4.4 Confiabilidad**

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista, (2015) la confiabilidad de una herramienta de medición el cual refiere al nivel en que al aplicarlo repetidamente al mismo sujeto u objeto provoca resultados similares [...] (p.200).

Como resultado de la fiabilidad con Alpha de Cronbach se obtuvo lo siguiente:

Tabla 5

*Estadísticas de fiabilidad de las variables*

<b>Variables</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
Gestión de la capacitación	,896	20
Desarrollo del personal administrativo	,945	20

#### **2.5 Métodos de análisis de información**

Se realizó a través del análisis descriptivo de la distribución de frecuencia para lograr el resultado en la tabla y su figura de barras, el análisis inferencial y estadístico de regresión ordinal destacando la bondad de ajuste, la prueba de variabilidad y la eficacia de parámetros para probar las hipótesis planteadas, todo este análisis se consigue a través del Programa SPSS versión 25 (software).

#### **2.6 Aspectos éticos**

Según Torres (2015) [...] la ética tiene que ver con las acciones humanas en su vida social. (p. 10)

Se resguarda de la identidad de los 260 servidores civiles que participan en el presente estudio, se respeta el derecho de autor en esta presente investigación por lo cual se hace el correcto uso de las normas APA, adicionalmente se procede a realizar e incluir la prueba de anti-plagio por lo cual la Escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo ha implementado políticas anti-plagio (Turnitin) la que es ejecutada a través de un sistema especializado para cumplir con esta función y evaluación.

### III. Resultados

#### 3.1 Resultados descriptivos

##### 3.1.1 Gestión de capacitación

Tabla 6

*Distribución de frecuencias de la gestión de la capacitación*

	Niveles	Baremos	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Válido	Malo	55 - 82	87	33,5
	Regular	83 - 110	97	37,3
	Bueno	111 - 138	76	29,2
	Total		260	100,0

Con respecto a la tabla 6 figura 1, el 37,3% del personal administrativo en el Ministerio de la Producción, Lima, expresan que la gestión de capacitación es regular, el 33,5% del personal administrativo señala que la capacitación se halla en el nivel malo en el Ministerio de la Producción y el 29,2% del personal administrativo manifiesta que la capacitación en el Ministerio de la Producción es bueno.

##### 3.1.2 Dimensiones de gestión de la capacitación

Tabla 7

*Distribución de frecuencias de dimensiones de la gestión de capacitación*

Dimensiones	Niveles	Baremos	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Detección de necesidades	Malo	12 - 22	94	36,2
	Regular	23 - 33	81	31,2
	Bueno	34 - 44	85	32,7
Planes y programas	Malo	19 - 31	77	30,8
	Regular	32 - 43	92	36,8
	Bueno	44 - 56	81	32,4
Ejecución	Malo	2 - 4	77	29,6
	Regular	5 - 7	147	56,5
	Bueno	8 - 10	36	13,8
Evaluación de resultados	Malo	11 - 17	64	24,6
	Regular	18 - 24	90	34,6
	Bueno	25 - 31	106	40,8

En la tabla 7 y la figura 2 del anexo, se observa el 31,2% del personal administrativo en el Ministerio de la Producción, Lima, tienen un nivel de percepción regular de la

dimensión de **detección de necesidades**, el 36,8% de nivel regular en la dimensión **planes y programas**. Respecto a la dimensión **ejecución** el 56,5% muestran el nivel regular. En cuanto a la dimensión **evaluación** el 34,6% del personal administrativo en el Ministerio de producción manifiestan un nivel regular.

### 3.2.1 Desarrollo del personal administrativo

Tabla 8

*Distribución de frecuencias desarrollo del personal administrativo*

	Niveles	Baremos	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Válido	Malo	50 - 82	75	28,8
	Regular	83 - 115	136	52,3
	Bueno	116 - 148	49	18,8
	Total		260	100,0

En la tabla 8 y figura 3 del anexo, se evidencia que 52,3% de los encuestados indican que el desarrollo es regular, el 28,8% de los encuestados señalan que el desarrollo es malo y el 18,8% manifiestan que el desarrollo es bueno.

### 3.2.2 Dimensiones del desarrollo del personal administrativo

Tabla 9

*Distribución de frecuencias de la dimensión del desarrollo del personal administrativo*

Dimensiones	Niveles	Baremos	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Crecer en el propio puesto	Malo	11 - 20	71	27,3
	Regular	21 - 30	153	58,8
	Bueno	31 - 40	36	13,8
Desarrollarse para otro puesto	Malo	15 - 24	90	34,6
	Regular	25 - 34	143	55,0
	Bueno	35 - 44	27	10,4
Crecer como ser social	Malo	12 - 21	90	34,6
	Regular	22 - 31	130	50,0
	Bueno	32 - 41	40	15,4
Desarrollarse como persona	Malo	9 - 15	42	16,2
	Regular	16 - 22	143	55,0
	Bueno	23 - 29	75	28,8

En la tabla 9 y la figura 4 del anexo, se observa el 58,8% de los encuestados muestran que la dimensión **crecer en el propio puesto** es regular, el 55,0% de los encuestados dicen que la dimensión **desarrollarse para otro puesto** es regular, el 50,0% de los

encuestados señalan que **crecer como ser social** es regular y el 55,0% indican que **desarrollarse como persona** es regular.

### 3.3 Resultados inferenciales

#### 3.3.1 Bondad de ajuste

Tabla 10

*Prueba de bondad de ajuste de la gestión de capacitación y el desarrollo del personal administrativo.*

Parámetros		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Capacitación / desarrollo del personal	Pearson	1,431	2	,489
Capacitación / crecer en el propio puesto	Pearson	,333	2	,846
Capacitación / desarrollarse con orientación a otro puesto	Pearson	,079	2	,961
Capacitación / crecer como ser social	Pearson	,617	2	,735
Capacitación / desarrollarse como persona	Pearson	,376	2	,828

En la tabla 10 se observa que la gestión de la capacitación en el desarrollo del personal administrativo se tiene  $p: 0.489 > \alpha: 0,05$  que señala que el modelo de regresión ordinal es aplicable no solo para la constante; para la gestión de la capacitación a crecer en el propio puesto se tiene  $p: 0.846 > \alpha: 0,05$  que advierte que el modelo de regresión ordinal es aplicable no solo para la constante, sino que también es aplicable la regresión ordinal con las dimensiones a desarrollarse con orientación a otro puesto, crecer como ser social y desarrollarse como persona, y con elementos tangibles con valores de  $p > \alpha$ .

#### 3.3.2 Análisis de la variabilidad de respuesta

Tabla 11

*La Pseudo R2 de las variables y las dimensiones de la gestión de la capacitación y el desarrollo del personal administrativo. /*

Parámetros	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Capacitación / desarrollo personal	0.448	0.516	0.293
Capacitación / crecer en propio puesto	0,613	,723	,505
Capacitación / desarrollarse con orientación a otro Puesto	,374	,443	,252
Capacitación / crecer como ser social	,475	,549	,321
Capacitación / desarrollarse como persona	,367	,427	,233

En la tabla 11 se observa la demostración de Nagelkerke de 0.516 muestra que el 51.6 %,

de la variación en la satisfacción de la gestión de la capacitación se encuentra incurso en el desarrollo personal; para crecer en el propio puesto en la gestión de la capacitación la justificación de Nagelkerke de 0.723 indica que el 72.3 % del cambio para crecer en el propio puesto se encuentra inmerso el efecto de la gestión de la capacitación; asimismo también es aplicable la variabilidad para las dimensiones: desarrollarse para otro puesto, crecer como ser social y desarrollarse como persona con los siguiente valores 44.3 %, 54.9 %, 42.7 %.

### 3.3.3 Gestión de la capacitación en el desarrollo personal administrativo

#### Hipótesis general

H<sub>0</sub>. No existe una incidencia significativa de la gestión de la capacitación en el desarrollo del personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima 2019.

H<sub>1</sub>. Existe una incidencia significativa de la gestión de la capacitación en el desarrollo del personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima 2019

Tabla 12

*Presentación de los coeficientes de la gestión de la capacitación y desarrollo del personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima 2019.*

	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%		
						Límite inferior	Límite superior	
Umbral	[DPER1 = 1.00]	-3,237	,388	69,476	1	,000	-3,999	-2,476
	[DPER1 = 2.00]	,620	,235	6,933	1	,008	,158	1,081
Ubicación	[GCAPA1=1.00]	-4,330	,458	89,349	1	,000	-5,228	-3,432
	[GCAPA1=2.00]	-,617	,324	3,625	1	,057	-1,253	,018
	[GCAPA1=3.00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

El desenlace de la tabla 12, de acuerdo al puntaje de Wald de  $3,625 < 4$  (valor de corte para el modelo) indica que no existe incidencia de la variable independiente a la dependiente y teniendo en cuenta que  $p: 0,057 > \alpha: 0,05$  se acepta la hipótesis nula y se infiere que la gestión de la capacitación no incide en forma significativa en el desarrollo del personal administrativo del Ministerio de la Producción.

### 3.3.4 Gestión de la capacitación en crecer en el propio puesto

#### Hipótesis específica 1.

H<sub>0</sub>. No existe una incidencia significativa de la gestión de la capacitación para que el personal administrativo pueda crecer en el propio puesto, en el Ministerio de la Producción, Lima, 2019.

H<sub>1</sub>. Existe una incidencia significativa de la gestión de capacitación para que el personal administrativo pueda crecer en el propio puesto, en el Ministerio de la Producción, Lima, 2019.

Tabla 13

*Presentación de los coeficientes de la gestión de la capacitación para crecer en el propio puesto.*

Parámetros	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%		
						Límite inferior	Límite superior	
Umbral	[CRE1 = 1.00]	-7,159	,927	59,688	1	,000	-8,975	-5,343
	[CRE1 = 2.00]	,210	,231	,826	1	,363	-,242	,661
Ubicación	[GCAPA1=1.00]	-8,434	,962	76,853	1	,000	-10,320	-6,549
	[GCAPA1=2.00]	-3,689	,750	24,210	1	,000	-5,159	-2,220
	[GCAPA1=3.00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados de la tabla 13, de acuerdo al puntaje de Wald de 24,210 > 4 (valor de corte para el modelo) indica que existe incidencia significativa entre la dimensión crecer en el propio puesto y la variable gestión de la capacitación, y teniendo en cuenta que  $p: 0,000 < \alpha: 0,05$  se acepta que la dimensión crecer en el propio puesto incide en forma significativa en el desarrollo del personal administrativo.

### 3.3.5 Gestión de la capacitación para desarrollarse con orientación a otro puesto

#### Hipótesis específica 2.

H<sub>0</sub>. No existe una incidencia significativa de la gestión de capacitación para que el personal administrativo pueda desarrollarse con orientación a otro puesto en el Ministerio de la Producción, Lima, 2019.

H<sub>1</sub>. Existe una incidencia significativa de la gestión de la capacitación para que el personal administrativo pueda desarrollarse con orientación a otro puesto en el Ministerio de la Producción, Lima, 2019.

Tabla 14

*Presentación de los coeficientes gestión de la capacitación para que el personal administrativo pueda desarrollarse con orientación a otro puesto.*

Parámetros	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%		
						Límite inferior	Límite superior	
Umbral	[DORIE1 = 1.00]	-2,801	,361	60,165	1	,000	-3,509	-2,093
	[DORIE1 = 2.00]	1,093	,253	18,653	1	,000	,597	1,590
Ubicación	[GCAPA1=1.00]	-3,988	,439	82,363	1	,000	-4,849	-3,127
	[GCAPA1=2.00]	-1,455	,378	14,797	1	,000	-2,196	-,714
	[GCAPA1=3.00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La conclusión de la tabla 14, de acuerdo al puntaje de Wald de  $14,797 > 4$  (valor de corte para el modelo) indica que no existe incidencia para desarrollarse con orientación a otro puesto, y teniendo en cuenta que  $p: 0,000 < \alpha: 0,05$  se acepta la hipótesis nula y se infiere que la gestión de la capacitación no incide en forma significativa para que el personal administrativo pueda desarrollarse con orientación a otro puesto.

La conclusión de la tabla 14, de acuerdo al puntaje de Wald de  $14,797 > 4$  (valor de corte para el modelo) indica que no existe incidencia para desarrollarse con orientación a otro puesto, y teniendo en cuenta que  $p: 0,000 < \alpha: 0,05$  se acepta la hipótesis nula y se infiere que la gestión de la capacitación no incide en forma significativa para que el personal administrativo pueda desarrollarse con orientación a otro puesto.

### 3.3.6 Gestión de capacitación en crecer como ser social

#### Hipótesis específica 3.

H<sub>0</sub>. No existe una incidencia significativa de la gestión de capacitación para que el personal administrativo pueda crecer como ser social en el Ministerio de la Producción, Lima, 2019

H<sub>1</sub>. Existe una incidencia significativa de la gestión de capacitación para que el personal administrativo pueda crecer como ser social en el Ministerio de la Producción, Lima, 2019.

Los resultados de la tabla 15, de acuerdo al puntaje de Wald de  $12,268 > 4$  (valor de corte para el modelo) indica que existe incidencia significativa entre la dimensión crecer como ser social y la variable gestión de la capacitación, y teniendo en cuenta que  $p: 0,000 < \alpha: 0,05$  se acepta que la dimensión crecer como ser social incide en forma significativa en la gestión de la capacitación.

Tabla 15

*Presentación de los coeficientes gestión de la capacitación en crecer como ser social*

Parámetros	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%		
						Límite inferior	Límite superior	
Umbral	[CSOS1 = 1.00]	-3,051	,360	71,830	1	,000	-3,757	-2,345
	[CSOS1 = 2.00]	,637	,235	7,348	1	,007	,176	1,097
Ubicación	[GCAPA1=1.00]	-4,708	,463	103,574	1	,000	-5,615	-3,801
	[GCAPA1=2.00]	-1,207	,345	12,268	1	,000	-1,883	-,532
	[GCAPA1=3.00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

### 3.3.7 Gestión de capacitación en desarrollarse como persona

#### Hipótesis específica 4.

H<sub>0</sub>. No existe una incidencia significativa de la gestión de la capacitación para que el personal administrativo pueda desarrollarse como persona en el Ministerio de la Producción, Lima, 2019

H<sub>1</sub>. Existe una incidencia significativa de la gestión de la capacitación para que el personal administrativo pueda desarrollarse como persona en el Ministerio de la Producción, Lima, 2019.

Los resultados de la tabla 16, de acuerdo al puntaje de Wald de 7,349 > 4 (valor de corte para el modelo) indica que existe incidencia significativa de la gestión de la capacitación para que el personal administrativo pueda desarrollarse como persona y teniendo en cuenta que  $p: 0,000 < \alpha: 0,05$  se acepta que la gestión de la capacitación incide en forma significativa en el desarrollo de los trabajadores como persona.

Tabla 16

*Presentación de los coeficientes de la gestión de la capacitación en desarrollarse como persona*

Parámetros	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%		
						Límite inferior	Límite superior	
Umbral	[DCPER1 = 1.00]	-4,431	,502	77,797	1	,000	-5,415	-3,446
	[DCPER1 = 2.00]	-,156	,229	,461	1	,007	-,605	,294
Ubicación	[GCAPA1=1.00]	-4,210	,532	62,584	1	,000	-5,253	-3,167
	[GCAPA1=2.00]	-,845	,312	7,349	1	,000	-1,455	-,234
	[GCAPA1=3.00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.



#### **IV. Discusión**

En la presente investigación el 37,3% del personal administrativo en el Ministerio de la Producción, Lima, revelan que la gestión de capacitación es regular. Asimismo, el 58,8% de los colaboradores expresan que el desarrollo del personal administrativo es regular. Asimismo, en cuanto a la prueba del Pseudo R<sup>2</sup>, que el contraste manifiesta la dependencia porcentual de la gestión de la capacitación y desarrollo del personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima 2019, donde se tiene al coeficiente de Nagelkerke, comprendiendo que la variabilidad del desarrollo del personal administrativo depende el 51.6% de la gestión de la capacitación del Ministerio de la Producción, Lima 2019. Hay una coincidencia con la tesis de Noda (2016) el efecto del estudio es de coeficiente de correlación de Pearson (0,945) y el valor de significancia de (0.00) menor a 0.05, se puede decir que la gestión de la capacitación se relaciona significativamente con detección de necesidades. Se concluye en la importancia de las capacitaciones para poder incrementar nuestro desempeño laboral, detectando errores en la organización, los trabajadores afirman la utilidad de lo aprendido en las capacitaciones contando así con conocimientos aptos para satisfacer los requerimientos y necesidades de los clientes. Además, se basó en la teoría de Chiavenato (2014) define la capacitación como “el proceso formativo, aplicado de modo sistemática y constituida, a través del cual los individuos aprenden conocimientos, actitudes y habilidades en función de unos objetivos determinantes” (p.331).

En la hipótesis específica 1, concluyó la prueba del Pseudo R<sup>2</sup>, que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la gestión de la capacitación para que el personal administrativo pueda crecer en el propio en el Ministerio de la Producción, Lima 2019, el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad del desarrollo del personal administrativo depende el 72,3% de la detención de necesidades. Existe un encaje con la tesis de Ruiz (2016) el desenlace determina que el valor-P en la tabla ANOVA es menor que 0.05, se concluye que hay un nexo estadísticamente significativo en el Desarrollo del personal administrativo y crecer en propio puesto con un nivel de confianza del 72.3%. Concluyen que al aplicar el cuestionario para poder evaluar el desempeño del trabajador se determina que es influyente la capacitación para desenvolver un buen desempeño laboral en los colaboradores del restaurante lo que al evaluar el resultado de las capacitaciones se refleja un alto rendimiento laboral lo que permitió analizar el desempeño del trabajador en el restaurante por lo tanto los

trabajadores al tener más habilidades y competencias se mejoran los ámbitos de comunicación, control, responsabilidad, resolución de problemas, liderazgo para poder cumplir con los objetivos. Se basó en la teoría de Chiavenato (2014) teniendo este punto de referencias la entidad en estudio opta por recopilar las necesidades que se requiere ya sea por parte de la organización, jefes inmediatos o desde los mismos servidores para programar el plan de capacitación durante el año teniendo como plazo el envío de esta matriz 30 días después del taller de sensibilización para que tengan todas las herramientas que demande para su óptimo desarrollo laboral.

Referente a la hipótesis específica 2, en cuanto de la prueba del Pseudo R<sup>2</sup>, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la gestión de la capacitación para desarrollarse con orientación a otro puesto en el Ministerio de la Producción, Lima 2019, el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad del desarrollo personal administrativo depende el 44,3% de planes y programas del Ministerio de la Producción, Lima 2019. La investigación se basó a la teoría de Chiavenato (2014) los planes y programas de capacitación “[...] la elección y prescripción de los medios de proceso para corregir las necesidades señaladas o percibidas”. (Ídem p.338) Como segunda dimensión, luego del registro de las necesidades que se presentan se debe realizar un análisis y diagnóstico para proceder con la los planes y programación de las capacitaciones para poder suplir los requerimientos, por esta razón el ministerio luego de recibir las datas de requerimientos de las diferentes direcciones y servidores civiles realiza un análisis de estos planes y programas de capacitación para determinar cuáles son las competentes y están acorde tanto con los objetivos de la institución y acorde al perfil del servidor, dependiendo de dicho análisis se programa las capacitaciones sobre el tema de interés, ya sea dentro o fuera de la institución.

Referente a la hipótesis específica 3, en cuanto a la prueba del Pseudo R<sup>2</sup>, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la gestión de la capacitación y desarrollo del personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima 2019, el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad del desarrollo personal administrativo depende el 54,9% para crecer como ser social en el Ministerio de la Producción, Lima 2019. Existe una aproximación con la tesis de Navarrete (2016) concluyó se determina que si existe correlación entre la gestión de la capacitación y el desarrollo del personal administrativo. Siendo de suma importancia para la entidad hacia su éxito como para los que trabajan en recursos humanos, que se consideren realizados,

establecieron que el desempeño laboral si se aumenta con la capacitación ya que a través de ella se logra mejores resultados, más conocimientos para dar mejores productos. También se asemejan con la tesis de Estrada (2015) donde concluyó que los colaboradores de la empresa al no tener las capacitaciones correspondientes no cuentan con las suficientes estrategias para poder contar con un servicio de calidad alto que pueda ser detectado por los usuarios de la empresa de transporte por lo cual se determina que al no poder contar con las herramientas necesarias para dar un buen servicio es que prestan un servicio deficiente por lo que es necesario capacitar a los conductores para poder brindar un servicio con calidad a los clientes.

En este extremo, se aplicó la teoría de Chiavenato (2014) donde se advierte que la entidad cuenta con distintos convenios con universidades públicas y privadas que tienen profesionales altamente calificados en distintos temas para desarrollar la ejecución de capacitaciones y en coordinación con estos se define las fechas, horas, programación de aulas y determinar que servidores recibirán dichas capacitaciones puesto que hay una carta de conformidad y compromiso que se tiene que recepcionar en las oficinas de talento humano por parte del servidor beneficiario para la ejecución de la capacitación.

Referente a la hipótesis específica 4, en cuanto a la prueba del Pseudo R<sup>2</sup>, lo que se estaría exteriorizando en la vinculación porcentual de la gestión de la capacitación y el desarrollo como persona del personal administrativo que labora en el Ministerio de la Producción, Lima 2019, donde se tiene al coeficiente de Nagelkerke, comprometiendo que la variabilidad del desarrollo del personal administrativo obedece al 42,7% de la evaluación de resultado del Ministerio de la Producción, Lima 2019. En este caso, hay una similitud con la tesis de Torres (2016) donde los resultados estadísticamente son significativos en los distintos tipos de capacitación, con un nivel de significancia del 0,01 e intervalo de confianza de 95%. Prueba no paramétrica Kruskal-Wallis para muestras independientes. No hay diferencia estadísticamente significativa respecto de grupo sin capacitación.

Al respecto, se tiene como resultado que no se cumple con la hipótesis planteada y que, dentro de las poblaciones vulnerables, los grupos que han participado de los programas de capacitación laboral no presentan mejores valores en inclusión laboral, en términos de acceso a trabajos de calidad que propicien inclusión social, respecto de quienes no participaron de capacitaciones. Se concluye que los colaboradores que se capacitaron no precisamente demuestran mejores valores en los cuadros de Inclusión

Laboral de los que no tomaron la capacitación para obtener consecuencias de éxito por lo que es necesario que cada trabajador ingrese a un proceso sistemático de capacitación, siempre innovando y adecuando estos sistemas acordes a las nuevas tendencias y necesidades diversas de cada individuo para poder detectar estas necesidades de capacitación.

También se apoyó a la teoría de Chiavenato (2014) es por ello que después de las capacitaciones los servidores civiles del ministerio tienen que presentar un informe y una encuesta sobre el instructor y capacitación recibida de igual manera por parte de la oficina de talento humano se le realiza un seguimiento al servidor mediante una evaluación de desempeño que se le manda a las direcciones para evaluar los resultados de las capacitaciones y que tan productivas fueron los objetivos y metas que se tiene en la institución.

## V. Conclusiones

**Primera:** Se determinó que no existe incidencia de la variable independiente a la independiente, ello de conformidad al puntaje de Wald de  $3,625 < 4$ , y teniendo en cuenta que  $p: 0,057 > \alpha: 0,05$  se acepta la hipótesis nula, lo cual muestra que no existe incidencia significativa de la gestión de capacitación en el desarrollo del personal administrativo en el Ministerio de la Producción, Lima, 2019

**Segunda:** Se determinó la incidencia significativa entre crecer en el propio puesto y la gestión de la capacitación en el Ministerio de la Producción, Lima, 2019, al 24,210%, lo cual muestra que existe incidencia significativa de la variable gestión de la capacitación y la dimensión crecer en el propio puesto, en el Ministerio de la Producción, Lima, 2019

**Tercera:** Se estableció que no existe incidencia significativa de la gestión de la capacitación para desarrollarse con orientación a otro puesto, ello de conformidad al puntaje de Wald de  $14,797 < 4$ , y teniendo en cuenta que  $p: 0,057 > \alpha: 0,05$ , se acepta la hipótesis nula en el Ministerio de la Producción, Lima, 2019

**Cuarta:** Se estableció la incidencia significativa entre la gestión de la capacitación para crecer como ser social en el Ministerio de la Producción, Lima, 2019, al 12,268%, lo que significa que existe influencia significativa entre la ejecución de la capacitación y desarrollo del personal administrativo en el Ministerio de la Producción, Lima, 2019

**Quinta:** Se determinó la incidencia significativa entre la gestión de la capacitación para desarrollarse como persona en el Ministerio de la Producción, Lima, 2019, al 7,349%, lo que señala que hay influencia significativa en el desarrollo de los trabajadores como en el Ministerio de la Producción, Lima, 2019

## **VI. Recomendaciones**

- Primera: Todo proceso de capacitación en cualquier tipo de organización, sea pública o privada, debe seguir un proceso riguroso de planificación, considerando algunos factores externos que influyen en los fines que se pretende plasmar como resultado. Condición que parte de generar estrategias a través de lluvia de ideas emanadas de la participación de todos los integrantes de la organización, quienes finalmente son los involucrados directamente con las necesidades organizacionales.
- Segunda: Es necesario mejorar los instrumentos de recolección de datos, integrando los conocimientos adquiridos y generando abstracción de saberes nuevos, los cuales sean debidamente validados mediante juicios de expertos, para poder realizar una investigación complementaria sobre la gestión de la capacitación en el desarrollo del personal administrativo en el Ministerio de la Producción, y se pueda hallar incidencia significativa de la variable independiente con la dependiente.
- Tercera: En general, la evaluación de un proceso de capacitación al personal es la evidencia de la mejora en las competencias adquiridas. Para ello se diseñan las rubricas de evaluación en el proceso de planeación de la capacitación, las cuales se aplicarán en el proceso de enseñanza aprendizaje secuencialmente, y con ello, predecir que competencias nuevas deben manifestar los colaboradores producto de la capacitación. También es necesario establecer auditorias de las políticas de formación en la organización, cuya finalidad será contar con una base de datos histórica sobre que evaluaciones se planearon, cuantas lograron sus objetivos y que necesidad futura existe para completar un círculo de aprendizaje de 360<sup>a</sup>. Todo proceso de planeación debe ser visualizada desde el punto de vista estratégico, permitiendo avizorar escenarios futuros de competitividad y sostenibilidad empresarial.

## VI.- Referencias Bibliográficas

Abero, L., Berardi, L., Capocasale, A., García, S. y Rojas, R. (2015). *Investigación educativa*. Recuperado de: <https://drive.google.com/drive/my-drive?ogsrc=32>.

Álvarez, Freire y Gutiérrez (2017). *Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas* (Tesis de Licenciatura de la Universidad de Concepción, Chile). Recuperado de <http://repositorio.udec.cl/bitstream/handle/11594/2495/%C3%81lvarez%20-%20Freire%20-%20Guti%C3%A9rez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

América economía (Junio 2015) *Empresas en Latinoamérica tienen problemas para encontrar empleados capacitados* Recuperado de <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/empresas-en-latinoamerica-tienen-problemas-para-encontrar-empleados-capacitados>

Baena, P. (2014). *Metodología de la investigación* (1.<sup>a</sup>ed.). México: Grupo Editorial Patria, S.A. de C.V.

Barrientos, V. (2017). *La capacitación del personal y la calidad de servicio del centro de contacto banco de crédito del Perú en el cuarto trimestre 2016* (Título de licenciado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Perú Recuperado de [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1788/TESIS\\_VANESSA%20ZUNILDA%20BARRIENTOS%20L%C3%93PEZ.pdf?sequence=2](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1788/TESIS_VANESSA%20ZUNILDA%20BARRIENTOS%20L%C3%93PEZ.pdf?sequence=2).

Barrios, Y. (2012). Pymempresario. Obtenido de La importancia de la capacitación: <http://www.pymempresario.com/2012/07/la-importancia-de-lacapacitacion/>

Bassi, L., Ludwig, J., McMurrer, D., Buren, V., & Mark. (2000). *Profiting from Learning: Do Firm's Investments in Education and Training Pay Off?* White Paper, ASTD & Saba.

Boluarte, A. y Tamari, K (2017). *Validez de contenido y confiabilidad inter-observadores de Escala Integral Calidad de Vida* Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/viewFile/18797/19018>

Chávez, R. (2015). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. (1.<sup>a</sup>ed.). Ecuador: Ediciones utmach.

Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos*. (10.<sup>a</sup>ed.). México: McGraw-Hill. Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento Humano*. México, D.F.: McGraw Hill

Contreras, N. y Díaz, E. (2015). *Estructura financiera y rentabilidad: origen, teorías y definiciones*.

Recuperado de [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_vc/article/view/824/792](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_vc/article/view/824/792).

Corena, A., Madera, F., Anaya, A, Tobías, I., y Chaparro, M. (2018). *Modelo Estratégico Integral en los Procesos de Capacitación y Evaluación de Desempeño en la Empresa Maganet.Com Ltda.* (Tesis de Segunda Especialidad). Universidad Nacional Abierta y a Distancia- UNAD. Recuperado de <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/17713>.

Cueva y Hernández (2015). *Aplicaciones de un plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del centro comercial Elektra del ovalo Mochica, Trujillo 2015*. (Tesis de Licenciatura Universidad Privada Antenor Orrego, Lima, Perú),

Recuperado de: [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1414/1/Cueva\\_Karen\\_Desenpe%C3%B1o\\_Laboral\\_Trabajadores.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1414/1/Cueva_Karen_Desenpe%C3%B1o_Laboral_Trabajadores.pdf).

Dearden, L., Reed, H., & Reenen, V. (2005). *The Impact of Training on Productivity and Wages: Evidence from British Panel Data*. London School of Economics and Political Science (674)

El comercio (Marzo 2001). *Los tres problemas que existen en el sector educación del Perú*. Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/peru/tres-problemas-existen-sector-educacion-peru-167206>.

Estrada, M. (2015). *La capacitación laboral y su incidencia en la calidad de servicio en los conductores de las unidades de transporte urbano e interparroquial vía flores de la ciudad de Ambato* (Título, Universidad Técnica de Ambato - Ecuador) Recuperado de: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/12787/1/FCHE-PSIC-90.pdf>.

Fernández, N. (2002). *El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. Cuadernos de Gestión Vol. 2. N. °1 (Año 2002)*. Recuperado de <http://www.ehu.es/cuadernosdegestion/documentos/214.pdf>.



Gaines & Robinson (2008) *Performance consulting: a practical guide for HR and learning professionals (2da edición)* Estados Unidos, Berret – Koehler Publishers, Inc.

Gambetta, M. (2015). *Estrategias de capacitación desarrolladas en un entorno corporativo estatal en Uruguay. Cuadernos de Investigación Educativa*. Recuperado de <http://www.scielo.edu.uy/pdf/cie/v6n2/v6n2a05.pdf>.

García, J., López, J., Jiménez, F., Ramírez, Y., Lino, L., & Reding, A. (2014). *Metodología de la investigación: bioestadística y bioinformática en ciencias médicas y de la salud*. México: McGraw Hill.

Gestiopolis (marzo 2001). *Desarrollo profesional*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/desarrollo-profesional>.

Hernández, J. y Fernández, B. (2018). *El presupuesto para los proyectos de investigación. Actualización de la metodología vigente para la planificación* Recuperado de <http://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2018/cst181i.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Recuperado de [https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_roberto\\_hernandez\\_sampieri.pdf](https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_roberto_hernandez_sampieri.pdf).

Jamaica, F. (2015). *Los Beneficios de la Capacitación y el Desarrollo del Personal de las Pequeñas Empresas*. Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/7168/1/Trabajo%20final%20Fabian%20Jamaica%20%281%29.pdf>.

Katayama, R. (2014). *Introducción a la investigación cualitativa: Lima: Fondo Editorial de la UIGV*.

Konings, J. y Vanormelingen, S. (2009). *The Impact of Training on Productivity and Wages: Firm Level Evidence*. LICOS Centre for Institutions and Economic Performance (244).

López, S. y Ruiz, E. (2015). *Operaciones administrativas de recursos humanos*. España: McGraw-Hill/Interamericana Editores de España, S.L.

- Louart, P. (1994). *Gestión de los Recursos Humanos*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- Mata, M. (2018). *Serpientes, escaleras y diagramas de gantt*. Recuperado: <https://pmi-mad.org/index.php/socios/articulos-direccion-proyectos/1765-serpientes-escaleras-y-diagramas-de-gantt>.
- Ministerio de producción (mayo 2016). *Resolución ministerial N ° 212-2016-PRODUCE*.  
Recuperado de: <http://www2.produce.gob.pe/dispositivos/publicaciones/rm212-2016-produce.pdf>.
- Mitnik, F., Coria, A. (2013). *Una perspectiva histórica de la capacitación labor*. Recuperado de: <https://eco.mdp.edu.ar/cendocu/repositorio/00208-f.pdf>.
- Mondragón, M. (2014). *Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia*. Revista Movimiento Científico. Vol.8 (1): 98-104, enero a diciembre.
- Navarrete, M. (2018). *La capacitación del personal y el desempeño laboral*. (Tesis de Magister, Universidad Técnica de Ambato - Ecuador). Recuperado de: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28329/1/49%20GTH.pdf>.
- Nieves, I (2013). *Desarrollo profesional y puesto de trabajo*. Venezuela: Impresión (Volumen 6 N°11) Observatorio Laboral Revista Venezolana.
- Noda (2017). *Capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores del restaurant de mar y piedra de la ciudad de Huánuco 2017*” (Tesis de Licenciatura Universidad de Huánuco - Perú). Recuperado de: [http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/813/T047\\_47909453T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/813/T047_47909453T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pérez, J. y Hernández, O. (2016). *La capacitación para el mejoramiento del desempeño profesional de los especialistas en Gestión de los Recursos Humanos de las Organizaciones Empresariales*. Mendive Revista de Educación (14). Recuperado de <http://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/810>
- Reyes, O.; Blanco, J. y Chao, M. (2014). *Metodología de Investigación para Cursos en Línea*. Recuperado de <http://www.reddolac.org/profiles/blogs/libro-metodologia-de-investigacion-para-cursos-en-linea>.

Richard, I. (2000). *Human resource management*. México: Compañía editorial continental.

Ríos, J. y Ramírez, C (2014) *Naturaleza y método de la investigación bibliotecológica y de la información*. México: Impresión. (1.<sup>a</sup> ed.). Universidad Nacional Autónoma de México.

Rojas, F. (2018). *Capacitación y desempeño laboral* (Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala). Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Rojas-Francisco.pdf>.

Ruiz, S. (2017). *La capacitación de personal y el desempeño laboral de los colaboradores del restaurante la glorieta tacneña periodo 2016* (Tesis de Licenciatura, universidad privada de Tacna Recuperado de: <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/124/1/Ruiz-Torres-Sharon.pdf>.

Secretaria General. *Plan de desarrollo de las personas PDP 2018. (marzo 2018)*. Ministerio de la Producción. Recuperado de <https://www.gob.pe/qu/institucion/produce/normas-legales/138723-028-2018-produce-sg>.

Sehnbruch, K. (2012). *From the Quantity to the Quality of Employment: An Application of the Capability Approach to the Chilean Labor Market. Working Papers (9)*. Berkeley: Center for Latin American Studies, University of California.

Sleight, D, (1993). A developmental history of training in the United States and Europe. Michigan State University. Recuperado de <https://msu.edu/~sleightd/trainhst.html>.

Tamayo, M. (2015). *El proceso de la investigación científica*.

Recuperado de <https://clea.edu.mx/biblioteca/Tamayo%20Mario%2020El%20Proceso%20De%20La%20Investigacion%20Cientifica.pdf>.

Torres, M. (2016). *Capacitación Laboral, Trabajo de Calidad y Exclusión Social Propuesta de medición de la inclusión laboral para poblaciones vulnerables en Chile* (Tesis de título Universidad de Chile), Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/142043/Torres%20Bravo%2C%20Mi>

guel%20%282016%29%20%20%20Capacitaci%C3%B3n%20Laboral%2C%20Trabajo  
%20de%20Calidad%20y%20Exclusi%C3%B3n%20Social.pdf?sequence=1

Torres, Z. (2014). *Introducción a la ética Ciudad*: Impresión. (1.<sup>a</sup> ed.). México: Grupo Editorial Patria, S.A. de C.V.

Umiña, B. (2017). *Plan de capacitación y el desempeño laboral en la empresa Serpetbol Perú S.A.C. – San Borja 2016*. (Tesis de Licenciatura Universidad Autónoma del Perú, Lima. Recuperado de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/123456789/398/1/UMINA%20FLORES%20BEATRIZ.pdf>, Perú)

Valenzuela N., Buentello C. y Alanís L. (2017), *Elaboración de un programa de capacitación basado en una detección de necesidades*. Recuperado de <https://www.pymempresario.com/2012/07/la-importancia-de-la-capacitacion/>

Werther, W. (2014). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill. Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Yuni, J. y Urbano, C. (2014). *Técnicas para investigar: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación*. Argentina: Impresión. (2.<sup>a</sup> ed.). Cordova: Editorial Brujas.

Zepeda, F. (2017). *Psicología Organizacional*. México: Impresión. (2.<sup>a</sup> ed.) Pearson Educación de México S.A. de C.V. 2017.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: “Gestión de la capacitación en el desarrollo del personal administrativo en el Ministerio de la Producción, Lima – 2019”													
Autor: Thais Yanett Acosta Quispe													
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores										
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Cuál es la incidencia existente entre la capacitación y desarrollo del personal administrativo del Ministerio de la Producción Lima, 2019?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>1 ¿Cuál es la incidencia de la gestión de la capacitación para que el personal administrativo pueda crecer en el propio puesto en el Ministerio de la Producción, Lima, 2019?</p> <p>2 ¿Cuál es la incidencia de la gestión de la capacitación para que el personal administrativo pueda desarrollarse con orientación a otro puesto, en el Ministerio de la Producción, Lima, 2019?</p> <p>3 ¿Cuál es la incidencia de la gestión de la capacitación para que el personal administrativo pueda crecer como ser social en el Ministerio de la Producción, Lima, 2019?</p> <p>4 ¿Cuál es la incidencia de la gestión de la capacitación para que el personal administrativo pueda desarrollarse como persona en el Ministerio de la Producción, Lima, 2019?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación existente entre la gestión de la capacitación y el desarrollo del personal administrativo en el Ministerio de la Producción Lima, 2019.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p>1 Determinar la relación significativa de la gestión de la capacitación para que el personal administrativo pueda crecer en el propio puesto en el Ministerio de la Producción, Lima, 2019.</p> <p>2 Comprobar si la gestión de la capacitación influye para que el personal administrativo pueda desarrollarse con orientación a otro puesto en el Ministerio de la Producción, Lima, 2019.</p> <p>3 Establecer si existe relación entre la capacitación y el desarrollo del personal como ser social en el Ministerio de la Producción, Lima, 2019.</p> <p>4 Determinar si existe relación significativa para que el personal administrativo pueda desarrollarse como persona en el Ministerio de la Producción, Lima, 2019.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe una incidencia significativa entre la gestión de la capacitación y desarrollo del personal administrativo en el Ministerio de la Producción Lima, 2019.</p> <p><b>Hipótesis Específicas:</b></p> <p>1 Existe una incidencia significativa en la gestión de la capacitación para que el personal administrativo pueda crecer en el propio puesto en el Ministerio de la Producción, Lima, 2019.</p> <p>2 Existe una incidencia significativa en la gestión de la capacitación para que el personal administrativo pueda desarrollarse con orientación a otro puesto en el Ministerio de la Producción, Lima, 2019.</p> <p>3 Existe una incidencia significativa de la gestión de la capacitación para que el personal administrativo pueda crecer como ser social en el Ministerio de la Producción, Lima, 2019.</p> <p>4 Existe una incidencia significativa de la gestión de la capacitación para que el personal administrativo pueda desarrollarse como persona en el Ministerio de la Producción, Lima, 2019.</p>	Variable 1: Gestión de la capacitación			<p><b>Ítems</b></p> <p>1-2</p> <p>3-4</p> <p>5-6</p> <p>7-8</p> <p>9-10</p> <p>11-14</p> <p>15-16</p> <p>17-19</p> <p>20-22</p> <p>23-24</p> <p>25-26</p> <p>27-28</p> <p>29-30</p>	<p><b>Escala de medición</b></p> <p>Ordinal</p> <p>Escala Likert</p> <p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	<p><b>Niveles o rangos</b></p> <p>Mala 10 – 22</p> <p>Regular 23 - 35</p> <p>Buena 36 - 50</p> <p>Mala 12 – 27</p> <p>Regular 28 - 43</p> <p>Buena 44- 60</p> <p>Mala 2 – 3</p> <p>Regular 4 - 6</p> <p>Buena 7 - 10</p> <p>Mala 6 – 13</p> <p>Regular 14 - 21</p> <p>Buena 22 - 30</p>					
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>									
			Detección de necesidades de la capacitación	Alcance de objetivos de la organización Determinación de los requisitos básicos de la fuerza de trabajo Resultados de la evaluación de desempeño. Análisis del problema del producto Análisis de problema de personal.									
			Planes y programas de la capacitación	A quién se capacita Cómo capacitar En qué capacitar Dónde y Cuándo capacitar Cuando y a quién capacita Aplicación de los programas									
			Ejecución de la capacitación	Seguimiento									
			Evaluación de resultados de la capacitación	Comprobación o medición Comparación de la situación actual con la anterior									
			Variable 2: Desarrollo del personal administrativo						<p><b>Ítems</b></p> <p>31-32</p> <p>33-34</p> <p>35-36</p> <p>37-38</p> <p>39-40</p> <p>41-42</p> <p>43-44</p> <p>45-46</p> <p>47-48</p> <p>49-50</p> <p>51-52</p> <p>53-54</p> <p>55-56</p> <p>57-58</p> <p>59-60</p>	<p><b>Escala de valores</b></p> <p>Ordinal</p> <p>Escala Likert</p> <p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	<p><b>Niveles o rangos</b></p> <p>Mala 8 – 18</p> <p>Regular 19 - 29</p> <p>Buena 30 – 41</p> <p>Mala 8 – 18</p> <p>Regular 19 - 29</p> <p>Buena 30 – 41</p> <p>Mala 8 – 18</p> <p>Regular 19 - 29</p> <p>Buena 30 – 41</p> <p>Mala 6 – 13</p> <p>Regular 14 - 21</p> <p>Buena 22 – 30</p>		
			<b>Dimensiones</b>	<b>Resultados de la evaluación de desempeño</b>									
			Creer en el propio puesto	Compromiso Responsabilidad Remuneración Reconocimiento									
			Desarrollarse con orientación a otros puestos	Planes de carrera Catálogos de personal clave Redes de ascenso Programas de entrenamiento									
Creer como ser social	Entrenamiento para el puesto y definición de objetivos Desempeño del puesto y oportunidad para alcanzar objetivos Evaluación de resultados alcanzados Cumplimiento de obligaciones cívicas Programas educativos												
Desarrollarse como persona	Desarrollo personal Mejorar competencias												

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p><b>Tipo:</b> Básica de nivel Correlacional</p> <p><b>Alcance:</b> Transeccional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Método:</b> de acuerdo al enfoque cuantitativo, se usará el método hipotético deductivo</p>	<p><b>Población:</b> 625 trabajadores (entre Nombrados (D. LEG 276) y Contratos (CAS) que laboran en el Despacho Ministerial Secretaria General, Despacho Viceministerial de Pesca y Agricultura y Despacho Viceministerial de Mype e Industria las cuales conforma el Ministerio de la Producción</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> probabilístico aleatorio simple</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> 260 colaboradores beneficiarios entre CAS y nombrados, que están divididas en órganos de la institución obteniendo así en Secretaria General - 80 muestras, Despacho Ministerial - 12 muestras, Despacho Viceministerial de Pesca y Agricultura - 119 muestras y Despacho Viceministerial de Mype e Industria - 49 muestras</p>	<p><b>Variable 1:</b> Gestión de la capacitación</p> <p><b>Técnicas:</b> encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario de preguntas, según escala de Likert</p> <p><b>Autora:</b> Thais Yanett Acosta Quispe</p> <p><b>Año:</b> 2019</p> <p><b>Ámbito de Aplicación:</b> Trabajadores del Ministerio de la Producción (entre Nombrados (D. LEG 276) y Contratos (CAS) que laboran en el Despacho Ministerial Secretaria General, Despacho Viceministerial de Pesca y Agricultura y Despacho Viceministerial de Mype e Industria.</p> <p><b>Forma de Administración:</b> Individual</p> <hr/> <p><b>Variable 2:</b> Desarrollo del personal administrativo</p> <p><b>Técnicas:</b> encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario de preguntas, según escala de Likert</p> <p><b>Autora:</b> Thais Yanett Acosta Quispe</p> <p><b>Año:</b> 2019</p> <p><b>Ámbito de Aplicación:</b> 260 colaboradores (personal administrativo) entre CAS y nombrados,</p> <p><b>Forma de Administración:</b> Individual</p>	<p><b>Descriptivo:</b> Se utilizará la técnica de procesamiento de datos y como instrumento las tablas de procesamiento de datos para tabular y procesar los resultados de los instrumentos.</p> <p><b>Inferencial:</b> Se aplicará el Programa SPSS versión 25 (software) para validar y procesar los datos de los instrumentos que se aplicarán.</p>

## Anexo 2

### Instrumento de recolección de datos

#### CUESTIONARIO SOBRE VARIABLE GESTIÓN DE LA CAPACITACION

##### Estimado(a)

Mediante el presente cuestionario se está realizando un estudio a fin de determinar la relación que existe entre la "Capacitación y desarrollo del personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima., 2019".

Le solicitamos responder con sinceridad al siguiente cuestionario, la información obtenida será utilizada para fines exclusivamente académicos.

Leyenda	
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN						
Dimensiones	Indicadores	1	2	3	4	5
Detección de necesidades de la capacitación	<b>Alcance de objetivos de la organización</b>					
	1	La capacitación del personal es fundamental para alcanzar los objetivos planificados por la organización.				
	2	Considera que la capacitación es una estrategia que tiene como objetivo desarrollar al servidor público.				
	<b>Determinación de los requisitos básicos de la fuerza de trabajo</b>					
	3	Considera importante a la capacitación como proveedor de requisitos básicos para el desarrollo de sus labores en el servidor público.				
	4	Es necesario elaborar el perfil basados en requisitos básicos para el tipo de trabajo del servidor público.				
	<b>Resultados de evaluación de desempeño</b>					
	5	La evaluación de desempeño debe estar relacionado con las necesidades de la empresa.				
	6	Es una evidencia la evaluación del desempeño para el planeamiento de estrategias de capacitación.				
	<b>Análisis del problema de servicio (a priori o a posteriori)</b>					
7	Se evalúa la calidad de servicio de la entidad en función de las capacidades del servidor público.					
8	El servicio ejecutado por el servidor público debe estar sujeto al principio de mejora continua.					
<b>Análisis de problema de personal</b>						
9	El diagnóstico de necesidad de personal ayuda a resolver los problemas de necesidad de personal.					
10	Qué tan necesario es desarrollar a las personas para aminorar problemas de la rotación del servidor público.					
planes y programas de la capacitación	<b>A quién se capacita</b>					
	11	Existe planes de capacitación que incluyen áreas específicas de la entidad pública estudiada.				
	12	La evaluación de desempeño ayuda a determinar que personal necesita capacitación específica.				
	<b>Cómo capacitar</b>					
	13	Existen procesos estandarizados que indiquen como capacitar al servidor público en la entidad.				
	14	En la capacitación tiene programado las líneas de capacitación que incluya evaluación permanente.				
	<b>En qué capacitar</b>					
	15	Se sigue líneas de capacitación de acuerdo a la especialización por unidades que indiquen en que capacitar.				
	16	La capacitación está en relación a las metas programadas que induzcan en que líneas capacitar.				
<b>Dónde y cuándo capacitar</b>						
17	Considera importante la decisión de elegir donde desarrollar la capacitación de la institución.					
18	Considera que se debe capacitar en horarios flexibles que faciliten el acceso al lugar elegido para la capacitación.					
19	La programación de las capacitaciones en la institución, sigue una secuencia programada para saber cuándo capacitar.					

	<b>Cuando y a quien capacitar</b>					
	20	Considera que la capacitación debe estar sujeto a las necesidades de cuando capacitar al servidor de la institución.				
	21	La capacitación debe estar dirigida por profesionales expertos en el tema, que tengan experiencia en el sector público.				
	22	Los capacitadores deben estar preparados con información sobre necesidades de la institución.				
<b>Ejecución de la capacitación</b>	<b>Aplicación de los programas</b>					
	23	Se cumplen las aplicaciones de las programaciones de capacitación en la institución rigurosamente.				
	24	Considera que la aplicación de las capacitaciones ayuda a incrementar el nivel de desempeño por parte del personal.				
<b>Evaluación de resultados de la capacitación</b>	<b>Seguimiento</b>					
	25	Desarrollada la capacitación se debe considerar un proceso de seguimiento para retroalimentar lo aprendido.				
	26	Es necesario llevar control de las capacitaciones a través de datos históricos como factor de seguimiento.				
	<b>Comprobación o medición</b>					
	27	Qué tan importante son evaluar los resultados de la capacitación como factor de medición de rendimiento.				
	28	Es necesario rigurosidad evaluativa en el proceso de capacitación como medición de resultados.				
	<b>Comparación de la situación actual con la anterior</b>					
	29	En la evaluación del desempeño, el personal capacitado debe demostrar que ha mejorado con respecto a la situación anterior.				
30	Los datos de la evaluación de desempeño anterior ayudan a programar que aspectos debe capacitarse para un desempeño óptimo posterior.					



## CUESTIONARIO SOBRE LA VARIABLE DESARROLLO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

Estimado(a)

Mediante el presente cuestionario se está realizando un estudio a fin de determinar la relación que existe entre la "Capacitación y desarrollo del personal administrativo del Ministerio de la Producción, Lima,, 2019".

Le solicitamos responder con sinceridad al siguiente cuestionario, la información obtenida será utilizada para fines exclusivamente académicos.

Leyenda	
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

DESARROLLO							
Dimensiones	Indicadores		1	2	3	4	5
Crecer en el propio puesto	<b>Compromiso</b>						
	31	La capacitación permite crecer con compromiso al personal en su puesto de labores.					
	32	Las capacitaciones permiten generar compromiso con la institución orientado a la satisfacción de los usuarios.					
	<b>Responsabilidad</b>						
	33	Estar capacitado permite estar preparado el personal para asumir nuevas responsabilidades.					
	34	Considera importante medir el nivel de responsabilidad en las labores de cada servidor por área de labores.					
	<b>Remuneración</b>						
	35	Considera que el nivel de capacidades laborales demostradas ayuda a recibir incentivos salariales.					
	36	Cree usted que a mayor capacidad profesional ejecutada, mayores beneficios debe obtener por el trabajo que realiza.					
	<b>Reconocimiento</b>						
37	Debe desarrollar la institución estrategias de reconocimiento por el trabajo demostrado en los colaboradores por parte de los funcionarios encargados.						
38	Loa capacitación del personal ayuda a generar compromiso con la institución desde el punto de vista de desarrollo individual.						
Desarrollarse con orientación a otros puestos	<b>Planes de carrera</b>						
	39	Para aplicar planes de carrera debe estar sujeto a que el personal debe haber recibido capacitaciones.					
	40	Los planes de carrera están sujetos al nivel de competencias alcanzado por los colaboradores.					
	<b>Catálogos de personal clave</b>						
	41	Debe la institución poseer catálogos de personal clave para delegar tareas estratégicas.					
	42	Debe la institución contar con catálogos de personal en caso de necesidad de cubrir áreas estratégicas.					
	<b>Redes de ascenso</b>						
	43	Considera que las redes de ascenso de personal ayudan a tomar decisiones de promoción con certeza.					
	44	Las redes de ascensos de personal deben estar sujetos a una programación estricta de necesidad institucional.					
	<b>Programas de entrenamiento</b>						
45	Toda promoción de personal debe contener un programa de entrenamiento para asumir las nuevas exigencias laborales.						
46	Debería considerarse programas de mentoring como programa de entrenamiento en la asignación de nuevos puestos del personal.						
Crecer como ser social	<b>Entrenamiento para el puesto y definición de objetivos</b>						
	47	Es importante recibir entrenamiento para la mejora constante en el puesto, orientando al personal sumar a los objetivos institucionales.					
	48	Ayuda a crecer al personal el entrenamiento en su puesto de labores en provecho de los objetivos planeados.					
	<b>Desempeño del puesto y oportunidad para alcanzar objetivos</b>						
	49	Debe ser una práctica constante conocer el desempeño en el puesto de labores para medir cual es la contribución al logro de objetivos institucionales.					
	50	Debe preocuparse la dirección de la institución sobre niveles de desempeño en el puesto de labores sujeto a objetivos establecidos.					
	<b>Evaluación de resultados alcanzados</b>						
51	El servidor público debe estar informado sobre los resultados de la evaluación de desempeño obtenida.						
52	Compromete al colaborador la evaluación de resultados obtenida en la mejora de su desarrollo laboral.						

	<b>Cumplimiento de obligaciones cívicas</b>					
	53	El crecimiento social del colaborador ayuda a mejorar su compromiso cívico con la institución.				
	54	Las obligaciones cívicas deben ser parte del proceso de capacitación para transmitir valor en el desarrollo del personal.				
Desarrollarse como persona	<b>Programas educativos</b>					
	55	Es parte de la mejora de competencias personales las capacitaciones en la institución como estrategia educativa.				
	56	Debería desarrollarse programas educativos como estrategia de capacitación continua en la institución.				
	<b>Desarrollo personal</b>					
	57	Es parte de su desarrollo personal los procesos de capacitación continua en la institución de estudio.				
	58	Deberían considerarse como parte del desarrollo personal la formación de nuevas capacidades en los colaboradores.				
	<b>Mejorar competencias</b>					
	59	Cree que el desarrollo de las competencias laborales contribuye en los resultados laborales del colaborador.				
60	Es importante mejorar las competencias como factor de desarrollo personal e institucional en el futuro organizacional.					

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "LA GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN"**

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSION 1</b>								
1	La capacitación del personal es fundamental para alcanzar los objetivos planteados por la organización.	/		/		/		
2	Considera que la capacitación es una estrategia que tiene como objetivo desarrollar al servidor público.	/		/		/		
3	Considera importante a la capacitación como proveedor de requisitos básicos para el desarrollo de sus labores en el servidor público.	/		/		/		
4	Es necesario elaborar el perfil basados en requisitos básicos para el tipo de trabajo del servidor público.	/		/		/		
5	La evaluación de desempeño debe estar relacionado con las necesidades de la empresa.	/		/		/		
6	Es una evidencia la evaluación del desempeño para el planeamiento de estrategias de capacitación.	/		/		/		
<b>DIMENSION 2</b>								
7	Se evalúa la calidad de servicio de la entidad en función de las capacidades del servidor público.	/		/		/		
8	El servicio efectuado por el servidor público debe estar sujeto al principio de mejora continua.	/		/		/		
9	El diagnóstico de necesidad de personal ayuda a resolver los problemas de necesidad de personal.	/		/		/		
10	Qué tan necesario es desarrollar a las personas para aminorar problemas de la rotación del servidor público.	/		/		/		
11	Existe planes de capacitación que incluyen áreas específicas de la entidad pública estudiada.	/		/		/		
12	La evaluación de desempeño ayuda a determinar que personal necesita capacitación específica.	/		/		/		
<b>DIMENSION 3</b>								
13	Existen procesos estandarizados que indican como capacitar al servidor público en la entidad.	/		/		/		
14	En la capacitación tiene programado las líneas de capacitación que incluya evaluación permanente.	/		/		/		
15	Se sigue líneas de capacitación de acuerdo a la especialización por unidades que indiquen en que capacitar.	/		/		/		
16	La capacitación está en relación a las metas programadas que induzcan en que líneas capacitar.	/		/		/		
17	Considera importante la decisión de elegir donde desarrollar la capacitación de la institución.	/		/		/		
18	Considera que se debe capacitar en horarios flexibles que facilitan el acceso al lugar elegido para la capacitación.	/		/		/		
19	La programación de las capacitaciones en la institución, sigue una secuencia programada para saber cuándo capacitar.	/		/		/		
20	Considera que la capacitación debe estar sujeto a las necesidades de cuando capacitar al servidor de la institución.	/		/		/		

**Anexo 3**

**Formato de validación**

21	La capacitación debe estar dirigida por profesionales expertos en el tema, que tengan experiencia en el sector público.	✓	✓	✓	✓		
22	Los capacitadores deben estar preparados con información sobre necesidades de la institución.	✓	✓	✓	✓		
23	Se cumplen las aplicaciones de los programaciones de capacitación en la institución rigurosamente.	✓	✓	✓	✓		
24	Considera que la aplicación de las capacitaciones ayudan a incrementar el nivel de desempeño por parte del personal.	✓	✓	✓	✓		
	<b>DIMENSION 4</b>						
25	Desarrollada la capacitación se debe considerar un proceso de seguimiento para retroalimentar lo aprendido.	✓	✓	✓	✓		
26	Es necesario llevar control de las capacitaciones a través de datos históricos como factor de seguimiento	✓	✓	✓	✓		
27	Qué tan importante son evaluar los resultados de la capacitación como factor de medición de rendimiento.	✓	✓	✓	✓		
28	Es necesario rigurosidad evaluativa en el proceso de capacitación como medición de resultados.	✓	✓	✓	✓		
29	En la evaluación del desempeño, el personal capacitado debe demostrar que ha mejorado con respecto a la situación anterior.	✓	✓	✓	✓		
30	Los datos de la evaluación de desempeño anterior ayuda a programar que aspectos debe capacitarse para un desempeño óptimo posterior.	✓	✓	✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable** [  ]    **Aplicable después de corregir** [  ]    **No aplicable** [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. DR/MG: E. HELEN LAUREANO LINDO GARRIGAS

DNI: 32650876

Especialidad del validador: ADMINISTRADOR DE EMPRESAS Y DOCENTE DE SISTEMAS E INFORMÁTICA

14 de 07 del 2019



<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Firma del Experto Informante.  
DNI. 32650876

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESARROLLO DE PERSONAL**

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	SI	No			
1	<b>DIMENSION 1</b> La capacitación permite crecer con compromiso al personal en su puesto de labores.	✓		✓		✓		✓				
2	Las capacitaciones permiten generar compromiso con la institución orientado a la satisfacción de los usuarios.	✓		✓		✓		✓				
3	Estar capacitado permite estar preparado el personal para asumir nuevas responsabilidades.	✓		✓		✓		✓				
4	Considera importante medir el nivel de responsabilidad en las labores de cada servidor por área de labores.	✓		✓		✓		✓				
5	Considera que el nivel de capacidades laborales demostradas ayudan a recibir incentivos salariales.	✓		✓		✓		✓				
6	Creo usted que a mayor capacidad profesional ejecutada, mayores beneficios debe obtener por el trabajo que realiza.	✓		✓		✓		✓				
	<b>DIMENSION 2</b>											
7	Debe desarrollar la institución estrategias de reconocimiento por el trabajo demostrado en los colaboradores por parte de los funcionarios encargados.	✓		✓		✓		✓				
8	La capacitación del personal ayuda a generar compromiso con la institución desde el punto de vista de desarrollo individual.	✓		✓		✓		✓				
9	Para aplicar planes de carrera debe estar sujeto a que el personal debe haber recibido capacitaciones.	✓		✓		✓		✓				
10	Los planes de carrera están sujetos al nivel de competencias alcanzado por los colaboradores.	✓		✓		✓		✓				
11	Debe la institución poseer catálogos de personal clave para delegar tareas estratégicas.	✓		✓		✓		✓				
12	Debe la institución contar con catálogos de personal en caso de necesidad de cubrir áreas estratégicas.	✓		✓		✓		✓				
	<b>DIMENSION 3</b>											
13	Considera que las redes de ascenso de personal ayuda a tomar decisiones de promoción con certeza.	✓		✓		✓		✓				
14	Las redes de ascensos de personal deben estar sujetos a una programación estricta de necesidad institucional.	✓		✓		✓		✓				
15	Toda promoción de personal debe contener un programa de entrenamiento para asumir las nuevas exigencias laborales.	✓		✓		✓		✓				
16	Debería considerarse programas de mentoring como programa de entrenamiento en la asignación de nuevos puestos del personal.	✓		✓		✓		✓				
17	Es importante recibir entrenamiento para la mejora constante en el puesto, orientando al personal sumar a los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		✓				
18	Ayuda a crecer al personal el entrenamiento en su puesto de labores en provecho de los objetivos planeados.	✓		✓		✓		✓				
19	Debe ser una práctica constante conocer el desempeño en el puesto de labores para medir cual es la contribución al logro de objetivos institucionales.	✓		✓		✓		✓				
20	Debe preocuparse la dirección de la institución sobre niveles de desempeño en el puesto de labores sujeto a objetivos establecidos.	✓		✓		✓		✓				

21	El servidor público debe estar informado sobre los resultados de la evaluación de desempeño obtenida.	✓	✓	✓	✓		
22	Compromete al colaborador la evaluación de resultados obtenida en la mejora de su desarrollo laboral.	✓	✓	✓	✓		
23	El crecimiento social del colaborador ayuda a mejorar su compromiso cívico con la institución.	✓	✓	✓	✓		
<b>DIMENSION 4</b>							
24	Las obligaciones cívicas deben ser parte del proceso de capacitación para transmitir valor en el desarrollo del personal.	✓	✓	✓	✓		
25	Es parte de la mejora de competencias personales las capacitaciones en la institución como estrategia educativa.	✓	✓	✓	✓		
26	Debería desarrollarse programas educativos como estrategia de capacitación continua en la institución.	✓	✓	✓	✓		
27	Es parte de su desarrollo personal los procesos de capacitación continua en la institución de estudio.	✓	✓	✓	✓		
28	Deberían considerarse como parte del desarrollo personal la formación de nuevas capacidades en los colaboradores.	✓	✓	✓	✓		
29	Creo que el desarrollo de las competencias laborales contribuye en los resultados laborales del colaborador.	✓	✓	✓	✓		
30	Es importante mejorar las competencias como factor de desarrollo personal e institucional en el futuro organizacional.	✓	✓	✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable**  **Aplicable después de corregir**  **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador: DR/MG: EDGAR LAURENTO LINO GAMARRA DNI: 32650876

Especialidad del validador: ADMINISTRADOR DE EMPRESAS Y DOCENTE DE MATEMÁTICA E INGENIERÍA

12 de 07 del 2019

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESARROLLO DE PERSONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSIÓN 1</b>								
1	La capacitación permite crecer con compromiso al personal en su puesto de labores.	✓		✓		✓		
2	Las capacitaciones permiten generar compromiso con la institución orientado a la satisfacción de los usuarios.	✓		✓		✓		
3	Estar capacitado permite estar preparado el personal para asumir nuevas responsabilidades.	✓		✓		✓		
4	Considera importante medir el nivel de responsabilidad en las labores de cada servidor por área de labores.	✓		✓		✓		
5	Considera que el nivel de capacidades laborales demostradas ayudan a recibir incentivos salariales.	✓		✓		✓		
6	Cree usted que a mayor capacidad profesional ejecutada, mayores beneficios debe obtener por el trabajo que realiza.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2</b>								
7	Debe desarrollar la institución estrategias de reconocimiento por el trabajo demostrado en los colaboradores por parte de los funcionarios encargados.	✓		✓		✓		
8	La capacitación del personal ayuda a generar compromiso con la institución desde el punto de vista de desarrollo individual.	✓		✓		✓		
9	Para aplicar planes de carrera debe estar sujeto a que el personal debe haber recibido capacitaciones.	✓		✓		✓		
10	Los planes de carrera están sujetos al nivel de competencias alcanzado por los colaboradores.	✓		✓		✓		
11	Debe la institución poseer catálogos de personal clave para delegar tareas estratégicas.	✓		✓		✓		
12	Debe la institución contar con catálogos de personal en caso de necesidad de cubrir áreas estratégicas.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3</b>								
13	Considera que las redes de ascenso de personal ayuda a tomar decisiones de promoción con certeza.	✓		✓		✓		
14	Las redes de ascensos de personal deben estar sujetos a una programación estricta de necesidad institucional.	✓		✓		✓		
15	Toda promoción de personal debe contener un programa de entrenamiento para asumir las nuevas exigencias laborales.	✓		✓		✓		
16	Debería considerarse programas de mentoring como programa de entrenamiento en la asignación de nuevos puestos del personal.	✓		✓		✓		
17	Es importante recibir entrenamiento para la mejora constante en el puesto, orientando al personal sumar a los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
18	Ayuda a crecer al personal el entrenamiento en su puesto de labores en provecho de los objetivos planeados.	✓		✓		✓		
19	Debe ser una práctica constante conocer el desempeño en el puesto de labores para medir cual es la contribución al logro de objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
20	Debe preocuparse la dirección de la institución sobre niveles de desempeño en el puesto de labores sujeto a objetivos establecidos	✓		✓		✓		

21	El servidor público debe estar informado sobre los resultados de la evaluación de desempeño obtenida.	✓		✓		✓	
22	Compromete al colaborador la evaluación de resultados obtenida en la mejora de su desarrollo laboral.	✓		✓		✓	
23	El crecimiento social del colaborador ayuda a mejorar su compromiso cívico con la institución.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSION 4</b>							
24	Las obligaciones cívicas deben ser parte del proceso de capacitación para transmitir valor en el desarrollo del personal.	✓		✓		✓	
25	Es parte de la mejora de competencias personales las capacitaciones en la institución como estrategia educativa.	✓		✓		✓	
26	Debería desarrollarse programas educativos como estrategia de capacitación continua en la institución.	✓		✓		✓	
27	Es parte de su desarrollo personal los procesos de capacitación continua en la institución de estudio.	✓		✓		✓	
28	Deberían considerarse como parte del desarrollo personal la formación de nuevas capacidades en los colaboradores.	✓		✓		✓	
29	Creo que el desarrollo de las competencias laborales contribuye en los resultados laborales del colaborador.	✓		✓		✓	
30	Es importante mejorar las competencias como factor de desarrollo personal e institucional en el futuro organizacional.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dra Mgr. Sandra Fajeri, María Roberts

DNI: 25310021

Especialidad del validador: Docente en Derecho

Lima, 13 de 02 del 2019

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

Firma del Experto Informante.





**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "LA GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN"**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSION 1</b>								
1	La capacitación del personal es fundamental para alcanzar los objetivos planteados por la organización.	✓		✓		✓		
2	Considera que la capacitación es una estrategia que tiene como objetivo desarrollar al servidor público.	✓		✓		✓		
3	Considera importante a la capacitación como proveedor de requisitos básicos para el desarrollo de sus labores en el servidor público.	✓		✓		✓		
4	Es necesario elaborar el perfil basados en requisitos básicos para el tipo de trabajo del servidor público.	✓		✓		✓		
5	La evaluación de desempeño debe estar relacionado con las necesidades de la empresa.	✓		✓		✓		
6	Es una evidencia la evaluación del desempeño para el planeamiento de estrategias de capacitación.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 2</b>								
7	Se evalúa la calidad de servicio de la entidad en función de las capacidades del servidor público.	✓		✓		✓		
8	El servicio ejecutado por el servidor público debe estar sujeto al principio de mejora continua.	✓		✓		✓		
9	El diagnóstico de necesidad de personal ayuda a resolver los problemas de necesidad de personal.	✓		✓		✓		
10	Qué tan necesario es desarrollar a las personas para aminorar problemas de la rotación del servidor público.	✓		✓		✓		
11	Existe planes de capacitación que incluyen áreas específicas de la entidad pública estudiada.	✓		✓		✓		
12	La evaluación de desempeño ayuda a determinar que personal necesita capacitación específica.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 3</b>								
13	Existen procesos estandarizados que indiquen como capacitar al servidor público en la entidad.	✓		✓		✓		
14	En la capacitación tiene programado las líneas de capacitación que incluya evaluación permanente.	✓		✓		✓		
15	Se sigue líneas de capacitación de acuerdo a la especialización por unidades que indiquen en que capacitar.	✓		✓		✓		
16	La capacitación está en relación a las metas programadas que induzcan en que líneas capacitar.	✓		✓		✓		
17	Considera importante la decisión de elegir donde desarrollar la capacitación de la institución.	✓		✓		✓		
18	Considera que se debe capacitar en horarios flexibles que faciliten el acceso al lugar elegido para la capacitación.	✓		✓		✓		
19	La programación de las capacitaciones en la institución, sigue una secuencia programada para saber cuándo capacitar.	✓		✓		✓		
20	Considera que la capacitación debe estar sujeto a las necesidades de cuando capacitar al servidor de la institución.	✓		✓		✓		

21	La capacitación debe estar dirigida por profesionales expertos en el tema, que tengan experiencia en el sector público.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
22	Los capacitadores deben estar preparados con información sobre necesidades de la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
23	Se cumplen las aplicaciones de los programaciones de capacitación en la institución rigurosamente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
24	Considera que la aplicación de las capacitaciones ayudan a incrementar el nivel de desempeño por parte del personal.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
25	Desarrollada la capacitación se debe considerar un proceso de seguimiento para retroalimentar lo aprendido.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
26	Es necesario llevar control de las capacitaciones a través de datos históricos como factor de seguimiento	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
27	Qué tan importante son evaluar los resultados de la capacitación como factor de medición de rendimiento.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
28	Es necesario rigurosidad evaluativa en el proceso de capacitación como medición de resultados.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
29	En la evaluación del desempeño, el personal capacitado debe demostrar que ha mejorado con respecto a la situación anterior ayuda a programar que los datos de la evaluación de desempeño anterior ayuda a programar que aspectos debe capacitarse para un desempeño óptimo posterior.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
30		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable  Aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador: D<sup>h</sup> Mg: *Saulo Jesús Milla Roberts* DNI: 25410091

Especialidad del validador: Docente en Derecho

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 13 de 09 del 2019

Firma del Experto Informante: *[Firma]*

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "LA GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN"**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSION 1</b>								
1	La capacitación del personal es fundamental para alcanzar los objetivos planificados por la organización.	✓		✓		✓		
2	Considera que la capacitación es una estrategia que tiene como objetivo desarrollar al servidor público.	✓		✓		✓		
3	Considera importante a la capacitación como proveedor de requisitos básicos para el desarrollo de sus labores en el servidor público.	✓		✓		✓		
4	Es necesario elaborar el perfil basados en requisitos básicos para el tipo de trabajo del servidor público.	✓		✓		✓		
5	La evaluación de desempeño debe estar relacionado con las necesidades de la empresa.	✓		✓		✓		
6	Es una evidencia la evaluación del desempeño para el planeamiento de estrategias de capacitación.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 2</b>								
7	Se evalúa la calidad de servicio de la entidad en función de las capacidades del servidor público.	✓		✓		✓		
8	El servicio ejecutado por el servidor público debe estar sujeto al principio de mejora continua.	✓		✓		✓		
9	El diagnóstico de necesidad de personal ayuda a resolver los problemas de necesidad de personal.	✓		✓		✓		
10	Que tan necesario es desarrollar a las personas para aminorar problemas de la rotación del servidor público.	✓		✓		✓		
11	Existe planes de capacitación que incluyen áreas específicas de la entidad pública estudiada.	✓		✓		✓		
12	La evaluación de desempeño ayuda a determinar que personal necesita capacitación específica.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 3</b>								
13	Existen procesos estandarizados que indiquen como capacitar al servidor público en la entidad.	✓		✓		✓		
14	En la capacitación tiene programado las líneas de capacitación que incluya evaluación permanente.	✓		✓		✓		
15	Se sigue líneas de capacitación de acuerdo a la especialización por unidades que indiquen en que capacitar.	✓		✓		✓		
16	La capacitación está en relación a las metas programadas que induzcan en que líneas capacitar.	✓		✓		✓		
17	Considera importante la decisión de elegir donde desarrollar la capacitación de la institución.	✓		✓		✓		
18	Considera que se debe capacitar en horarios flexibles que faciliten el acceso al lugar elegido para la capacitación.	✓		✓		✓		
19	La programación de las capacitaciones en la institución, sigue una secuencia programada para saber cuándo capacitar.	✓		✓		✓		
20	Considera que la capacitación debe estar sujeta a las necesidades de cuando capacitar al servidor de la institución.	✓		✓		✓		

21	La capacitación debe estar dirigida por profesionales expertos en el tema, que tengan experiencia en el sector público.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Los capacitadores deben estar preparados con información sobre necesidades de la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	Se cumplen las aplicaciones de los programaciones de capacitación en la institución rigurosamente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Considera que la aplicación de las capacitaciones ayudan a incrementar el nivel de desempeño por parte del personal.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	<b>DIMENSION 4</b> Desarrollada la capacitación se debe considerar un proceso de seguimiento para retroalimentar lo aprendido.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	Es necesario llevar control de las capacitaciones a través de datos históricos como factor de seguimiento	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	Qué tan importante son evaluar los resultados de la capacitación como factor de medición de rendimiento.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	Es necesario rigurosidad evaluativa en el proceso de capacitación como medición de resultados.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	En la evaluación del desempeño, el personal capacitado debe demostrar que ha mejorado con respecto a la situación anterior.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	Los datos de la evaluación de desempeño anterior ayuda a programar que aspectos debe capacitarse para un desempeño óptimo posterior.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    Aplicable después de corregir    No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mg: CHAVEZ LEONARDO ALVARO   DNI: 2249265


Especialidad del validador: Metodólogo y estadístico

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.   Lima, 18 de Julio del 2019

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Firma del Experto Informante.

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESARROLLO DE PERSONAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>DIMENSION 1</b> La capacitación permite crecer con compromiso al personal en su puesto de labores.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	Las capacitaciones permiten generar compromiso con la institución orientado a la satisfacción de los usuarios.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	Estar capacitado permite estar preparado el personal para asumir nuevas responsabilidades.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	Considera importante medir el nivel de responsabilidad en las labores de cada servidor por área de labores.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	Considera que el nivel de capacidades laborales demostradas ayudan a recibir incentivos salariales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	Cree usted que a mayor capacidad profesional ejecutada, mayores beneficios debe obtener por el trabajo que realiza.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	<b>DIMENSION 2</b> Debe desarrollar la institución estrategias de reconocimiento por el trabajo demostrado en los colaboradores por parte de los funcionarios encargados.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	La capacitación del personal ayuda a generar compromiso con la institución desde el punto de vista de desarrollo individual.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	Para aplicar planes de carrera debe estar sujeto a que el personal debe haber recibido capacitaciones.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	Los planes de carrera están sujetos al nivel de competencias alcanzado por los colaboradores.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11	Debe la institución poseer catálogos de personal clave para delegar tareas estratégicas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	Debe la institución contar con catálogos de personal en caso de necesidad de cubrir áreas estratégicas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13	<b>DIMENSION 3</b> Considera que las redes de ascenso de personal ayuda a tomar decisiones de promoción con certeza.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	Las redes de ascensos de personal deben estar sujetos a una programación estricta de necesidad institucional.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	Toda promoción de personal debe contener un programa de entrenamiento para asumir las nuevas exigencias laborales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16	Debería considerarse programas de mentoring como programa de entrenamiento en la asignación de nuevos puestos del personal.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17	Es importante recibir entrenamiento para la mejora constante en el puesto, orientando al personal sumar a los objetivos institucionales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
18	Ayuda a crecer al personal el entrenamiento en su puesto de labores en provecho de los objetivos planeados.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
19	Debe ser una práctica constante conocer el desempeño en el puesto de labores para medir cual es la contribución al logro de objetivos institucionales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
20	Debe preocuparse la dirección de la institución sobre niveles de desempeño en el puesto de labores sujeto a objetivos establecidos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

21	El servidor público debe estar informado sobre los resultados de la evaluación de desempeño obtenida.	✓	✓	✓	✓		
22	Compromete al colaborador la evaluación de resultados obtenida en la mejora de su desarrollo laboral.	✓	✓	✓	✓		
23	El crecimiento social del colaborador ayuda a mejorar su compromiso cívico con la institución.	✓	✓	✓	✓		
<b>DIMENSION 4</b>							
24	Las obligaciones cívicas deben ser parte del proceso de capacitación para trasmitir valor en el desarrollo del personal.	✓	✓	✓	✓		
25	Es parte de la mejora de competencias personales las capacitaciones en la institución como estrategia educativa.	✓	✓	✓	✓		
26	Debería desarrollarse programas educativos como estrategia de capacitación continua en la institución.	✓	✓	✓	✓		
27	Es parte de su desarrollo personal los procesos de capacitación continua en la institución de estudio.	✓	✓	✓	✓		
28	Deberían considerarse como parte del desarrollo personal la formación de nuevas capacidades en los colaboradores.	✓	✓	✓	✓		
29	Cree que el desarrollo de las competencias laborales contribuye en los resultados laborales del colaborador.	✓	✓	✓	✓		
30	Es importante mejorar las competencias como factor de desarrollo personal e institucional en el futuro organizacional.	✓	✓	✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si suficiente

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    Aplicable después de corregir    No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: CHAVEZ LEANDRO ABRAHAM   DNI: 22465261

Especialidad del validador: Metodólogo y estadístico

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, ... 18 de Julio del 2019

Firma del Experto Informante.

## Anexo 4

### Fiabilidad de Instrumentos

#### Fiabilidad del instrumento Gestión de la Capacitación

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,896	20

##### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
GCAPA1	62,3529	60,493	,143	,901
GCAPA2	62,6471	55,868	,592	,891
GCAPA3	62,4706	54,265	,606	,891
GCAPA4	62,2941	57,596	,348	,898
GCAPA5	62,2941	58,221	,435	,895
GCAPA6	62,3529	57,493	,425	,896
GCAPA7	62,6471	56,243	,679	,890
GCAPA8	62,4706	52,390	,641	,890
GCAPA9	62,4118	52,257	,645	,890
GCAPA10	62,4118	55,257	,580	,891
GCAPA11	62,2941	57,346	,551	,893
GCAPA12	62,5294	56,765	,541	,893
GCAPA13	62,6471	55,618	,620	,891
GCAPA14	62,6471	54,618	,628	,890
GCAPA15	62,3529	57,743	,498	,894
GCAPA16	62,6471	57,993	,451	,895
GCAPA17	62,8824	57,485	,341	,899
GCAPA18	62,9412	54,809	,641	,890
GCAPA19	62,8235	57,029	,410	,896
GCAPA20	62,5294	53,890	,749	,887

## Fiabilidad del instrumento Desarrollo del personal administrativo

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,945	20

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
DPER1	72,7647	83,316	,791	,946
DPER 2	72,6471	84,993	,559	,949
DPER 3	72,8824	83,610	,772	,946
DPER 4	72,7059	84,221	,715	,947
DPER 5	72,8824	83,985	,737	,946
DPER 6	72,6471	84,493	,882	,945
DPER 7	73,4118	88,632	,275	,953
DPER 8	73,5882	87,257	,466	,950
DPER 9	72,7647	84,066	,722	,947
DPER 10	72,8235	81,904	,793	,946
DPER 11	72,5882	85,382	,820	,946
DPER 12	72,5294	86,265	,588	,948
DPER 13	72,6471	83,368	,811	,946
DPER 14	72,8824	82,360	,762	,946
DPER 15	72,7647	83,691	,649	,948
DPER 16	72,8235	86,154	,533	,949
DPER 17	72,6471	86,493	,653	,948
DPER 18	72,8824	83,360	,681	,947
DPER 19	72,9412	87,809	,506	,949
DPER 20	72,7059	82,471	,753	,946



**Anexo 5**  
**Matriz de datos**

Items Sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	
3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	
5	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3
6	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
7	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	
8	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	2	2	4	2	3	2	2	4	2	3	2	2	3	3	3	3	
9	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3
10	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	
11	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4
12	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	
13	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2
14	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2
15	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
16	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2
17	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
18	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
20	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3

### Prueba piloto - variable desarrollo del personal administrativo

Items Sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4
4	4	3	3	5	4	5	3	5	5	5	4	3	3	3	4	3	2	2	2	3	4	3	3	5	4	5	3	5	5	5
5	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	2	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4
6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
8	3	2	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	4	2	3	2	3
9	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
11	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3
12	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3
13	3	2	2	2	3	3	3	3	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	5	4
14	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
15	4	4	5	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3
16	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3
17	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
18	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4

## **Anexo 6**

### **Ficha técnica**

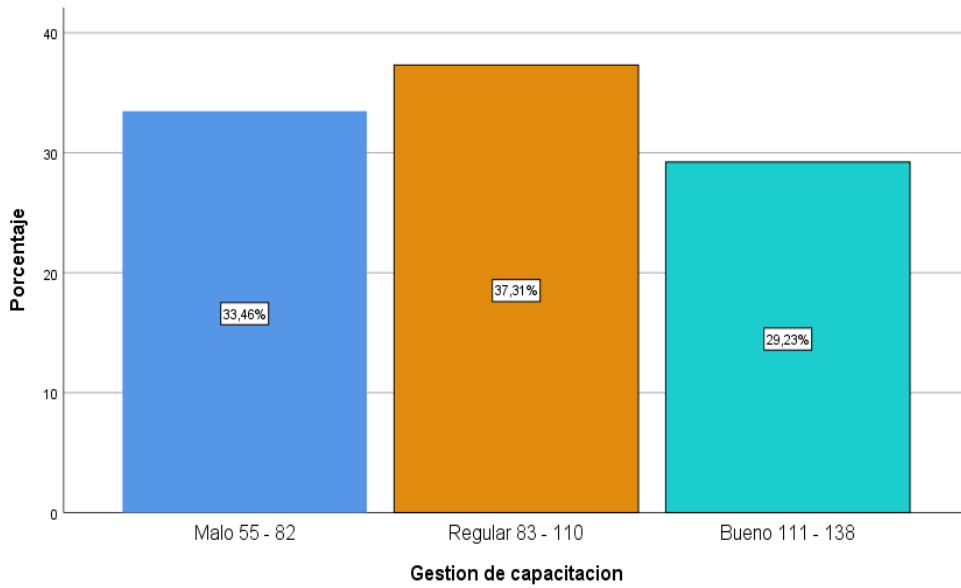
#### **Ficha técnica del instrumento que mide la variable gestión de la capacitación**

Nombre del instrumento : Ficha de Cuestionario de Gestión de la capacitación  
Autora : Br. Thais Yanett Acosta Quispe  
Año : 2019  
Tipo de instrumento : Ficha de cuestionario  
Objetivo : Determinar el nivel de relación entre las variables  
Ámbito de aplicación: Despacho Ministerial Secretaria General, Despacho Viceministerial de Pesca y Agricultura y Despacho Viceministerial de Mype e Industria las cuales conforma el Ministerio de la Producción.  
N° de Items : 30 preguntas  
Forma de Administración : Individual  
Duración : 20 minutos

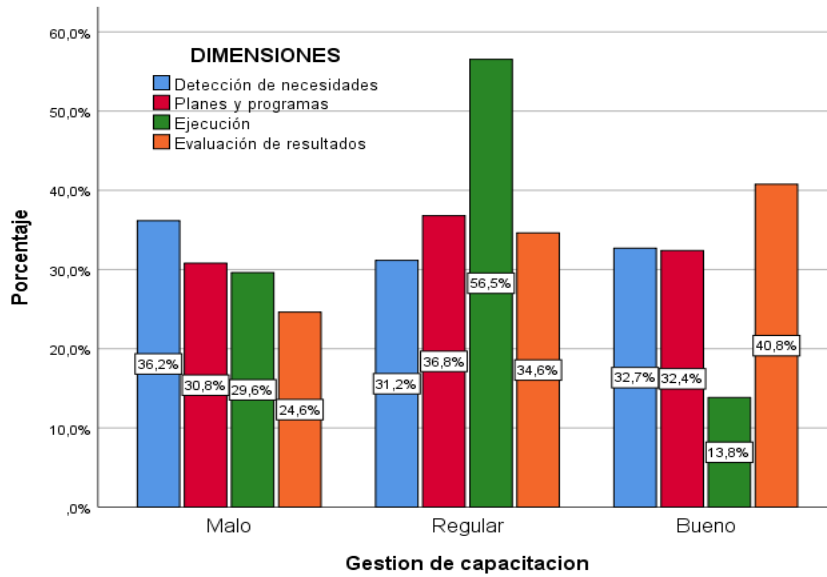
#### **Ficha técnica del instrumento que mide la variable desarrollo del personal administrativo**

Nombre del instrumento : Ficha de Cuestionario de Desarrollo del personal administrativo  
Autora : Br. Thais Yanett Acosta Quispe  
Año : 2019  
Tipo de instrumento : Ficha de cuestionario  
Objetivo : Determinar el nivel de relación entre las variables  
Ámbito de aplicación: Despacho Ministerial Secretaria General, Despacho Viceministerial de Pesca y Agricultura y Despacho Viceministerial de Mype e Industria las cuales conforma el Ministerio de la Producción.  
N° de Items : 30 preguntas  
Forma de Administración : Individual  
Duración : 20 minutos

**Anexo 7**  
**Anexo de resultados**



*Figura 1:* Niveles de la gestión de la capacitación



*Figura 2.* Niveles de la gestión de la capacitación por dimensiones

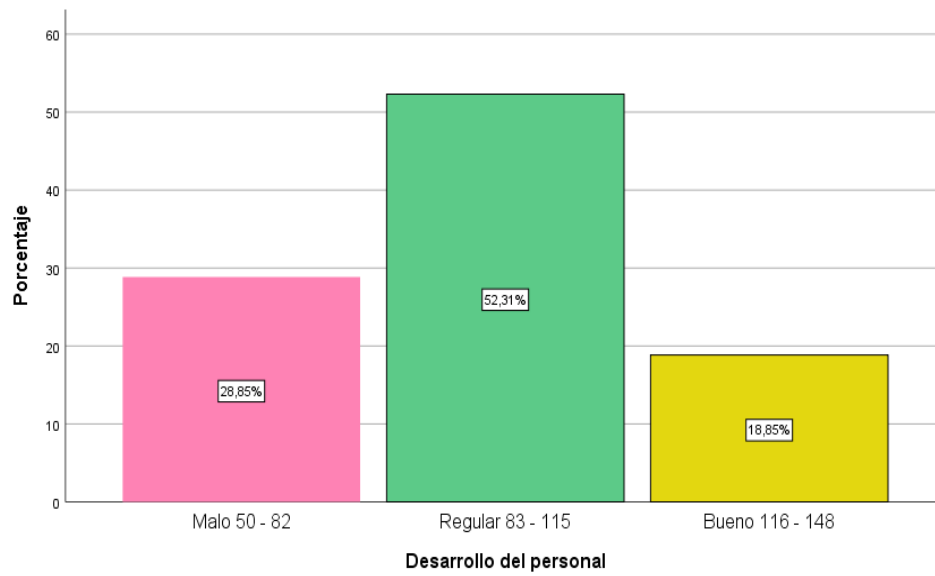


Figura 3: Niveles del desarrollo de personal administrativo

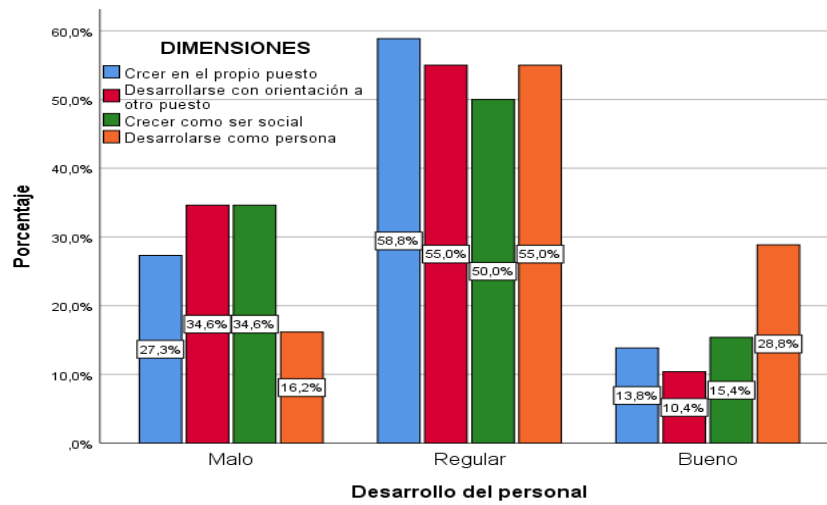


Figura 4. Niveles del desarrollo del personal administrativo por dimensiones


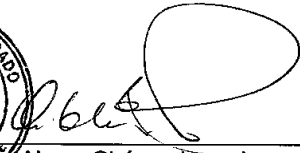


**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## **ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV**

Yo, **Abner Chávez Leandro**, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado “**La Gestión de la capacitación en el desarrollo del personal administrativo en el Ministerio de la Producción Lima, 2019.**” de la estudiante **Thais Yanett Acosta Quispe** y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente: Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constatado de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, por tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 15 de agosto del 2019

  
  
Abner Chávez Leandro  
DNI: 22469265



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

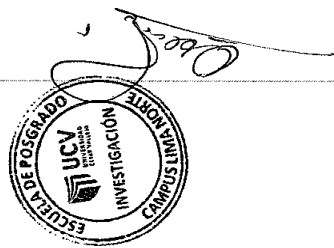
PROGRAMA ACADÉMICO DE GESTIÓN PÚBLICA

La Gestión de la capacitación en el desarrollo del personal administrativo en el Ministerio de la Producción Lima, 2019.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA:

Bach. Thais Yanett Acosta Onispe



21 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver Fuentes en Inglés (Beta)

Coincidencias	
1	Entregado a Universidad... 8 % <small>Trabajo del estudiante</small>
2	repositorio.uca.edu.pe 3 % <small>Fuente de Internet</small>
3	repositorio.uchile.cl 1 % <small>Fuentes de Internet</small>
4	repositorio.upi.edu.pe 1 % <small>Fuentes de Internet</small>
5	repositorio.unl.edu.uy 1 % <small>Fuentes de Internet</small>
6	repositorio.uta.edu.ec 1 % <small>Fuentes de Internet</small>
7	tesis.com 1 % <small>Fuentes de Internet</small>
8	Entregado a Universidad... <1 %



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

ACOSTA QUISPE, THAIS YANETT

D.N.I. : 41943616

Domicilio : Urb. Primavera, calle los Girasoles 1063, Los Olivos

Teléfono : Fijo : Móvil : 924356878

E-mail : CARMINA122@HOTMAIL.COM

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA

Mención : GESTIÓN PÚBLICA

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

ACOSTA QUISPE, THAIS YANETT

Título de la tesis:

GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN EL DESARROLLO  
DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN EL MINISTERIO  
DE LA PRODUCCIÓN, 2019.

Año de publicación : 2019

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha :

25-09-2019.





# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

### ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

THAIS YANETT ACOSTA QUISPE

INFORME TITULADO:

GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN EL DESARROLLO  
DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN EL MINISTERIO  
DE LA PRODUCCIÓN, 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 16 DE AGOSTO DE 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD



*[Handwritten signature]*

\_\_\_\_\_  
ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN