



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Lineamientos estratégicos para mejorar el proceso de  
capacitación del talento humano, Dirección Sub-Regional de  
Salud de Chota, Cajamarca, año 2019

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**

Br. Pereda Ochoa, Sergio Denys (ORCID: 0000-0001-5672-4241)

**ASESOR:**

Dr. González González, Dionicio Godofredo (ORCID: 0000-0002-7518-1200)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

TRUJILLO – PERÚ

2020

## **DEDICATORIA**

A dos personas muy importantes en mi vida, a mis padres: Lidia Pereda De La Cruz y Manuel Pereda De La Cruz, quienes con su ejemplo, amor y constancia lograron en mí formar una persona dedicada al estudio, siendo persistente en alcanzar todos mis objetivos para llegar mis metas en la vida.

**Br. Sergio Pereda.**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por la vida, salud, por guiar mis pasos en todo momento. Agradezco a toda mi familia, es especial a mí Tía Soledad Pereda De La Cruz, por sus consejos y paciencia.

Asimismo, agradezco a todos los docentes de la prestigiosa Universidad César Vallejo, por impartir sus conocimientos.

Un sincero agradecimiento al Dr. Godofredo González por su conocimiento brindado, por estar pendiente en el avance de la investigación, brindando su asesoría sin escatimar su tiempo.

**Br. Sergio Pereda.**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	<b>Pág.</b>
Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEORICO .....	7
III.METODOLOGÍA .....	25
3.1 Tipo y Diseño de investigación.....	25
3.2 Variables y Operacionalización .....	26
3.3 Población, muestra y muestreo, unidad de análisis.....	28
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	30
3.5 Procedimiento.....	32
3.6 Métodos de análisis de datos.....	32
3.7 Aspectos éticos.....	32
IV. RESULTADOS.....	33
V. DISCUSIÓN .....	51
VI. CONCLUSIONES.....	55
VII. RECOMENDACIONES .....	58
REFERENCIAS .....	60
ANEXOS.....	66

## Índice de Tablas

	Pág.
<b>Tabla 1.</b> Distribución de los centros de establecimientos de salud, DISA Chota Cajamarca. 2019 .....	28
<b>Tabla 2.</b> Distribución de la muestra de los centros de establecimientos de salud, DISA Chota Cajamarca. 2019 .....	29
<b>Tabla 3.</b> Nivel de puntuación de la variable lineamientos estratégicos y la variable procesos de capacitación en el talento humano en la DISA Chota Cajamarca. 2019 .....	33
<b>Tabla 4.</b> Nivel de puntuación de la variable lineamientos estratégicos en el talento humano de la DISA Chota Cajamarca. 2019.....	35
<b>Tabla 5</b> Nivel de puntuación de la variable procesos de capacitación en el talento humano de la DISA Chota Cajamarca. 2019.....	37
<b>Tabla 6.</b> Valoración de la variable Lineamientos Estratégicos con sus dimensiones y la variable Procesos de Capacitación, a través de la Prueba de Normalidad Kolmogorov Smirnov .....	39
<b>Tabla 7.</b> Valoración de la variable Procesos de capacitación con sus dimensiones y la variable Lineamientos estratégicos, a través de la Prueba de Normalidad Kolmogorov Smirnov .....	40
<b>Tabla 8.</b> Determinar la relación de los lineamientos estratégicos para mejorar el proceso de capacitación del talento humano de la DISA Chota Cajamarca. 2019 .....	41
<b>Tabla 9.</b> Determinación de la relación de la planificación en lineamientos estratégicos para mejorar el proceso de capacitación del talento humano de la DISA Chota Cajamarca. 2019.....	42
<b>Tabla 10.</b> Determinación la relación de la organización de los lineamientos estratégicos para mejorar el proceso de capacitación del talento humano de la DISA Chota Cajamarca. 2019.....	43
<b>Tabla 11.</b> Determinación de la relación de la conducción de los lineamientos estratégicos para mejorar el proceso de capacitación del talento humano de la DISA Chota Cajamarca. 2019.....	44

<b>Tabla 12.</b> Determinación de la relación de la ejecución de los lineamientos estratégicos para mejorar el proceso de capacitación del talento humano de la DISA Chota Cajamarca. 2019.....	45
<b>Tabla 13.</b> Determinación de la relación del control de los lineamientos estratégicos para mejorar el proceso de capacitación del talento humano de la DISA Chota Cajamarca. 2019.....	46
<b>Tabla 14.</b> Determinación de la relación de las necesidades del proceso de capacitación para mejorar los lineamientos estratégicos en el talento humano de la DISA Chota Cajamarca. 2019.....	47
<b>Tabla 15.</b> Determinación de la relación del diseño del proceso de capacitación para mejorar los lineamientos estratégicos en el talento humano de la DISA Chota Cajamarca. 2019.....	48
<b>Tabla 16.</b> Determinación de relación de implementación del proceso de capacitación para mejorar los lineamientos estratégicos en el talento humano de la DISA Chota Cajamarca. 2019.....	49
<b>Tabla 17.</b> Determinación de la relación de la evaluación del proceso de capacitación para mejorar los lineamientos estratégicos en el talento humano de la DISA Chota Cajamarca. 2019.....	50

### **Índice de Figuras**

	<b>Pág.</b>
<b>Figura 1.</b> Nivel de puntuación de la variable lineamientos estratégicos y la variable procesos de capacitación en el talento humano en la DISA Chota Cajamarca. 2019 .....	34
<b>Figura 2.</b> Nivel de puntuación de la variable lineamientos estratégicos en el talento humano de la DISA Chota Cajamarca. 2019.....	36
<b>Figura 3.</b> Nivel de puntuación de la variable procesos de capacitación en el talento humano de la DISA Chota Cajamarca. 2019.....	38

## RESUMEN

El lineamiento estratégico es importante para optimizar la calidad de los servicios que ofrece el estado en la capacitación del sector salud, para lograr los objetivos, del mismo modo que, la garantía de la debida instalación prolongada de capacidades y competencias determinadas en las variadas instituciones y en los trabajadores públicos.

El presente estudio, sostiene como objetivo general es determinar la relación de los lineamientos estratégicos para mejorar el proceso de capacitación del talento humano de la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, Cajamarca, 2019. Utilizando como metodología de investigación, un diseño no experimental, transversal, correlación causal, con un enfoque cuantitativo. La población lo conforman las catorce Microredes, las cuales tiene un total de 161 establecimientos de salud y de acuerdo al muestreo, se estableció analizar las respuestas de los representantes del recurso humano de los 114 establecimientos de salud de la DISA de Chota. Se empleó como instrumento de investigación dos cuestionarios, los cuales fueron validados teniendo una confiabilidad favorable.

En los resultados se visualiza que ambas variables se encuentran en un nivel moderadamente importante “Lineamientos Estratégicos” cuenta con una puntuación de 103 (90,4%) y “Proceso de Capacitación” tiene un valor de 100 (87,7 %). Se estableció la Prueba de Normalidad Kolmogorov Smirnov, optando como prueba no paramétrica el Rho de Spearman cuyo valor es: 0.592\*\* mostrando una correlación causal positiva moderada; afirmando la hipótesis general: Los lineamientos estratégicos tienen un alto grado de relacionamiento con la mejora de los procesos de capacitación al talento humano de la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, Cajamarca, 2019.

**Palabras clave:** lineamientos estratégicos, procesos de capacitación.

## ABSTRACT

The strategic guideline is important to optimize the quality of the services offered by the state in the training of the health sector, to achieve the objectives, in the same way as, the guarantee of the prolonged due installation of capacities and competences determined in the various institutions and in public workers.

The present study, maintains as a general objective is to determine the relationship of the strategic guidelines to improve the training process of human talent of the Sub-Regional Health Directorate of Chota, Cajamarca, 2019. Using a non-experimental design as research methodology, transversal, causal correlation, with a quantitative approach. The population is made up of fourteen Microreds, which have a total of 161 health establishments and according to sampling, it was established to analyze the responses of the human resource representatives of the 114 health establishments of DISA in Chota. Two questionnaires were used as a research instrument, which were validated with favorable reliability.

The results show that both variables are at a moderately important level. "Strategic Guidelines" has a score of 103 (90.4%) and "Training Process" has a value of 100 (87.7%). The Kolmogorov Smirnov Normality Test was established, choosing the Spearman's Rho whose value is: 0.592 \*\* showing a moderate positive causal correlation as a non-parametric test; affirming the general hypothesis: The strategic guidelines have a high degree of relationship with the improvement of the human talent training processes of the Sub-Regional Health Directorate of Chota, Cajamarca, 2019.

**Keywords:** strategic guidelines, training processes.



## **I. INTRODUCCIÓN**

Los lineamientos estratégicos son indispensables para optimizar el desarrollo de capacitación del personal de las variadas instituciones, dado que una capacitación adecuada resolverá inciertos actuales y futuros, ya que son necesarios para su correcto funcionamiento, y para la realización de sus metas. Por esta razón, es trascendental para el progreso de los trabajadores, que se logre generar beneficios competitivos, y así crear nuevos planes estratégicos. La capacitación necesita orientarse como un proceso estratégico, de manera que, no puede ser asumida como un compromiso escaso de los encargados de cada área. Se necesita que todas las áreas de la entidad alcancen un nivel de responsabilidad continuo y ascendente. De esto se desglosan diversas actividades que deben relacionarse con el desarrollo de las tareas, con el establecimiento de las funciones de capacitación en la organización, con la facultad de intervenir en las disposiciones trascendentales y de informar los efectos logrados.

Además, el lineamiento estratégico tiene como propósito general optimizar la calidad de los servicios que ofrece el Estado en la capacitación de la administración pública, para el logro de los objetivos y su satisfacción total, del mismo modo que la garantía de la debida instalación prolongada de capacidades y competencias determinadas en las variadas instituciones y en los trabajadores públicos. Asimismo, se asocia con las orientaciones de las capacitaciones de los trabajadores públicos con las condiciones y requerimientos de las instituciones nacionales y territoriales, adecuando una forma de exponer o ejecutar la política nacional asentada en las consultas de las prioridades actuales de estos organismos, la aceptación de los problemas de la gestión de la capacitación, las restricciones de recursos por parte del gasto público, falta de acceso a la debida información, las ausencia de fortalezas en el seguimiento y cumplimiento de la política a un nivel territorial, y demás.

En muchas entidades se considera que las capacitaciones contraen pérdidas económicas injustificadas; pero en realidad se trata de inversiones necesarias e indispensables porque generan un adecuado progreso de sus

trabajadores, haciendo posible la realización de sus metas. Cuanto mayor es la calidad de enseñanza y preparación de los trabajadores, más alto será su nivel de producción, tanto cuantitativa como cualitativamente. La capacitación progresiva de los empleados les permite planificar, mejorar y lograr de forma adecuada y eficaz sus actividades, con ayuda de los demás miembros de dicha organización, por ello, es importante formar un equipo de trabajo con un potencial y rendimiento alto, para así lograr una labor profesional con los estándares de calidad óptimos. (Adecco, 2020)

Los gobiernos municipales y estatales, cada día restan importancia a la capacitación de los servidores públicos, por esta razón es frecuente que los gobernantes acudan o utilicen la improvisación para elegir un personal con perfiles inapropiados en sus diversas áreas. Sin embargo, existen funcionarios públicos que se interesan por la capacitación y preparación de los servidores públicos: ya que el propósito primordial del gobierno es ser la conexión entre los ciudadanos con las actividades que estos realizan, en otras palabras, buscan que los servidores públicos mejoren y agilicen sus procesos, para que así la población resuelva sus dudas. (Morales, 2020)

Por ello, es fundamental el gasto público en relación con las inversiones en capital y su gasto en mantenimiento, variables que apoyen a los ciudadanos a que puedan acceder a las ofertas de los servicios públicos de calidad, así como activos físicos que perfeccionen la competitividad de la economía. Mejorar las capacidades técnicas de los trabajadores públicos, es esencial, ya que son los que generan y proporcionan políticas, y suministran servicios a favor de la población. Dentro del gasto del Gobierno en capacitación, existen una variedad de registros del gasto de capacitación del sector público, por ende, no sería preciso afirmar que lo expuesto comprende toda la situación de esta variable. (Comex Perú, 2020)

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) evaluó en un estudio la realización de los Planes de Desarrollo de Personas, instrumentos contemporáneos de gestión formulados por las entidades públicas que son como hojas de ruta para la elaboración de las capacidades técnicas e

individuales de los servidores públicos, utilizando información de los años 2014 y 2018; hallando en primer lugar, el costo de las capacidades ejecutados por los PDP en el 2018, que fueron de S/ 23 millones aproximadamente, representando solo el 49 por ciento de todo el presupuesto planeado. Solo en el 2015 hubo una ratio mayor al 50 por ciento, mientras que en el resto del periodo no fue superior; en segundo lugar, Servir informa que en el 2018 el 90 por ciento del gasto en los PDP pertenece a instituciones del Gobierno Nacional (99 por ciento en 2017), repitiéndose el mismo escenario; en tercer lugar, Servir evalúa la relación del desempeño de las instituciones con la mejora del capital humano público, medido y comparado con el presupuesto devengado y el debido cumplimiento de metas de los programas presupuestales. Penosamente, a pesar de que las pruebas sugieren una relación positiva, se requeriría de una profunda evaluación para hallar el verdadero efecto de las capacitaciones. (Comex Perú, 2020)

El gasto público en las capacitaciones se encuentra altamente vinculado con el Gobierno Nacional, demostrando que, las instituciones más pequeñas del Estado, tienen un largo camino por el cual recorrer, en términos de planificación y su ejecución, para optimizar el desempeño de sus empleados. Mencionado esto, hay cuestiones que escapan a las cifras añadidas. Es posible que la cantidad de empleados beneficiados sea mayor en las instituciones públicas más grandes, lo que genera más costo. Sería crucial analizar los montos totales, pero más aún los costos por empleado. (Comex Perú, 2020)

Mediante los informes de los Planes de Desarrollo de las Personas, que elaboran las instituciones públicas cada año, se sabe que el promedio de inversión en capacitación por cada servidor público es de doscientos sesenta y cinco nuevos soles. Así lo indicó Rubí Rivas, gerente de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento Civil de la Autoridad del Servicio Civil, ya que algunas entidades tienen la facultad de invertir hasta 3 millones de nuevos soles cada año, aunque incluso pueden ser 1000 nuevos soles, como puede suceder en municipalidades con presupuestos muy limitados.

Referente a la capacitación orientada a los servidores públicos, la funcionaria señaló que el 24 por ciento de la totalidad de los programas de capacitación nacionales exponen temas que tengan relación a los sistemas administrativos como modernización de la gestión pública, abastecimiento con un 16 por ciento, y Gestión de los Recursos Humanos con un 14 por ciento de la totalidad nacional de la capacitación. Respecto a los temas que involucran en los programas de capacitación, la funcionaria indicó que los de mayor frecuencia son; Integridad y Ética con un 42 por ciento, y las capacitaciones vinculadas a Género con un 22 por ciento. (Rivas, 2019)

Asimismo se percibe que en la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, en el Departamento de Cajamarca, los resultados de la evaluación al talento humano manifiesta una baja productividad en las funciones de desempeñan, también se verifica que hay incremento en la rotación del personal debido que se carece de estándares de reclutamiento y selección de personal, por lo cual se requiere mejorar la estabilidad de la organización logrando que los trabajadores se sientan identificados con la empresa. También se verifica que falta nuevos procesos, métodos, máquinas o softwares que son indispensables para realizar una capacitación específica para los trabajadores y todos los usuarios. Además, abundan los contratiempos en la comunicación directa e indirecta entre el personal de toda la dirección Sub-Regional de Salud. A ello, se registra que la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, invierte solo en capacitación del personal solo el 5 por ciento de su presupuesto, enfatizando el presupuesto en otras áreas. Después de la problemática descrita y fundamenta con diversas teorías se plantea la siguiente pregunta ¿En qué medida los lineamientos estratégicos mejoran los procesos de capacitación del talento humano en la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, Cajamarca, 2019? Por lo anterior expuesto, la presente investigación se justifica porque constituye un esfuerzo para armonizar las acciones de formación y desarrollo de capacidades de los recursos humanos en salud, como un paso para la resolución de los principales desafíos técnicos que enfrenta un gestor de recursos humanos, asimismo se justifica porque La salud es condición indispensable del desarrollo humano y medio fundamental para alcanzar el

bienestar individual y colectivo (PERÚ. Congreso de la República, 1997, Título Preliminar I); y “...es responsabilidad del Estado regularla, vigilarla y promoverla” (PERÚ. Congreso de la República, 1997, Título Preliminar III), y para ello “...promueve la investigación científica y tecnológica en el campo de la salud, así como la formación, capacitación y entrenamiento de recursos humanos para el cuidado de la salud” (PERÚ. Congreso de la República, 1997, Título XV), “...y la educación en todos los niveles y modalidades;” (PERÚ. Congreso de la República, 1997, Título XVI) y es por ello que el Ministerio de Salud (MINSA) como Autoridad Nacional en Salud a nivel nacional y autoridad máxima en materia de salud (PERÚ. Congreso de la República, 2013), en el ámbito de sus competencias en recursos humanos en salud, promueve el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades y competencias de los mismos (PERÚ. Congreso de la República, 2013, Artículo 7.º, inciso e). Es por ello que contribuir a mejorar la calidad de atención y cuidado de la salud a través de intervenciones eficaces y efectivas de los Recursos Humanos de las diversas instituciones de salud, que respondan a las expectativas, demandas y necesidades de la población peruana, clarificando que el objetivo general es: Determinar la relación de los lineamientos estratégicos para mejorar el proceso de capacitación del talento humano de la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, Cajamarca, 2019, mientras los objetivos específicos son: Determinar la relación de la planificación en lineamientos estratégicos para mejorar el proceso de capacitación del talento humano de la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, Cajamarca, 2019. Determinar la relación de la organización de los lineamientos estratégicos para mejorar el proceso de capacitación del talento humano de la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, Cajamarca, 2019. Determinar la relación de la conducción de los lineamientos estratégicos para mejorar el proceso de capacitación del talento humano de la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, Cajamarca, 2019. Determinar la relación de la ejecución de los lineamientos estratégicos para mejorar el proceso de capacitación del talento humano de la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, Cajamarca, 2019. Determinar la relación del control de los lineamientos estratégicos para mejorar el proceso de capacitación del talento humano de la Dirección Sub-

Regional de Salud de Chota, Cajamarca, 2019. Determinar la relación de las necesidades del proceso de capacitación para mejorar los lineamientos estratégicos en el talento humano de la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, Cajamarca, 2019. Determinar la relación del diseño del proceso de capacitación para mejorar los lineamientos estratégicos en el talento humano de la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, Cajamarca, 2019. Determinar la relación de implementación del proceso de capacitación para mejorar los lineamientos estratégicos en el talento humano de la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, Cajamarca, 2019. Determinar la relación de la evaluación del proceso de capacitación para mejorar los lineamientos estratégicos en el talento humano de la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, Cajamarca, 2019. En la investigación científica no hay nada más importante que la hipótesis, debido que es una posible explicación a la duda que pone en marcha el proceso investigativo y científico, por lo cual, la hipótesis general sostiene que: Los lineamientos estratégicos se relacionan con la mejora en los proceso de capacitación del talento humano de la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, Cajamarca, 2019 y por último la hipótesis nula sostiene que: Los lineamientos estratégicos no relacionan con la mejora en los proceso de capacitación del talento humano de la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, Cajamarca, 2019.

## II. MARCO TEÓRICO

La consideración y revisión de la investigación orientada al análisis hasta el desarrollo y avance del tema de investigación. Los antecedentes de la investigación relacionados a las variables de estudio, pudiendo ser artículos científicos, investigaciones anteriores de tesis, entre otras investigaciones y trabajos. Por lo cual, en el informe de Acero, M., (2018) En esta investigación se diseñó un modelo de gestión estratégico de la capacitación, aportando a la Gerencia de Desarrollo de la Gerencia Pública una adecuada orientación de gestión de la capacitación, suministrada a los grupos de trabajo de los Gerentes Públicos, con la finalidad de reforzar sus capacidades, que estas sean de provecho en la gestión y que cumplen como servidor civil. Se empleó una guía basada en problemas, la dinámica constó en el envío de un cuestionario online a los gerentes públicos que estaban asignados en entidades públicas nacionales, previo a ello, los Gerentes Públicos elaboraron un análisis FODA. Las necesidades primordiales de capacitación de los grupos de trabajo de los Gerentes Públicos fueron contenidos técnicos, como Contrataciones del Estado (simbolizaron el 27 por ciento), Planeamiento Estratégico (simbolizaron el 14 por ciento), Presupuesto de resultado (simbolizaron el 13 por ciento), por ello, fue adecuado formar alianzas con los entes rectores con la finalidad de cerrar brechas de conocimientos. Además, es trascendental velar por el desarrollo de las habilidades blandas, ya que esto contribuiría a mejorar la interacción entre los miembros del equipo, por ende, es correcto afirmar que la capacitación es una inversión para la organización. Los efectos obtenidos benefician al servidor y contribuyen a la debida implementación de progresos continuos para la entidad. Empleando esta metodología podemos lograr que los servidores aumenten su nivel de conocimientos en un 41 por cierto. Habrá limitaciones presupuestales u otras variables, las cuales no se podrán controlar. No obstante, es de vital importancia establecer un adecuado levantamiento de información previo a la capacitación, realizar un plan con tácticas claras perfeccionando recursos y mejorando la cobertura, ya que con un diseño adecuado se obtendrían resultados positivos.

Se denota en la investigación de Hanco (2018) que los métodos de elección, incorporación y contratación de los trabajadores en las áreas de lectura de medidores. Según la metodología el precio de reclutamiento fue de 8.006.30 nuevos soles por la Empresa de Outsourcing Compu Trabajo, en la cual se realizó la convocatoria de los postulantes y solicitantes, por lo que se tuvo que contribuir con una membresía que variaba de acuerdo a sus diferentes categorías. Las inducciones se emplearon luego de las contrataciones que tenían un tiempo límite de un mes, con precios por planilla, implementos, seguros, e instrumentos, siendo de 37, 563.04 nuevos soles el precio total. Los costos administrativos que son de desvinculación, donde estaban incluidos los administradores, supervisores generales y contadores fueron de 58.33 nuevos soles, por ende, el costo de rotación primario sumó a 2, 023.78 nuevos soles. Según las normas, debieron tener veinte y cuatro técnicos como mínimo, para que así se pudiera acatar la meta diaria que constaba de cincuenta lecturas mayores y ochocientas lecturas comunes, de los suministros que pertenecían al trabajo de campo, con relación al costo secundario, es decir, los trabajadores transitorios. El pago de un técnico constaba de 1,500.00 nuevos soles a 2,000.00 nuevos soles. Para concluir, es necesario aplicar el propuesto de optimización del proceso de gestión de los colaboradores, con la finalidad de que así se pueda analizar y controlar de forma apropiada, instituyendo las descripciones y perfiles de puestos, basándose en las áreas en las que se labora, ejecutando planes con estrategias, procesos de capacitación, aprendizaje y evaluaciones ascendentes.

En tal manera, el estudio de Ramírez (2018) sostiene que en la elaboración del proyecto se expone la primera problemática que aqueja a las operaciones de Línea 1 del Metro de Lima, donde se puede observar que hubo una elevada rotación de los trabajadores, la cual se originó por la cantidad de renuncias, ya que tuvieron un promedio de 15 ceses por mes, por lo que el área de operaciones fue la que alcanzó un nivel más alto en el porcentaje de renuncias. Además, esta ausencia fue el motivo del incrementó de esta problemática, que alcanzaba los novecientos treinta y siete días en los que no se laboró, es decir faltas injustificadas. Con



diferentes razones, pero se asume que la insuficiente capacitación fue la principal, incluso el 63.9 por ciento del total de los colaboradores comunicaron que la entidad no mostraba interés por invertir en dichas capacitaciones. Por consiguiente, en el área de operaciones fue necesaria la realización de una propuesta de solución, con el propósito de reducir la rotación de los trabajadores. De esta forma, para reducir la rotación de los trabajadores en el área de operaciones de Línea 1 del Metro de Lima, se constituyó un plan de capacitación, siendo este el objetivo general. Se plasmó dos modelos de capacitación, para una solución efectiva a este problema, el primero consistió en cuatro etapas que fueron propuestas por Idalberto Chiavenato, y el segundo fue diseñado por SERVIR. Luego de la evaluación respectiva, la que estaba diseñada por SERVIR fue la elegida, por ser la más económica y efectiva en el área de operaciones de la Línea 1 del Metro de Lima. Esta disminución comprendió un menor gasto para la institución, como lo financiero, al disminuir los costos formados por la rotación, hasta la productividad por perfeccionar la integración de los trabajadores.

Asimismo, en el análisis de Yanayaco, (2018) se sostiene que la gestión del personal es esencial e indispensable para ofrecer una adecuada estabilidad laboral y así obtener una competitividad empresarial para que las compañías puedan contar con trabajadores con excelencia, impulsando su desempeño y contribuyendo a la realización de sus objetivos, es por esto, que el objetivo en esta investigación constó en optimizar y perfeccionar la gestión del personal por medio del diseño de programas, que fueron modelos para la ejecución eficaz de las labores del personal. La evaluación se realizó mediante un sintagma holístico, tipo proyectivo, de enfoque mixto y de diseño de campo no experimental. Se usó el cuestionario "Gestión de recursos humanos", como un instrumento para la recolección de datos en el que participó la empresa Anclaf S.A.C. Por consiguiente, se demostró en los resultados del análisis cuantitativo y cualitativo de la problemática que influye en la gestión del personal, ya que existieron diversos conflictos en los procesos de incorporación de los trabajadores, capacitación, orientación, motivación, inducción y calidad de

vida de los empleados, estos procesos perjudicaron el debido y correcto rendimiento en la parte operativa de los colaboradores y sobretodo en la estabilidad laboral.

Según Bonilla (2017) los lineamientos se encuadran dentro de 3 etapas del programa de capacitación a los servidores públicos: Planificación, ejecución y evaluación. El primero se dirige a la planificación y ejecución de las acciones de capacitación, y a los procesos de selección, siguiendo las políticas y normas del MINSA y SERVIR. El segundo se enfoca en alcanzar la mejora de las acciones de monitoreo y correcto seguimiento de las capacitaciones. El tercero plantea mecanismos para nivelar y mejorar la evaluación de las capacitaciones, también se concluye que para esta optimización las acciones de monitoreo y seguimiento, que deben ser ejercidas por los jefes o funcionarios, necesitan instituir mecanismos que faciliten la capacitación del personal mediante, planificación, sistema de control y cursos de contratación. Asimismo, se debería crear criterios para la asignación de los trabajadores a cada programa de capacitación, mejorando la interacción entre los actores que colaboran en su desarrollo. Para mejorar las acciones de capacitación se necesita: Implementar un mecanismo de medición con indicadores de aplicación y de aprendizaje en las evaluaciones de cada año; adicionar la medición de indicadores comparables enfocados en la productividad y eficiencia; y brindar incentivos para los trabajadores que sean eficientes en el área que les corresponde.

Por otro lado, resulta pertinente resaltar la noción de Sánchez (2017). Se explica las consecuencias de la aplicación y desarrollo de los cursos de capacitación HC, los cuales mejoraron la eficiencia de la auditoría interna de la red de Salud San Juan de Lurigancho. El tipo de investigación fue del tipo pre experimental y de diseño experimental. La muestra estuvo compuesta por treinta y cuatro internos de la Red de Salud de San Juan de Lurigancho. Para el análisis de la variable de la Auditoría Interna se incorporó y desarrolló el cuestionario de Auditoría Interna y se analizaron las dimensiones de Proceso de Auditoría y Normas de Auditoría, con sus indicadores correspondientes. Los instrumentos que se incorporaron fueron

adecuados, confiables, apropiadamente admitidos por profesionales. Se aplicó la prueba de Wilcoxon, para la evaluación de hipótesis, que se utiliza para las muestras relacionadas. El 94.12 por ciento de los trabajadores entrevistados, presentaron un nivel regular en la prueba de auditoría interna en el estado inicial y el 5.88 por ciento un nivel elevado, al finalizar las pruebas se demostró que el 100 por ciento mostró un alto nivel en la Red de San Juan de Lurigancho.

Por su parte, Bardales (2016) al analizar La Gestión Administrativa y el Comportamiento Humano en el Sector Salud de la DIRESA, llegó a la conclusión que de la variable independiente, Gestión Administrativa, corresponde a un calificador regular, sin embargo, hubo la opción de mejora en las variables independientes en planificación, organización, dirección, control y toma de decisiones a favor de la variable dependiente, ya que los trabajadores estuvieron motivados por la calidad de su trabajo, aunque en la Alta Dirección no contó con capacitación, oportunidades, aumento lucrativo, falta de comunicación, liderazgo, etc.

Así también, en el estudio de Marquina (2016) se denota que el propósito principal fue exponer la forma en que la Estrategia de capacitación se relaciona con la Evaluación de Resultados. Para las recopilaciones de datos se tuvo en cuenta dos clases de población, abarcando en sí misma las muestras: un gerente municipal y 10 directivos de área. Analizaron los estudios de la entidad sobre los dictámenes de alcaldía que daban permisos para participar en capacitaciones que brindaban otras localidades, en las que se requerían los temas, lugares, entre otros. Se aplicaron entrevistas y encuestas, obteniendo resultados que fueron utilizados de guía para su análisis y discusión, llegando así a comprobar la hipótesis propuesta: “La Estrategia de Capacitación, con su análisis, programación y realización, que influyó directamente en las evaluaciones de resultados de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Curgos, Provincia de Sánchez Carrión, Año 2015”. Por último, formularon recomendaciones y conclusiones: La conclusión general indicó que la necesidad de capacitación fue variada y de especialidad, es por esto que

los directivos viajaron a otras localidades para asistir a los cursos programados por empresas privadas y públicas; por ende, los contenidos, calendarios, horarios, ubicación, ponentes y organizaciones, no estaban dirigidas por la municipalidad. Se recomendó a los directivos y autoridades que deberían informarse previamente acerca de la accesibilidad de programas y otros cursos dentro del país, que se moldeen a los requerimientos de los cargos, y programar las participaciones de los trabajadores.

Por último, en la investigación de Torres & Torres, (2018) se resalta el estudio de distribución a Nacional de productos farmacéuticos y nutricionales. Siendo el principal objetivo implementar un curso de capacitación basada en competencias laborales, para el aumento de ventas de la compañía Laboratorios de Colombia, usando el básico modelo de capacitación. El estudio tuvo como guía la metodología exploratoria ejecutada por un panel de expertos, entrevistas eficientes, encuestas destinadas al área comercial. Los resultados del programa de campo permitieron identificar las competencias laborales que fueron indispensables para la capacitación de los integrantes del área de ventas, por medio de la ejecución de un plan maestro de capacitación por competencias, en las que se buscó un incremento de desempeño y productividad.

El marco teórico forma parte de la investigación, el cual facilita detallar, explicar, comprender e descifrar la problemática que está orientada en un plano teórico, ya que se concentra en el análisis de las teorías que se relacionan con la investigación, por ende se manifiesta que la atención y la relación directa con los usuarios necesita de la capacidad y habilidad del equipo de salud, para que así sea posible abordar problemas complejos, los cuales requieren de una solución adecuada, protegiendo la dignidad del paciente y la integridad del funcionario. Se prioriza y refuerza la capacitación del grupo en temas que aborden el manejo de conflictos y solución de los mismos, situaciones de crisis y la atención que ofrecen los funcionarios en servicio de urgencias de atención primaria. De tal manera,

se debe considerar las áreas relacionadas con: Comunicación idónea, mediación, trabajo en equipo y tratamiento de escenarios problemáticos, manejo clínico y conductual de usuarios con agitación psicomotora, entre otras.

La capacitación es un proceso de educación estratégica, orientada de forma sistemática y estructurada, la cual se enfatiza en el desarrollo de habilidades y conocimientos que tienen relación al trabajo, con el propósito de desarrollar las funciones asignadas de manera eficaz. (Pintrich & De Groot 1990; Dessler & Varela 2011). La capacitación valoriza a cada integrante de una entidad, al comunicarles cada actualización que va ligada a las diversas creaciones tecnológicas y legales. Encaminada a conseguir mejoras en especialización y manejo de sus roles, con el propósito de enfrentar los cambios en una entidad. (Cejas & Acosta 2012)

En el marco de lineamiento estratégicos de cuidado integral orientado a las personas, para la publicación, prevención y control de la cronicidad concentrados en la multimorbilidad, se necesita fortalecer las competencias específicas en los grupos de salud para ayudar a los ciudadanos en el manejo de sus condiciones crónicas de salud, además prevenir y reducir complicaciones, los efectos que estos tienen en la red asistencial y en las características o estilo de vida de los ciudadanos. Esto, con un contexto de acciones enfocadas en las necesidades de los ciudadanos, organizadas y sistematizadas en relación con el Modelo de Atención Integral de Salud Familiar y Comunitaria. (Guías para la programación en Red, 2019)

Sobre la orientación basada en aspectos filosóficos conceptuales, el análisis normativo-contextual de la formación profesional, del mismo modo que la elaboración de capacidades de los Recursos Humanos en Salud; y después de caracterizar la problemática e identificar los problemas de la evaluación, monitoreo, ejecución, conducción, organización y planificación; se plantean las acciones de intervención a nivel estratégico, de forma consensuada entre las categorías nacionales, regionales y locales, con los

actores del campo de los recursos humanos relacionados a la formación laboral, conforme a los componentes mencionados. (Guillén, 2019)

En los lineamientos estratégicos se necesita las siguientes metodologías: Primero, de acuerdo al tipo de requerimiento con prioridad, el perfil del público y las funciones establecidas como falentes, eligiendo los sistemas de recopilación adecuados, es decir entrevistas grupales e individuales, focus group, encuestas, análisis de casos, talleres de resolución de problemas, entre otros; segundo, según las falencias de desempeño identificadas, las cuales pueden ser grupales o individuales con relación del “saber”, “saber hacer” y “saber ser”, de acuerdo a cada clasificación con prioridad, se deberá distinguir las que puedan ser utilizadas para actividades transversales de capacitación con la intervención de grupos funcionarios; de los que se necesita participaciones concretas con la ayuda de un colaboradores objetivos. Los métodos a emplear, tanto para la distribución del presupuesto asignado a capacitación en cada establecimiento de la red, como para la clasificación de programas de capacitación descentralizadas y centralizadas, se pueden configurar por esta primera diferenciación; tercero, basándose en los estudios de la demanda concreta establecida en el paso anterior, se solicita los resultados de capacitación a los requerimientos con prioridad por cada Lineamiento Estratégico, orientado a “Programas de Capacitación”. El título determinado a los programas de capacitación tendrá que relacionarse con un Lineamiento Estratégico; cuarto, se establecen los principales “Objetivos Educativos”, para cada programa de capacitación. Estos deberán ser representados con la conducta esperada en el colaborador al terminar el programa de capacitación, que se tenga la evidencia del aprendizaje logrado. Es indispensable seleccionar con precisión las palabras aplicadas en la elaboración de los objetivos, con el propósito de comunicar y expresar con claridad la acción anhelada y así simplificar la evaluación; quinto, por cada actividad se debe registrar la cantidad de participantes por categoría, las horas pedagógicas de duración de cada capacitación, indicar el origen de los ingresos monetarios, organismos que lo ejecutan o desarrollan, organizadores con fechas y horarios de realización; sexto, para certificar el

progreso de competencias de desempeño específicos, se debería implementar metodologías de educación de adultos activos que diferencien la teoría con la práctica, plasmen las problemáticas de la actualidad, contribuyan al estudio de las prácticas y la solución de diversos problemas. (Orientaciones para la programación en Red, 2019)

Conforme a los lineamientos estratégicos se estudia y analiza el eje formación profesional y el eje desarrollo de capacidades. Eje de formación profesional: El componente de la Formación Profesional, está vinculado al campo de la formación de los colaboradores en salud. El conjunto de acciones mencionadas requiere una articulación eficiente entre las prestadoras y las instituciones formadoras de colaboradores en salud, cada vez que las competencias del personal establecen la calidad del desempeño laboral. Asimismo, el aprendizaje por preferencia de los técnicos en salud y lo profesionales, se ejecuta en los servicios de salud. Por lo cual, el desarrollo de especialidades y pregrado solicitan la colaboración de la autoridad sanitaria, por lo que es indispensable implementar objetivos y formar un grupo de acciones comunes para su formación. Por consiguiente, el objetivo es promover que la formación profesional de los Recursos Humanos en Salud brinde suficientes y apropiadas competencias para el trabajo en salud. El eje de desarrollo de capacidades simboliza un desafío de gestión en las instituciones de salud, ya que esto conlleva a la articulación de las acciones de capacitación que se desarrollan en las áreas de intervención en salud, incluyendo las que otorgan niveles de gestión fuera de la institución, por ello son indispensable en la organización de su gestión mediante las áreas correspondientes, según dispone la normatividad. La finalidad del proceso de capacidades es la mejora de los recursos humanos en las instituciones, donde el personal se convierte en proactivo, identificado con su empresa y en constante búsqueda de mejora de los procesos, en la medida que se le permita lograr los objetivos institucionales. El objetivo es el siguiente: Conseguir que las acciones de desarrollo de capacidades de los trabajadores de las entidades de salud se cumplan con equidad, eficiencia e interculturalidad, y sobre

todo con un efecto positivo en la calidad de atención de salud. (Guillén, 2019)

Son indispensables como estrategias para la implementación: Intercambio de experiencias y lecciones aprendidas. Para poseer una adecuada implementación del Plan del Bicentenario y Plan Regional, se debería impulsar el intercambio de experiencias entre regiones por medio de apropiadas iniciativas y plataformas tecnológicas, favoreciendo a la identificación de las más exitosas y de las competencias de niveles. Apoyar e inducir la aplicación de las tecnologías de la comunicación e información, para favorecer la ampliación de la oferta en las entidades formadoras, extender las oportunidades de la capacitación en servicio y permitir el intercambio de experiencias; de igual modo, se deberá extender el uso de las acciones de capacitación masivas auto formativas orientadas a los equipos de salud; construcción de redes: para mejorar la ejecución del Plan, se debería construir redes de conocimiento, con el propósito de implementar un espacio estratégico para que así se articulen acciones entre diversos actores sociales y especialistas que faciliten la incorporación de las actividades estratégicas dirigidas al desarrollo de capacidades; competencias en gestores: crecimiento de masa crítica para la gestión de la capacitación nacional, regional y local, con competencias en gestión de políticas de desarrollo de los colaboradores en salud. Estrategia interna de generación de una tecnocracia especializada en recursos humanos. Es indispensable que los representantes del desarrollo de los recursos humanos sean líderes, referente a las competencias, del grupo de profesionales y colaboradores del MINSA. Será imposible ganar la dirección intersectorial en recursos humanos si los trabajadores no están completamente modernizados en sus respectivos campos temáticos; incremento de los escenarios de – aprendizaje: Teniendo en cuenta el valor de las experiencias nacionales, regionales y locales, integrando centros modelos de capacitación y competencia, escenarios comunitarios y gerenciales para el correcto desarrollo de la formación laboral y capacitación de servicio. De esta forma se impulsaría el Primer Nivel de Atención como escenario de aprendizaje a ser escogido por la formación



profesional universitaria y técnica; alianzas estratégicas: estrategia externa de cooperación con organizaciones internacionales de alta especialización en desarrollo y gestión de recursos humanos, frente a la falta de innovación y actualización, o para la utilización de acciones exitosas de otras entidades; programas de estímulo: estrategia interna de establecimiento de un ranking de competencias entre regiones para estimular el progreso de los recursos humanos, será el establecimiento de un ranking comparativo del stock de competencias entre las Direcciones de Salud (DISA) y la Dirección Regional de Salud (DIRESA). Las regresiones y los avances de las regiones determinarían la calidad del arduo trabajo de educación y la pérdida o captación de recursos humanos debidamente calificados. Finalmente, se constituiría un índice de resumen de calidad de gestión de las unidades de recursos humanos en las regiones, lo cual se concluiría con un sistema de premiación anual por buenas prácticas en gestión y desarrollo de capacidades a nivel nacional. (Guillén, 2019)

Por otra parte, es primordial enfatizar que el Servicio Civil Meritocrático es un pilar de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública y uno de sus instrumentos primordiales es la Capacitación. Convirtiéndose en un cargo clave de la elaboración, dirección, y progreso de los colaboradores en las organizaciones. Dentro de los estatutos de SERVIR, la capacitación es el proceso por el cual se busca mejorar el desempeño de los servidores públicos, por medio del cierre de brechas o desarrollo de conocimientos y competencias para lograr los objetivos Institucionales (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2016)

El término recurso humano plasma a la persona como una herramienta no como el capital humano de la institución, el cual tiene características y habilidades que le permiten acción, movimiento y vida a toda la empresa; por lo cual, se debería usar el término talento humano, porque todas las personas tenemos talentos. (Vallejo, 2015, p. 15). Para Castillo (2005 p. 87), la gestión del talento humano debería incluirse en la planificación empresarial, puesto que, el potencial de los trabajadores debe desarrollarse para obtener mejores resultados, por ello la planificación no tendría que

excluir al desarrollo de los trabajadores, ya que son una parte vital de la compañía, por lo cual, son muy significativos.

Para Chiavenato (2009, p.102) la capacitación va dirigida a las metodologías que se utilizan para el desarrollo del talento de las personas, por ello las habilidades se desarrollan y el trabajo se ejecuta de forma adecuada y precisa. En las capacitaciones se debería integrar el desarrollo de las competencias con relación al uso debido de las tecnologías en la compañía, por ello las actividades se pueden acelerar para lograr los objetivos organizacionales. La capacitación debe ser ordenada y estar enfocada en lo que la entidad desea cumplir con sus trabajadores, en sus objetivos, de esta forma se alcanzaría mejores resultados, no obstante, en muchos casos no se logra porque no toman en cuenta las necesidades de la empresa para con sus trabajadores y el objetivo de la capacitación, por esto es importante que los programas de capacitación se relacionen con las necesidades de la entidad en la que se labora.

La capacitación de los trabajadores con el apoyo de las políticas de promoción, selección, remuneración, prueba y retribución es una actividad vital, que va dirigida al progreso de los integrantes de una entidad, contribuyendo de esta forma a su mejora. Para la actualización de los métodos de capacitación dirigidos al Sector Público, se cuenta con 5 principios: Crear más oportunidades de acceso a la perfección laboral; obtener mayor eficiencia y pertenencia de las actividades de capacitación; adaptar y distribuir las disposiciones y métodos de capacitación; aumentar la oportunidad de colaboración; formar habilidades y competencias que permitan el progreso y cumplimiento de metas laborales y personales. (Ministerio de Hacienda, 2019)

Chiavenato (2009) explica que, para la realización de una capacitación adecuada, esta debe ser planificada teniendo en cuenta sus necesidades, el área a la que va orientada o de la organización en general, implementando el desarrollo en los trabajadores de la empresa, con esto se lograría una cultura interna positiva y dirigida hacia la realización de los

objetivos de la institución. La capacitación es un proceso permanente que pasa por cuatro etapas: primero, la creación de un diagnóstico que contenga y agrupe las necesidades de capacitación que posee la entidad; segundo, la realización de una actividad de capacitación; tercero, la ejecución de dicha actividad de capacitación dentro del puesto de empleo; cuarto, el desarrollo de las técnicas y casos prácticos en función a problemas que la institución pueda poseer.

La función pública moderna debe contar con una capacitación participativa y activa, con programas orientados a sus prioridades y objetivos, siendo evaluados mediante sus resultados. En este contexto su formación profesional y laboral son diferentes a su naturaleza y sentido. La capacitación dirigida a los funcionarios en servicio debe considerar los antecedentes laborales de los colaboradores, lo que conlleva a empezar desde las competencias ya existentes, y de las experiencias anteriores de los colaboradores realizadas con diferentes propuestas, métodos y diseño de capacitación. De esta forma se debería tener en cuenta las diversas necesidades de las personas en buscar satisfacción laboral. Se basa en potenciar a los servidores públicos para su rendimiento progresivo, optimizando el significado del trabajo y del desarrollo de las capacidades que cada uno tiene. (Ministerio de Hacienda, 2019)

La capacitación tiene como función detectar cambios, reconocer las necesidades que emergen de estos y concretar una estrategia para abordarlos según las metas institucionales. La capacitación debería ser comprendida como un proceso progresivo, con el que se pueda brindar conocimientos, para así desarrollar competencias concentradas a mejorar el desempeño de los colaboradores, factores indispensables que permiten la realización de sus objetivos. Por ende, el desarrollo y progreso de las personas y de toda la entidad, es el propósito de la capacitación. Comenzando por la perspectiva de los colaboradores, esta capacitación debería: Conceder competencias determinadas con el fin de superar los desafíos laborales constantes; maximizar destrezas, experiencias y aprendizajes; disminuir los requerimientos de supervisión, otorgando un

incremento de autonomía decisional; mejorando las opciones de progreso; proporcionando mayor seguridad y una efectiva satisfacción laboral. Desde el marco institucional, la capacitación debería acceder: Incrementar los estándares de la producción, mejorando el manejo de los recursos disponibles; flexibilizando la gestión con el fin de adoptar transformaciones rápidas con características modernas; generando las condiciones para que cada integrante contribuya con su desempeño y capacidad para que así se logren los objetivos institucionales. (Ministerio de Hacienda, 2019)

Optimizar el proceso de capacitación dirigido a los Servicios Públicos demanda el análisis de la zona o el área que se está utilizando en la entidad. Por esto, es indispensable que la directiva, con el apoyo de los encargados del área, revisen las fortalezas y complicaciones que conlleva la capacitación, con la finalidad de lidiar con los retos que involucra convertirla en más eficiente. Las características del director o líder cambiarán por cada entidad. En algunas se involucrarán funcionarios de hicieron una profesión de ello, o serán expertos contratados y en otros casos este compromiso se vinculará con cargos administrativos. Según el contexto de los retos que involucran innovar los métodos y técnicas de capacitación, lo primordial es incrementar los roles de un funcionario encargado del área, cuya misión implica la elaboración y diseño de una política, hasta la adecuada conceptualización de la actividad y su apropiada evaluación. Las entidades poseen un área de capacitación que está diseñada como una función transversal, siendo el desempeño y compromiso para elaborar comunicaciones y vínculos con distintas áreas de la institución, lo que garantiza un resultado efectivo. Evidenciando lo relevante de esta función, es evidente que se tendría que diseñar el perfil de un encargado generador de cambios, para el bienestar total de la entidad. (Ministerio de Hacienda, 2019)

Según Godoy (2016) existen variadas clases de capacitación: Capacitación inductiva, capacitación correctiva, capacitación preventiva y capacitación para el desarrollo de carrera. Inductiva: Encargada de facilitar la integración de los nuevos colaboradores como su ambiente laboral. Regularmente se

elabora como parte del proceso de Selección de Personal, aunque se puede realizar previo a esta, estableciendo programas de capacitación para los postulantes y seleccionando a los que demuestren mayor compromiso, condiciones de adaptación y técnicas. Correctiva: Soluciona problemas de desempeño. La evaluación de desempeño es su fuente de información, ejecutada habitualmente por la institución, o por los estudios y análisis del diagnóstico de necesidad destinados a establecer las posibles soluciones, por medio de acciones de capacitación. Preventiva: Anticipar los cambios que podrían tener los trabajadores, cada vez que su rendimiento varíe con el tiempo, sus habilidades y destrezas pueden disminuir y la tecnología volver obsoletos sus conocimientos. Su objetivo es la preparación del personal para superar el acogimiento de nuevas metodologías de trabajo y el uso de nuevos instrumentos, con una efectiva y estrecha relación al proceso de desarrollo empresarial. Para el desarrollo de carrera: Parecido a la preventiva, con la distinción de que esta capacitación facilita que el personal pueda adoptar nuevos roles en la empresa, lo que implicaría mayor responsabilidad. Teniendo el objetivo de elevar la productividad del personal, preparándolos para un futuro mejor en el que la institución pueda diversificar sus actividades, cambiando puestos con pericias necesarias para su desempeño.

Las competencias anheladas de los funcionarios habilitados y los requerimientos de desempeño que deberían compensar y satisfacer, cuando haya acabado la actividad, considerando las condiciones ambientales y laborales, son los objetivos de la capacitación. Para la creación de estos objetivos es fundamental tener en cuenta: Que el desempeño laboral está ligado o limitado por el proceso de aprendizaje formado por las actividades de capacitación, en el que los trabajadores obtienen habilidades y conocimientos, además por el ambiente de trabajo en el que se otorga refuerzos, modelos e incentivos para que el aprendizaje cuente con conductas específicas; el nivel de generalidad de las capacitaciones obtenidas, mostrando competencias y habilidades concretas o genéricas; el grado de competencia que se anhela en los siguientes desempeños son: grado de excelencia, grado de actualización,

grado suficiente para la promoción (instruir al colaborado para un cargo superior, asumir los requerimientos determinados, etc.); es esencial ser claro en el momento de plasmar lo que se desea obtener por medio de la capacitación, con términos de competencias observables, para que así se facilite la evaluación posterior de los niveles de aprendizaje alcanzados. (Ministerio de Hacienda, 2019)

Los periodos del proceso de capacitación son: estudio de las necesidades, diseño de la instrucción, validación, aplicación, evaluación. a) El estudio de las necesidades: Determinar la instrucción, destrezas y habilidades concretas para un adecuado desempeño laboral para mejorar la productividad. Evaluando a los colaboradores con el fin de garantizar que la actividad se adapte a los segmentos específicos de competencias, experiencias, formación, aptitudes y motivaciones personales. Formar los objetivos de una actividad de capacitación. b) El diseño de la instrucción: Concentrar recursos, métodos, objetivos, descripción y continuidad del contenido, ejercicios, ejemplos y programas de la entidad. Organizándolos en una actividad. Verificando que cada uno de los instrumentos como cuadernos de trabajo y guías de los instructores se integren entre sí, estén correctamente redactados y se asocien en una capacitación orientada a los objetivos de aprendizaje. Crear una actividad formal de capacitación. c) Validación: Validar y presentar preliminarmente la capacitación. Usando como guía los resultados concretos para las revisiones finales, con la finalidad de asegurar la efectividad de la actividad. d) Aplicación: Promover el éxito con un programa para capacitar al educador, que se enfoque en las habilidades y conocimientos para la presentación, cuando sea aplicable. e) Evaluación: Reacción, registrar las reacciones inmediatas de los apéndices frente la capacitación. Para un adecuado aprendizaje se debe utilizar los recursos para una retroalimentación, ensayos previos y posteriores, midiendo lo aprendido en el proceso. Comportamiento, al concluir con la capacitación documentar las reacciones de los dirigentes frente el desempeño de los participantes. Resultados, identificar el nivel de mejoría en el desempeño en la entidad. (Hernández, 2014)

Para la investigación se toma como referencia las investigaciones del filósofo y físico Thomas Samuel Kuhn, que afirma que un paradigma es un conjunto de ideas verdaderas o no, con la particularidad que se enlazan entre sí con un resultado global, el cual se dirige a la solución de inconvenientes dentro de un contexto lógico con una adecuada epistemología. (Kuhn, 1962). Además, se utiliza como aporte 2 paráfrasis cimentadas, que existieron desde los tiempos griegos: espirituales y físicos, involucrados con la mente y cuerpo, lo eterno e infinito, los cuales contribuyen con el relacionamiento en las diferentes clases de investigación, mostrándose en los procesos de conocimientos cuantitativos y cualitativos. (Medina, 2001). Guba & Lincoln (1994) señalaron que hay 4 paradigmas que garantizan las distintas secuencias de investigación: Teoría del constructivismo, teoría del positivismo, teoría crítica y la teoría del post-positivismo; se deberá resolver una serie de preguntas para la elección correcta de la teoría de estudio: En el aspecto metodológico, ¿De qué manera el estudioso puede conocer aquello que aparentemente él profesa que puede ser conocido?; con respecto al aspecto ontológico se establece la siguiente pregunta ¿Cómo es el perfil y naturaleza del contexto actual? y por último en el aspecto epistemológico se plantea la siguiente interrogante ¿Cuál es la naturaleza del vínculo entre el entendido en la materia o el aparentemente entendido de la materia o el posible conocedor y qué es aquello que puede ser conocido?

La teoría del positivismo, indica que el paradigma se clasifica desde un enfoque materialista, empírico-analítico, cuantitativo, consecuente gerencial, científico tecnológico, por lo cual la finalidad del estudio es demostrar una hipótesis por medio de métodos numéricos y parámetros estadísticamente comprobados de un tema específico. (Ricoy, 2006) Asimismo, según Flores (2004) la teoría del post-positivismo afirma que es una teoría derivada y mejorada de la teoría positivista, la distinción entre ambas, es que el post-positivismo existe en la realidad, aunque le falta comprensión en la totalidad, lo verídico se comprende desde las normativas precisas, lo real se comprende desde el conocimiento estricto, sin embargo, puede ser comprendida de forma incorrecta o insegura por determinados

fragmentos, una de las razones para no seguir con la comprensión general de lo real se basa en la falla de los componentes del conocimiento y perceptibles de la persona, lo que provoca un límite para comprender todos los aspectos de un tema que puede estar ausente en una actividad no normal. Estos paradigmas “Positivismo y el post-positivismo”, condicionan, dirigen y regulan al método de estudio cuantitativo, los cuales tienen como propósito general, analizar, detallar y explicar la variable en estudio con la finalidad de anticipar la reacción y tener control sobre ella, por ende, los paradigmas copilan información para confirmar la hipótesis por medio de pruebas estadísticas con estrategias y/o patrones que manejan variados fundamentos, con base científica y medición numérica. (Guba & Lincoln, 1994) La teoría crítica esta conceptualiza como una investigación dirigida a la reflexión, destinada a que el pensador requiera un cambio en una realidad social determinada. La investigación y el cambio de contexto social se basa en la colaboración, contribución y mediación, comenzando por la concientización personal y crítica en la acción. (Ricoy, 2006), así también, la teoría del constructivismo se enfoca en la acción de comparar las variadas disciplinas naturales que se relacionan con un eje social, cambiando sucesos históricos, ya que los fenómenos están en constante cambio. (Gergen, 2007) Ambos paradigmas constructivos dirigen y mantienen la investigación cualitativa, demostrando que las ciencias sociales conforman a los conceptos subjetivos entendiendo las consecuencias de una acción de un fenómeno que va más lejos de las medidas manifiestas. (Max, 1920)



### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y Diseño de Investigación

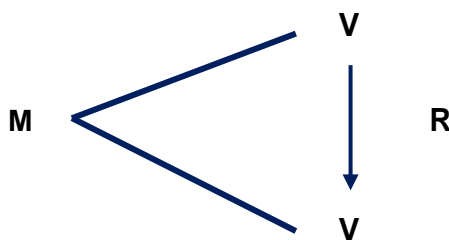
El tipo de estudio es, no experimental, porque la investigación carece de administración premeditada en las variables y no posee control sobre ellas, teniendo como función el diseño no experimental analizar y estudiar los sucesos, acontecimientos de realidad después de su ejecución. (Carrasco, 2017, p. 71)

La Indagación de la tesis se realizó a través de un enfoque cuantitativo, debido a la peculiaridad primordial de la investigación en curso, el cual midió objetivamente a la variable Lineamientos estratégicos y la variable Proceso de capacitación, es por ello que, se realizó una recolección de datos e información para afirmar la hipótesis general y específica basado en la comprobación numérica y el análisis estadístico para constituir estándares de procedimiento. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014)

El tipo de investigación es aplicada porque busca la concentración, aplicación o manejo de lo aprendido, la investigación con finalidad aplicada, se basa en la teoría para relacionarlo con los resultados dando una pronta solución al problema en estudio, lo cual puede sugerir el fortalecimiento de los aspectos que pueden con llevar al declive del centro de estudio. (Gianechini, 2013)

El diseño es correlacional causal transversal, correlacional causal porque tuvo como propósito relacionar dos variables y analizar las similitudes entre ellas, el cruce del análisis puede ser dependiendo el grado de profundidad del investigador. La correlación causal se debe si el primer tema que se describe tiene inferencia en el tema siguiente; el primer suceso se le llama causa y al segundo suceso es llamado efecto. Asimismo, afirma el autor que una correlación entre dos temas no necesariamente genera causalidad y si en caso lo hubiera se demuestra estadísticamente la correlación. (Carrasco, 2017, p. 73). Se dice que es transversal o transeccional debido que se recopiló información en un momento o tiempo establecido, con la

intención de describir a la variable Lineamientos estratégicos y la variable Proceso de capacitación y analizar su relación en el momento dado. (Carrasco, 2017, p. 72)



Dónde:

- M Muestra (Personal de la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota)
- V Lineamientos estratégicos.
- V Proceso de capacitación.
- R Relación entre las variables

### 3.2. Variables y operacionalización

#### Definición conceptual:

Variable “Lineamientos estratégicos”: En el marco de lineamientos estratégicos de cuidado integral centrado en la persona, para la promoción, prevención y manejo de la cronicidad con énfasis en la multimorbilidad, se requiere de fortalecer competencias específicas en el equipo de salud para apoyar a las personas y familias en el manejo de sus condiciones crónicas de salud, así como prevenir y disminuir complicaciones, el impacto que estas tienen en la red asistencial y en la calidad de vida de las personas. Esto, en un contexto de acciones centradas en las necesidades de las personas, sistematizadas y organizadas en coherencia con el Modelo de Atención Integral de Salud Familiar y Comunitaria. Orientaciones para la programación en Red, 2019)

Variable “Proceso de capacitación”: Para Chiavenato (2009, p.102) la capacitación se refiere a las metodologías que se emplea para desarrollar el talento de las personas, es así que las habilidades se desarrollan y el trabajo se realiza de la mejor manera. Dentro de las capacitaciones no

puede faltar el desarrollo de las competencias en relación al uso de la tecnología en el trabajo, es así que las actividades se pueden agilizar en beneficio del logro de los objetivos organizacionales.

### **Definición operacional**

Variable “Lineamientos estratégicos”: Permite medir el nivel de lineamientos estratégicos, teniendo en cuenta sus dimensiones: Planificación, organización, conducción, ejecución, control; así como sus indicadores o ítems.

Variable “Proceso de capacitación”: Permite medir el nivel proceso de capacitación, teniendo en cuenta sus dimensiones: Necesidades, diseño, implementación, evaluación; así como sus indicadores o ítems.

### **Dimensiones e indicadores**

Variable “Lineamientos estratégicos”: Cuenta con 5 dimensiones y 18 indicadores. Planificación, (6 indicadores), Organización (4 indicadores), Conducción (3 indicadores), Ejecución (3 indicadores), Control (2 indicadores).

Variable “Proceso de capacitación”: Cuenta con 4 dimensiones y 14 indicadores. Necesidades (5 indicadores), diseño (3 indicadores), implementación (3 indicadores), evaluación (3 indicadores).

### **Escala de medición**

Variable “Lineamientos estratégicos”:

Los 13 indicadores se transformaron en ítems, con una escala de: Siempre (4), Casi siempre (3), A veces (2), Nunca (1).

Variable “Proceso de capacitación”:

Los 14 indicadores se transformaron en ítems, con una escala de: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4). Totalmente de acuerdo (5)

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### Población

La población lo conforman las catorce Microredes, las cuales tienen un total de 161 establecimientos de salud, de acuerdo a la siguiente distribución:

**Tabla 1**

*Distribución de los centros de establecimientos de salud, DISA Chota Cajamarca. 2019.*

Microred Chota	Establecimiento de salud	Porcentaje %
Chalamarca	14	9
Chiguirip	6	4
Chimban	8	5
Chota	34	21
Cochabamba	8	5
Conchan	7	4
Huambos	8	5
Lajas	15	9
Llama	7	4
Paccha	17	11
Querocoto	10	6
Ramada De Llama	3	2
Tacabamba	15	9
Tocmoche	9	6
Total	161	100%

*Fuente. IPRESS de la DISA de Chota 2019.*

#### Criterios de inclusión

Interviene el representante de recurso humano de cada establecimiento de salud.

Interviene el personal con más de un año en el establecimiento de salud.

El personal que acepto voluntariamente llenar el instrumento.

### **Criterios de exclusión**

Personal encargado en el establecimiento de salud.

Personal que está realizando prácticas en el establecimiento.

### **Muestra**

De acuerdo a los resultados del muestreo, se estableció analizar las respuestas de los representantes del recurso humano de los 114 establecimientos de salud de la DISA Chota.

**Tabla 2**

*Distribución de la muestra de los centros de establecimientos de salud, DISA Chota Cajamarca. 2019.*

Microrred Chota	Establecimiento de salud	Porcentaje %
Chalamarca	11	7%
Chiguirip	4	2%
Chimban	5	3%
Chota	23	14%
Cochabamba	5	3%
Conchan	4	2%
Huambos	5	3%
Lajas	10	6%
Llama	5	3%
Paccha	12	7%
Querocoto	8	5%
Ramada De Llama	3	2%
Tacabamba	12	7%
Tocmoche	7	4%
Total	114	100%

*Fuente. IPRESS de la DISA de Chota 2019.*

### **Muestra**

Debido a la gran población de profesionales de la salud de la MicroRed de Chota, se realizó un muestreo aleatorio simple.

$$n_0 = \frac{Z^2 N.p.q}{(N-1)E^2 + Z^2.p.q}$$

Dónde:

Nº= Tamaño de la muestra

N = Población = 161

Z = Nivel de confianza (Dist. Normal) = 1.96

E = Error permitido ( $\alpha = 5\%$ ) = 0.05

p = Probabilidad de éxito = 0.5

q = Probabilidad de fracaso = 0.5

$$n_o = \frac{(1.96)^2(161)(0.5)(0.5)}{(161-1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n_o = 114$$

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó diversas técnicas para la recolección y análisis de datos, tal como se describe a continuación:

#### Técnicas

Son las formas o métodos que se empleó para recopilar información, la cual ayudó en a identificar los puntos críticos de los establecimiento de salud, en un primer y segundo plano; por lo tanto, se recopiló la información de tipo cuantitativo impresa y virtual de la MicroRed de Chota, mediante las deducciones obtenidas se otorgó alternativas de solución debido a la problemática suscitada en el presente estudio a través de múltiples herramientas estadísticas comprobando la hipótesis de análisis.

La encuesta. Se utilizó la encuesta, obteniendo información en un primer escalón de la variable "Lineamientos Estratégicos" y la variable "Proceso de Capacitación".

Análisis documental. La investigación documental en cada establecimiento de salud de la DISA de Chota, relacionado con la variable “Lineamientos Estratégicos” y la variable “Proceso de Capacitación”.

### **Instrumentos**

Como instrumento y/o herramienta de estudio se optó por el cuestionario, que lo conforman un grupo de ítems de tipo cerrada con una escala de Likert.

Variable Lineamientos estratégicos:

El cuestionario cuenta con 5 dimensiones: Planificación, (6 indicadores), Organización (4 indicadores), Conducción (3 indicadores), Ejecución (3 indicadores), Control (2 indicadores). Formando 13 indicadores, lo cuales, se transformaron en 25 ítems o preguntas, con una escala de: Siempre (4), Casi siempre (3), A veces (2), Nunca (1).

Variable Proceso de capacitación:

Permite medir el nivel proceso de capacitación, teniendo en cuenta sus 4 dimensiones: Necesidades (5 indicadores), diseño (3 indicadores), implementación (3 indicadores), evaluación (3 indicadores). Formando 14 indicadores, lo cuales, se transformaron en ítems o preguntas, con una escala de: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4). Totalmente de acuerdo (5)

### **Confiabilidad y validez de recolección de datos**

Para corroborar con la fiabilidad y la veracidad de los instrumentos se realizó los siguientes pasos:

Validez

De acuerdo al investigador Maldonado & Cadenillas, (2017), indica que la validez es la posesión que tiene toda herramienta y/o instrumentos de recopilación de información para calcular la medida de la información que requiere conocer, comprobando de una manera verídica los datos extraídos de los resultados.

Variable “Lineamientos estratégicos”: El instrumento estuvo compuesto por los indicadores del Documento Técnico “Plan Nacional de Formación Profesional y Desarrollo de Capacidades de los Recursos Humanos en Salud 2018 – 2021”, por el Ministerio de Salud - Dirección General de Personal de la Salud (MINSA - DIGEP).

Variable “Proceso de capacitación”: De acuerdo al estudio de Rosales (2018) Se verifica que el estudio lo validó Joselito Sánchez Altamirano, Pablo Santo Díaz, y Manuel Fernando Salazar González, ambos licenciados en administración. Asimismo, al estudio lo validaron obteniendo una alta confiabilidad.

### **3.5. Procedimientos**

Se copilo los datos necesarios que se vinculen con las variables de estudio.

Se aplicó cuestionarios con preguntas cerradas uno para cada variable.

Se constituyó una matriz de calificación para cuantificar los datos obtenidos de los instrumentos o herramientas de estudio.

Se utilizó tablas, cuadros y gráficos estadísticos para exponer con sencillez los resultados encontrados, mediante el software estadístico SPSS 23.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se empleó una prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov, dando como resultados, datos no paramétricos, por lo cual, se empleó la prueba de correlación Rho de Spearman del Software SPSS versión 25. (Díaz, García & León, 2014)

### **3.8. Aspectos éticos**

Se envió una solicitud a la entidad de estudio para el conocimiento de la investigación y pedir información cuantitativa de acuerdo a las variables.

Todos los trabajadores fueron informados del procedimiento y el motivo de la investigación.

El talento humano participó voluntariamente, corroborando ellos con respuestas veraces ante las preguntas por parte del investigador.

Se mantiene en reserva la identidad del participante.



## IV. RESULTADOS

En el presente capítulo, se extrae las respuestas de los cuestionarios de ambas variables, con la finalidad de analizar los resultados en función de los objetivos específicos establecidos para conocer la negación o afirmación de la hipótesis.

### 4.1. Descripción de resultados

Dado los resultados, primero se analizó descriptivamente, como se visualiza en el siguiente, cuadro.

**Tabla 3**

*Variable lineamientos estratégicos y la variable procesos de capacitación en el talento humano en la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, Cajamarca, 2019.*

NIVELES	Lineamientos estratégicos		Procesos de Capacitación	
	F	%	F	%
Sin importancia	11	9,6	14	12,3
Moderadamente importante	103	90,4	100	87,7
Muy importante				
<b>TOTAL</b>	<b>114</b>	<b>100%</b>	<b>114</b>	<b>100%</b>

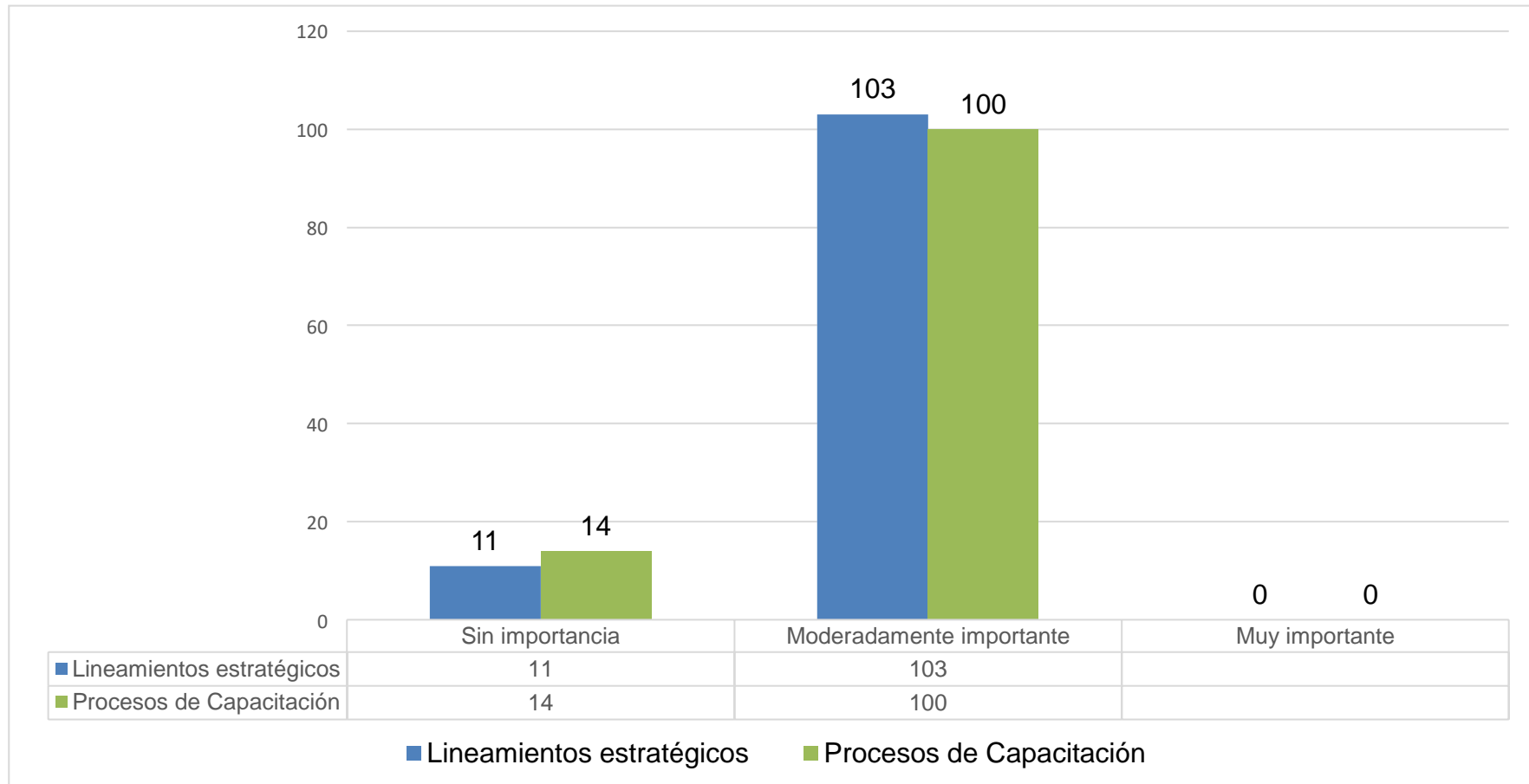
Fuente: Cuestionarios aplicados a los directivos de los diversos EESS.

### Interpretación.

De acuerdo a los resultados de la Tabla 3, se denota que la muestra de estudio señala que la variable “Lineamientos Estratégicos” se encuentra en un nivel “moderadamente importante” con una puntuación de 103 (90,4%) seguido del nivel “sin importancia” con una valoración de 11 (9,6 %), asimismo en la variable “Proceso de Capacitación” hay una valoración de 100 (87,7 %) en un nivel “moderadamente importante” y en un nivel “sin importancia” existe una puntuación de 14 (12,3 %).

**Figura 1**

*Variable lineamientos estratégicos y la variable procesos de capacitación en el talento humano en la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, Cajamarca, 2019.*



Fuente: Tabla 3

**Tabla 4**

*Variable lineamientos estratégicos en el talento humano de la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, Cajamarca, 2019.*

NIVELES	Planificación		Organización		Conducción		Ejecución		Control	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Sin importancia	5	4,4	15	13,2	24	21,1	68	59,6	10	8,8
Moderadamente importante	109	95,6	99	86,8	90	78,9	46	40,4	104	91,2
Muy importante										
<b>TOTAL</b>	<b>114</b>	<b>100</b>	<b>114</b>	<b>100</b>	<b>114</b>	<b>100</b>	<b>114</b>	<b>100</b>	<b>114</b>	<b>100</b>

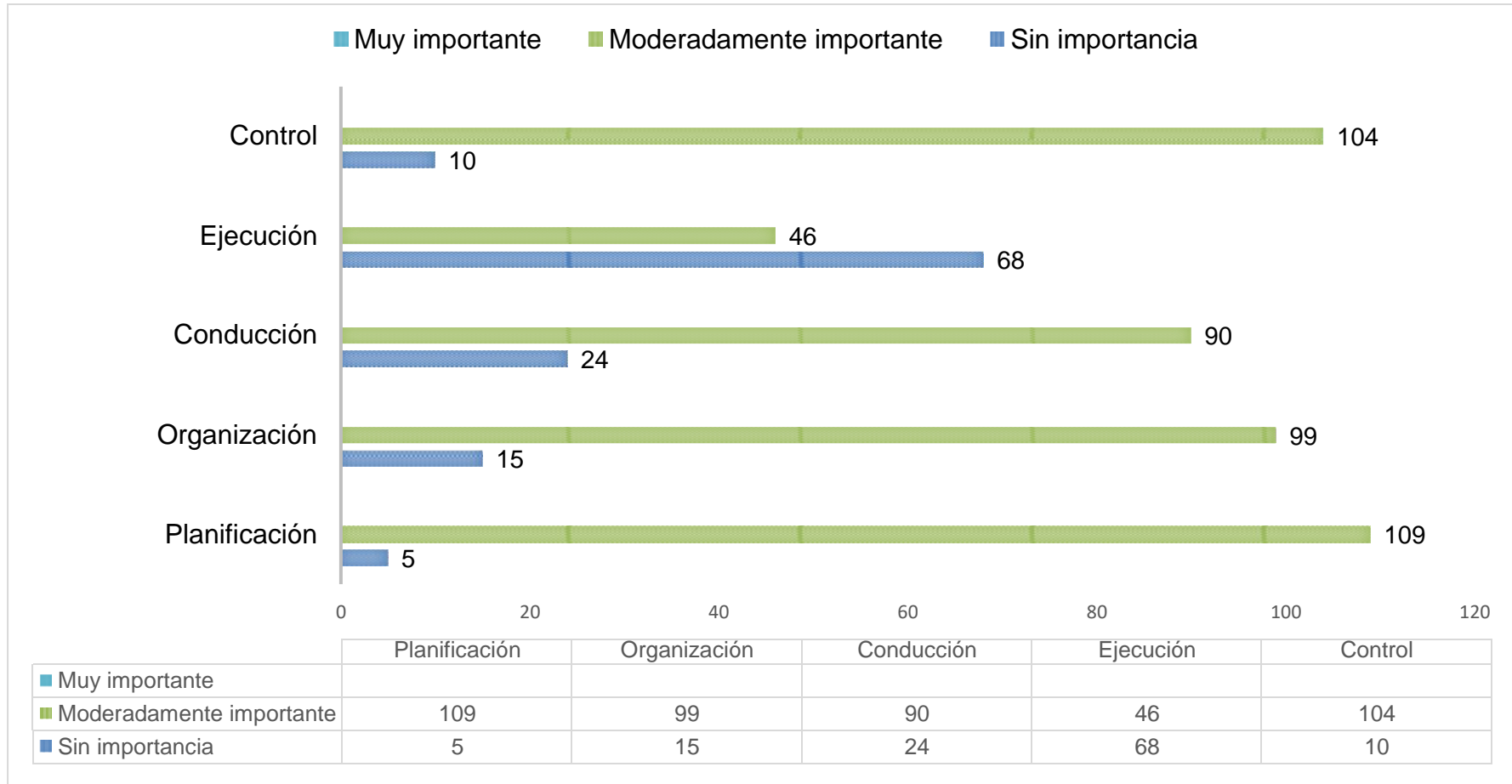
Fuente: *Cuestionarios aplicados a los directivos de los diversos EEES.*

### **Descripción.**

La variable “Lineamientos Estratégicos” está compuesto por cinco dimensiones, quienes tuvieron una alta puntuación en un nivel moderadamente importante; empezando con una mayor puntuación la dimensión “Planificación” con un valor de 109 (95,6 por ciento), la segunda dimensión es “Control” con una puntuación de 104 (91,2 por ciento); la tercera dimensión es “Organización” con un valor de 99 (86,8 por ciento); la cuarta dimensión “Conducción” con una puntuación de 90 (78,9 por ciento) y por último la dimensión “Ejecución” en un nivel sin importancia con un valor de 68 (59,6 por ciento).

**Figura 2**

*Variable lineamientos estratégicos en el talento humano de la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, Cajamarca, 2019.*



**Tabla 5**

*Variable procesos de capacitación en el talento humano de la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, Cajamarca, 2019.*

NIVELES	Necesidades		Diseño		Implementación		Evaluación	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Sin importancia	4	3,5	16	14,0	22	19,3	10	8,8
Moderadamente importante	110	96,5	98	86,0	92	80,7	104	91,2
Muy importante								
<b>TOTAL</b>	<b>114</b>	<b>100</b>	<b>114</b>	<b>100</b>	<b>114</b>	<b>100</b>	<b>114</b>	<b>100</b>

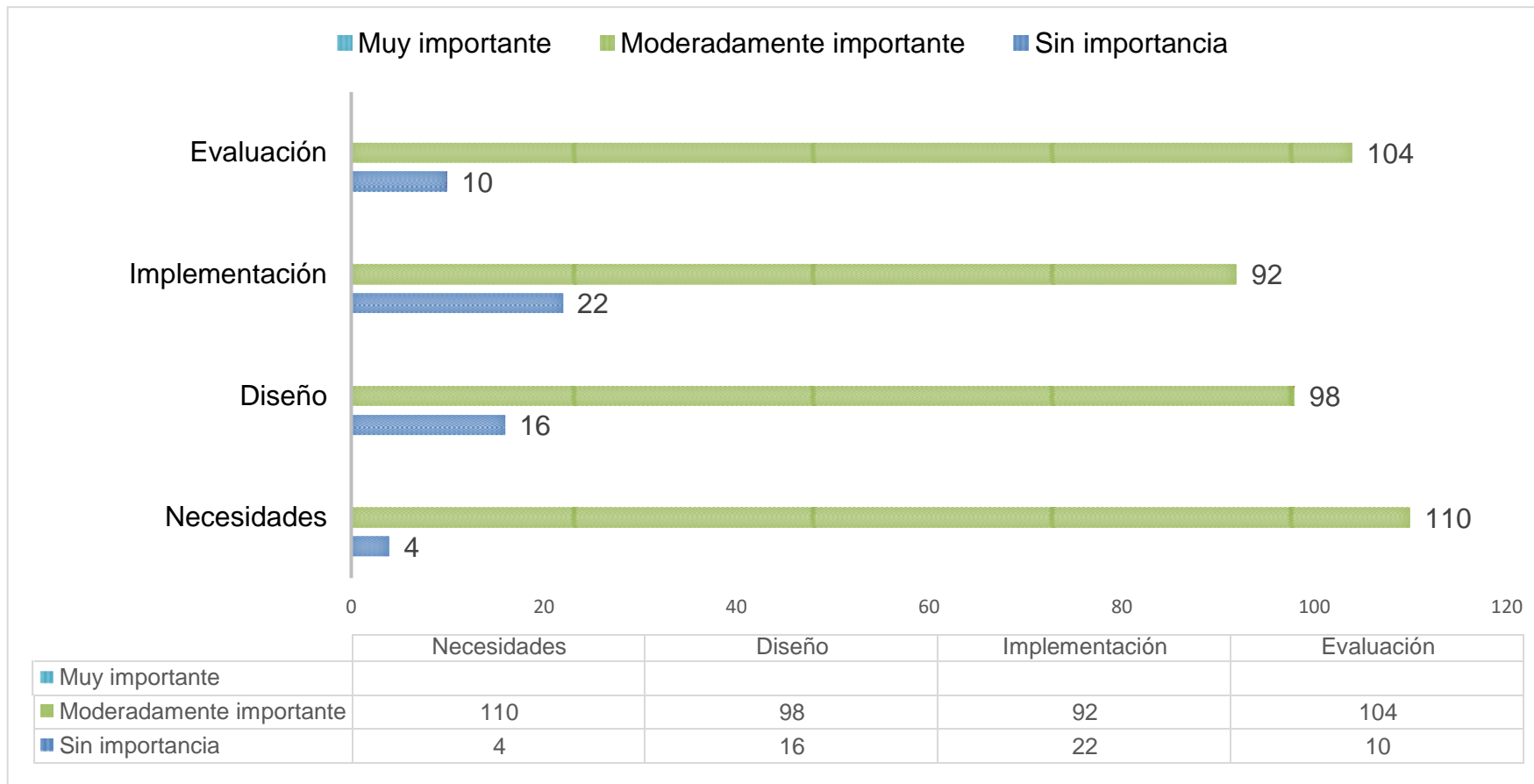
Fuente: *Cuestionarios aplicados a los directivos de los diversos EESS.*

### **Descripción.**

La variable “Procesos de Capacitación” está compuesto por cuatro dimensiones, quienes tuvieron una alta puntuación en un nivel moderadamente importante; empezando con una mayor puntuación la dimensión “Necesidades” con un valor de 110 (96,5 por ciento), la segunda dimensión es “Evaluación” con una puntuación de 104 (91,2 por ciento); la tercera dimensión es “Diseño” con un valor de 98 (86,8 por ciento); la cuarta dimensión “Implementación” con una puntuación de 92 (80,7 por ciento).

**Figura 3**

*Variable procesos de capacitación en el talento humano de la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, Cajamarca, 2019.*



Fuente. Tabla 5

## 4.2. Contrastación de hipótesis

**Tabla 6**

*Prueba de Normalidad Kolmogorov Smirnov de la variable Lineamientos Estratégicos con sus dimensiones y la variable Procesos de Capacitación.*

		Lineamientos Estratégicos	Proceso de Capacitación	Planificación	Organización	Conducción	Ejecución	Control
N		114	114	114	114	114	114	114
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	49,95	46,25	15,06	10,30	7,73	8,50	8,36
	Desv. Desviación	6,956	5,325	2,410	1,886	1,786	1,553	1,427
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,124	,136	,137	,200	,227	,242	,284
	Positivo	,124	,136	,135	,177	,203	,223	,284
	Negativo	-,101	-,095	-,137	-,200	-,227	-,242	-,243
Estadístico de prueba		,124	,136	,137	,200	,227	,242	,284
Sig. asintótica(bilateral)		,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

Fuente: *Cuestionarios aplicados a los directivos de los diversos EESS.*

### Descripción.

Se verifica que la significancia asintótica (bilateral) tiene valores menores al 5 por ciento de significancia estándar ( $p < 0.05$ ), lo que significa que es una distribución de manera no normal, por lo cual, para correlacionar la información se empleó como prueba estadística Rho de Spearman, debido que cumple con las condiciones de la distribución no normal.

**Tabla 7**

*Prueba de Normalidad Kolmogorov Smirnov de la variable Procesos de capacitación con sus dimensiones y la variable Lineamientos estratégicos.*

		Proceso de capacitación	Lineamientos estratégicos	Necesidades	Diseño	Implementación	Evaluación
N		114	114	114	114	114	114
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	46,25	49,95	16,43	9,85	9,68	10,29
	Desv. Desviación	5,325	6,956	2,166	1,495	1,658	1,492
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,136	,124	,177	,180	,178	,165
	Positivo	,136	,124	,177	,180	,178	,165
	Negativo	-,095	-,101	-,123	-,145	-,147	-,151
Estadístico de prueba		,136	,124	,177	,180	,178	,165
Sig. asintótica(bilateral)		,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

**Descripción.**

Se verifica los resultados de la Tabla 7, que la significancia asintótica (bilateral) tiene valores menores al 5 por ciento de significancia estándar ( $p < 0.05$ ), lo que significa que es una distribución de manera no normal, por lo cual, para correlacionar la información se empleó como prueba estadística Rho de Spearman, debido que cumple con las condiciones de la distribución no normal.



#### 4.2.1. Contrastación de la hipótesis

**Tabla 8**

*Relación de los lineamientos estratégicos en el proceso de capacitación del talento humano de la DISA de Chota.*

		Lineamientos estratégicos	Proceso de capacitación	
Rho de Spearman	Lineamientos estratégicos	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,592**	
	Proceso de capacitación	N	.	,000
		N	114	114
		Coeficiente de correlación	,592**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
N	114	114		

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Fuente: Cuestionarios aplicados a los directivos de los diversos EESS.*

#### **Interpretación.**

Mediante la prueba estadística Rho de Spearman del software SPSS, se observa que existe un coeficiente de correlación de 0,592\*\*, lo cual, es una correlación positiva moderada, también se verifica que hay una significancia de 0,000, que es menor al 1% de significancia estándar ( $P < 0.01$ ); por lo cual, se afirma la hipótesis general: Los lineamientos estratégicos tienen un alto grado de relacionamiento con la mejora de los procesos de capacitación al talento humano de la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, Cajamarca, 2019.

#### 4.2.2. Contrastación de la hipótesis específica

**Tabla 9**

*Relación de la planificación en lineamientos estratégicos en el proceso de capacitación del talento humano de la DISA de Chota.*

		Planificación	Proceso de capacitación
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000
	Planificación	Sig. (bilateral)	,534**
			.
		N	114
	Proceso de capacitación	Coefficiente de correlación	,534**
		Sig. (bilateral)	1,000
		,000	.
	N	114	114

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: *Cuestionarios aplicados a los directivos de los diversos EESS.*

#### **Interpretación.**

A través de la prueba estadística Rho de Spearman del software SPSS, que existe un coeficiente de correlación de 0,534\*\*, lo cual, es una correlación positiva moderada, igualmente se verifica que hay una significancia de 0,000, que es menor al 1% de significancia estándar ( $P < 0.01$ ); por ende, se afirma la hipótesis específica: La planificación tiene un alto grado de relacionamiento con la mejora del proceso de capacitación en el talento humano de la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, Cajamarca, 2019.

**Tabla 10**

*Relación de la organización de los lineamientos estratégicos para mejorar el proceso de capacitación del talento humano de la DISA de Chota.*

		Organización	Proceso de capacitación
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000
	Organización	Sig. (bilateral)	,412**
			.
		N	114
	Proceso de capacitación	Coeficiente de correlación	,412**
		Sig. (bilateral)	1,000
		,000	.
	N	114	114

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: *Cuestionarios aplicados a los directivos de los diversos EESS.*

### **Interpretación.**

Mediante la prueba estadística Rho de Spearman del software SPSS, se observa que existe un coeficiente de correlación de 0,412\*\*, lo cual, es una correlación positiva moderada, también se verifica que hay una significancia de 0,000, que es menor al 1% de significancia estándar ( $P < 0.01$ ); por lo cual, se afirma la hipótesis específica: La organización tiene un alto grado de relacionamiento con la mejora del proceso de capacitación en el talento humano de la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, Cajamarca, 2019.

**Tabla 11**

*Relación de la conducción de los lineamientos estratégicos en el proceso de capacitación del talento humano de la DISA de Chota.*

		Conducción	Proceso de capacitación
Rho de Spearman	Conducción		
		Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,465**
		N	.
			,000
		N	114
	Proceso de capacitación		
		Coefficiente de correlación	,465**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	.
		N	,000
		114	114

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: *Cuestionarios aplicados a los directivos de los diversos EESS.*

### **Interpretación.**

A través de la prueba estadística Rho de Spearman del software SPSS, que existe un coeficiente de correlación de 0,465\*\*, lo cual, es una correlación positiva moderada, igualmente se verifica que hay una significancia de 0,000, que es menor al 1% de significancia estándar ( $P < 0.01$ ); por ende, se afirma la hipótesis específica: La conducción tiene un alto grado de relacionamiento con la mejora del proceso de capacitación en el talento humano de la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, Cajamarca, 2019.

**Tabla 12**

*Relación de la ejecución de los lineamientos estratégicos en el proceso de capacitación del talento humano de la DISA de Chota.*

		Ejecución	Proceso de capacitación
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000
	Ejecución	Sig. (bilateral)	,378**
			.
		N	114
	Proceso de capacitación	Coeficiente de correlación	,378**
		Sig. (bilateral)	1,000
		,000	.
	N	114	114

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: *Cuestionarios aplicados a los directivos de los diversos EESS.*

### **Interpretación.**

Mediante la prueba estadística Rho de Spearman del software SPSS, se observa que existe un coeficiente de correlación de 0,378\*\*, lo cual, es una correlación positiva baja, también se verifica que hay una significancia de 0,000, que es menor al 1% de significancia estándar ( $P < 0.01$ ); por lo cual, se afirma la hipótesis específica: La ejecución tiene un alto grado de relacionamiento con la mejora del proceso de capacitación en el talento humano de la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, Cajamarca, 2019.

**Tabla 13**

*Relación del control de los lineamientos estratégicos en el proceso de capacitación del talento humano de la DISA de Chota.*

		Control	Proceso de capacitación
Rho de Spearman	Control		
		Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	114
	Proceso de capacitación		
		Coefficiente de correlación	,466**
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	114	

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: *Cuestionarios aplicados a los directivos de los diversos EESS.*

### **Interpretación.**

A través de la prueba estadística Rho de Spearman del software SPSS, que existe un coeficiente de correlación de 0,466\*\*, lo cual, es una correlación positiva moderada, igualmente se verifica que hay una significancia de 0,000, que es menor al 1% de significancia estándar ( $P < 0.01$ ); por ende, se afirma la hipótesis específica: El control tiene un alto grado de relacionamiento con la mejora del proceso de capacitación en el talento humano de la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, Cajamarca, 2019.

**Tabla 14**

*Relación de las necesidades del proceso de capacitación en los lineamientos estratégicos en el talento humano de la DISA de Chota.*

		Necesidades	Lineamientos Estratégicos
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	,485**
	Necesidades	Sig. (bilateral)	,000
		N	114
	Lineamientos Estratégicos	Coeficiente de correlación	,485**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	114

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: *Cuestionarios aplicados a los directivos de los diversos EESS.*

### **Interpretación.**

Mediante la prueba estadística Rho de Spearman del software SPSS, se observa que existe un coeficiente de correlación de 0,485\*\*, lo cual, es una correlación positiva moderada, también se verifica que hay una significancia de 0,000, que es menor al 1% de significancia estándar ( $P < 0.01$ ); por lo cual, se afirma la hipótesis específica: Las necesidades tienen un alto grado de relacionamiento con la mejora de los lineamientos estratégicos en el talento humano de la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, Cajamarca, 2019.

**Tabla 15**

*Diseño del proceso de capacitación en los lineamientos estratégicos en el talento humano de la DISA de Chota.*

		Diseño	Lineamientos Estratégicos
Rho de Spearman			
		Coeficiente de correlación	1,000
	Diseño	Sig. (bilateral)	,492**
			.
		N	114
			114
	Coeficiente de correlación	,492**	1,000
Lineamientos Estratégicos	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	114	114

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: *Cuestionarios aplicados a los directivos de los diversos EEES.*

### **Interpretación.**

A través de la prueba estadística Rho de Spearman del software SPSS, que existe un coeficiente de correlación de 0,492\*\*, lo cual, es una correlación positiva moderada, igualmente se verifica que hay una significancia de 0,000, que es menor al 1% de significancia estándar ( $P < 0.01$ ); por ende, se afirma la hipótesis específica: El diseño tiene un alto grado de relacionamiento con la mejora de los lineamientos estratégicos en el talento humano de la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, Cajamarca, 2019.



**Tabla 16**

*Implementación del proceso de capacitación en los lineamientos estratégicos en el talento humano de la DISA de Chota.*

		Implementación	Lineamientos Estratégicos
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000
	Implementación	Sig. (bilateral)	,300**
		N	.
	Lineamientos Estratégicos	Sig. (bilateral)	,000
		N	114
		N	114

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: *Cuestionarios aplicados a los directivos de los diversos EESS.*

### **Interpretación.**

Mediante la prueba estadística Rho de Spearman del software SPSS, se observa que existe un coeficiente de correlación de 0,300\*\*, lo cual, es una correlación positiva baja, también se verifica que hay una significancia de 0,000, que es menor al 1% de significancia estándar ( $P < 0.01$ ); por lo cual, se afirma la hipótesis específica: La implementación tiene un alto grado de relacionamiento con la mejora de los lineamientos estratégicos en el talento humano de la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, Cajamarca, 2019.

**Tabla 17**

*La evaluación del proceso de capacitación en los lineamientos estratégicos en el talento humano de la DISA de Chota.2019.*

		Evaluación	Lineamientos Estratégicos
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,305**
	Evaluación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	114	114
	Lineamientos Estratégicos		
	Coeficiente de correlación	,305**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	114	114

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: *Cuestionarios aplicados a los directivos de los diversos EEES.*

### **Interpretación.**

A través de la prueba estadística Rho de Spearman del software SPSS, que existe un coeficiente de correlación de 0,305\*\*, lo cual, es una correlación positiva baja, igualmente se verifica que hay una significancia de 0,000, que es menor al 1% de significancia estándar ( $P < 0.01$ ); por ende, se afirma la hipótesis específica: La evaluación tiene un alto grado de relacionamiento con la mejora de los lineamientos estratégicos en el talento humano de la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, Cajamarca, 2019.

## V. DISCUSIÓN

El lineamiento estratégico optimiza la calidad de los servicios que ofrece el Estado en la capacitación de la administración pública, para el logro de los objetivos y su satisfacción total, del mismo modo que la garantía de la debida instalación prolongada de capacidades y competencias determinadas en las variadas instituciones y en los trabajadores públicos. Se percibe que en la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, en el Departamento de Cajamarca, los resultados de la evaluación al talento humano manifiestan una baja productividad en las funciones de desempeñan, también se verifica que hay incremento en la rotación del personal debido que se carece de estándares de reclutamiento y selección de personal, por lo cual se requiere mejorar la estabilidad de la organización logrando que los trabajadores se sientan identificados con la empresa. A su vez, de acuerdo a los resultados de la Tabla 3, se denota que la muestra de estudio señala que la variable “Lineamientos Estratégicos” se encuentra en un nivel “moderadamente importante” con una puntuación de 103 (90,4%) seguido del nivel “sin importancia” con un valor de 11 (9,6 %), asimismo en la variable “Proceso de Capacitación” hay un valor de 100 (87,7 %) en un nivel “moderadamente importante” y en un nivel “sin importancia” existe una puntuación de 14 (12,3

%). Asimismo, se asocia con las orientaciones de las capacitaciones de los trabajadores públicos con las condiciones y requerimientos de las instituciones nacionales y territoriales, adecuando una forma de exponer o ejecutar la política nacional asentada en las consultas de las prioridades actuales de estos organismos, la aceptación de los problemas de la gestión de la capacitación, las restricciones de recursos por parte del gasto público, falta de acceso a la debida información, las ausencia de fortalezas en el seguimiento y cumplimiento de la política a un nivel territorial, y demás.

En el marco de lineamiento estratégicos de cuidado integral orientado a las personas, para la publicación, prevención y control de la cronicidad concentrados en la multimorbilidad, se necesita fortalecer las competencias específicas en los grupos de salud para ayudar a los ciudadanos en el manejo de sus condiciones crónicas de salud, además prevenir y reducir

complicaciones, los efectos que estos tienen en la red asistencial y en las características o estilo de vida de los ciudadanos (Guías para la programación en Red, 2019). La variable “Lineamientos Estratégicos” está compuesto por cinco dimensiones, quienes tuvieron una alta puntuación en un nivel moderadamente importante; empezando con una mayor puntuación la dimensión “Planificación” con un valor de 109 (95,6 por ciento), la segunda dimensión es “Control” con una puntuación de 104 (91,2 por ciento); la tercera dimensión es “Organización” con un valor de 99 (86,8 por ciento); la cuarta dimensión “Conducción” con una puntuación de 90 (78,9 por ciento) y por último la dimensión “Ejecución” en un nivel sin importancia con un valor de 68 (59,6 por ciento). Es por ello que la capacitación progresiva de los empleados les permite planificar, mejorar y lograr de forma adecuada y eficaz sus actividades, con ayuda de los demás miembros de dicha organización, por ello, es importante formar un equipo de trabajo con un potencial y rendimiento alto, para así lograr una labor profesional con los estándares de calidad óptimos. (Adecco, 2020)

Los gobiernos municipales y estatales, cada día restan importancia a la capacitación de los servidores públicos, por esta razón es frecuente que los gobernantes acudan o utilicen la improvisación para elegir un personal con perfiles inapropiados en sus diversas áreas (Morales, 2020), por lo cual, la variable “Procesos de Capacitación” está compuesto por cuatro dimensiones, quienes tuvieron una alta puntuación en un nivel moderadamente importante; empezando con una mayor puntuación la dimensión “Necesidades” con un valor de 110 (96,5 por ciento), la segunda dimensión es “Evaluación” con una puntuación de 104 (91,2 por ciento); la tercera dimensión es “Diseño” con un valor de 98 (86,8 por ciento); la cuarta dimensión “Implementación” con una puntuación de 92 (80,7 por ciento). Sin embargo, existen funcionarios públicos que se interesan por la capacitación y preparación de los servidores públicos: ya que el propósito primordial del gobierno es ser la conexión entre los ciudadanos con las actividades que estos realizan, en otras palabras, buscan que los servidores públicos mejoren y agilicen sus procesos, para que así la población resuelva sus dudas. (Morales, 2020)

En muchas entidades se considera que las capacitaciones contraen pérdidas económicas injustificadas; pero en realidad se trata de inversiones necesarias e indispensables porque generan un adecuado progreso de sus trabajadores, haciendo posible la realización de sus metas. Cuanto mayor es la calidad de enseñanza y preparación de los trabajadores, más alto será su nivel de producción, tanto cuantitativa como cualitativamente. (Adecco, 2020) Por lo cual, es importante los lineamientos estratégicos, sosteniendo el personal de la Dirección Regional de Salud de Chota, a través de los instrumentos procesados mediante la prueba estadística Rho de Spearman del software SPSS, que existe un coeficiente de correlación de 0,592\*\*, lo cual, es una correlación positiva moderada, también se verifica que hay una significancia de 0,000, que es menor al 1% de significancia estándar ( $P < 0.01$ ); también se percibe (\*\*) cuyo resultado significa que hay un alto grado de asociación; por lo cual, se afirma la hipótesis general: Los lineamientos estratégicos tienen un alto grado de relacionamiento con la mejora de los procesos de capacitación al talento humano. Asimismo se verifica en la investigación de Torres & Torres, (2018) que es necesario implementar un curso de capacitación basada en competencias laborales, para el aumento de ventas de la compañía Laboratorios, usando el básico modelo de capacitación empleando como guía la metodología exploratoria identificando las competencias laborales que fueron indispensables para la capacitación de los integrantes del área de ventas, por medio de la ejecución de un plan maestro de capacitación por competencias, en las que se buscó un incremento de desempeño y productividad. Con respecto al gasto público en las capacitaciones se encuentra altamente vinculado con el Gobierno Nacional (Comex Perú, 2020) A ello, se registra que la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, invierte solo en capacitación del personal solo el 5 por ciento de su presupuesto, enfatizando el presupuesto en otras áreas. Por ello, es fundamental el gasto público en relación con las inversiones en capital y su gasto en mantenimiento, variables que apoyen a los ciudadanos a que puedan acceder a las ofertas de los servicios públicos de calidad, así como activos físicos que perfeccionen la competitividad de la economía. Mejorar las capacidades técnicas de los

trabajadores públicos, es esencial, ya que son los que generan y proporcionan políticas, y suministran servicios a favor de la población. Dentro del gasto del Gobierno en capacitación, existen una variedad de registros del gasto de capacitación del sector público, por ende, no sería preciso afirmar que lo expuesto comprende toda la situación de esta variable. (Comex Perú, 2020)

Para Castillo (2005 p. 87), la gestión del talento humano debería incluirse en la planificación, puesto que, el potencial de los trabajadores debe desarrollarse para obtener mejores resultados, por ello la planificación no tendría que excluir al desarrollo de los trabajadores, ya que son una parte vital de la compañía, por lo cual, son muy significativos; haciendo un paralelo con la entidad de análisis se verifica que falta nuevos procesos, métodos, máquinas o softwares que son indispensables para realizar una capacitación específica para los trabajadores y todos los usuarios. Además abundan los contratiempos en la comunicación directa e indirecta entre el personal de toda la dirección Sub-Regional de Salud, es por ello que ellos indican que en la tabla 10 a través de la prueba estadística Rho de Spearman del software SPSS, que existe un coeficiente de correlación de 0,534\*\*, lo cual, es una correlación positiva moderada, igualmente se verifica que hay una significancia de 0,000, que es menor al 1% de significancia estándar ( $P < 0.01$ ); además se percibe dos asteriscos en el coeficiente de relación, cuyo resultado significa que hay un alto grado de asociación; por ende, se afirma la hipótesis específica: La planificación tiene un alto grado de relacionamiento con la mejora del proceso de capacitación en el talento humano de la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, Cajamarca, 2019. Sosteniendo Comex Perú (2020) que las instituciones más pequeñas del Estado, tienen un largo camino por el cual recorrer, en términos de planificación y su ejecución, para optimizar el desempeño de sus empleados.

## **VI. CONCLUSIONES**

- 6.1.** Se determina mediante la prueba estadística Rho de Spearman, que existe una correlación positiva moderada alta con un valor de 0,592\*\*, por lo cual, se afirma la hipótesis general: Los lineamientos estratégicos tienen un relacionamiento con la mejora de los procesos de capacitación al talento humano de la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, Cajamarca, 2019.
  
- 6.2.** Se determina que existe una correlación positiva moderada alta entre la dimensión planificación y la variable proceso de capacitación con un valor de 0,534\*\*, por lo cual, se afirma la hipótesis específica: La planificación tiene un relacionamiento con la mejora del proceso de capacitación en el talento humano de la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, Cajamarca, 2019.
  
- 6.3.** Se determina que existe entre la dimensión organización y la variable procesos de capacitación, una correlación positiva moderada alta con un valor de 0,412\*\*, por lo cual, se afirma la hipótesis específica: La organización tiene un relacionamiento con la mejora del proceso de capacitación en el talento humano de la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, Cajamarca, 2019.
  
- 6.4.** Se determina una correlación positiva moderada alta con un valor de 0,465\*\*, entre la dimensión conducción y la variable procesos de capacitación, por lo cual, se afirma la hipótesis específica: La conducción tiene un relacionamiento con la mejora del proceso de capacitación en el talento humano de la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, Cajamarca, 2019.
  
- 6.5.** Se determina que existe una correlación positiva baja entre la dimensión ejecución y la variable proceso de capacitación con un valor de 0,378\*\*, por lo cual, se afirma la hipótesis específica: La ejecución tiene un

relacionamiento con la mejora del proceso de capacitación en el talento humano de la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, Cajamarca, 2019.

- 6.6.** Se determina que existe entre la dimensión control y la variable procesos de capacitación, una correlación positiva moderada alta con un valor de 0,466\*\*, por lo cual, se afirma la hipótesis específica: El control tiene un relacionamiento con la mejora del proceso de capacitación en el talento humano de la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, Cajamarca, 2019.
- 6.7.** Se determina una correlación positiva moderada alta con un valor de 0,485\*\*, entre la dimensión necesidad y la variable lineamientos estratégicos, por lo cual, se afirma la hipótesis específica: Las necesidades tienen un relacionamiento con la mejora de los lineamientos estratégicos en el talento humano de la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, Cajamarca, 2019.
- 6.8.** Se determina que existe una correlación positiva moderada alta entre la dimensión diseño y la variable lineamientos estratégicos con un valor de 0,492\*\*, por lo cual, se afirma la hipótesis específica: El diseño tiene un relacionamiento con la mejora de los lineamientos estratégicos en el talento humano de la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, Cajamarca, 2019.
- 6.9.** Se determina que existe entre la dimensión implementación y la variable lineamientos estratégicos, una correlación positiva baja con un valor de 0,300\*\*, por lo cual, se afirma la hipótesis específica: La implementación tiene un relacionamiento con la mejora de los lineamientos estratégicos en el talento humano de la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, Cajamarca, 2019.



**6.10.** Se determina una correlación positiva baja con un valor de 0,305\*\* , entre la dimensión evaluación y la variable lineamientos estratégicos, por lo cual, se afirma la hipótesis específica: La evaluación tiene un relacionamiento con la mejora de los lineamientos estratégicos en el talento humano de la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, Cajamarca, 2019.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1.** Variables de cumplimiento de cada uno de los servidores, relacionados con la explicación de las labores individuales; con la finalidad de tener un cimiento para perfeccionar la calificación de las habilidades, en la búsqueda de la activación de las zonas más complicadas.
- 7.2.** Sugerimos a los servidores y trabajadores comprometidos, de las diversas áreas fiscalizar los procesos de favorecimiento y selección de actividades de formación que demanden para sus correspondientes estamentos, acomodándolos a los parámetros de la entidad y al marco legal establecido por SERVIR para la formación de los trabajadores gubernamentales.
- 7.3.** Aconsejamos a los servidores y técnicos del Equipo de Gestión de Capacidades (EGC) del MINSA diseñar los manuales internos de ordenamiento de fiscalización y vigilancia de acciones de formación, en relación al marco legal establecido por SERVIR para la formación de los trabajadores gubernamentales.
- 7.4.** Planificar y ejecutar capacitaciones del personal encargado del área de capacitación de la DISA Chota a fin de que éstas sean provecho en la gestión.
- 7.5.** Organizar reuniones periódicas y técnicas del personal del área de capacitación de la DISA Chota con el personal de las micro redes a fin de monitorear las capacitaciones asignadas según el PDP.
- 7.6.** Que la ORH como parte de la motivación hacia el personal de las micro redes fomentar la elaboración y ejecución de proyectos de investigación por parte del personal que irán a favor del desarrollo de la institución y de ellos como parte de su reconocimiento institucional.

- 7.7.** Establecer alianzas estratégicas con la oficina de calidad, de manera que permita verificar que los objetivos que se han planteado en las capacitaciones se cumplan dentro de los plazos previstos y con los recursos que han sido asignados.

## REFERENCIAS

Acero, M., (2018) “*Propuesta de un plan estratégico de capacitación aplicado al sector público*” Para optar el grado profesional de Ingeniería Industrial. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima – Perú.

Adecco, (2020) “*La importancia de la capacitación del personal*”. Empresa. 14 febrero. Adecco. Lima – Perú. Recopilado en: <https://blog.adecco.com.mx/importancia-capacitacion-de-personal/>

Autoridad Nacional del Servicio Civil, (2016). “*Modelo de Gestión del Grupo de Directivos Públicos del Servicio Civil Peruano*”. SERVIR. Lima. Fecha de consulta:02/02/2017. Disponible en: <[http://storage.servir.gob.pe/publicacionessc/2016/Modelo\\_de\\_Gestion\\_Directivos\\_Publicos\\_Ago16.pdf](http://storage.servir.gob.pe/publicacionessc/2016/Modelo_de_Gestion_Directivos_Publicos_Ago16.pdf)>

Bardales E., (2016) “*La gestión administrativa y el comportamiento humano en el sector Salud de la Diresa*”. Para optar el grado de Maestro en Administración Estratégica. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho – Perú.

Bonilla, (2017) “*Lineamiento estratégicos para mejorar el proceso de capacitación de los servidores públicos del ministerio de salud*” Tesis para obtener el grado académico de: Magister en Gestión Pública. Universidad del Pacífico. Lima – Perú.

Castillo, F. W. (2005). Importancia de la gestión de talento humano. Recuperado de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/2010/11/04/importancia-de-la-gestion-deltalento-humano/>

Carrasco, S. (2017). *Metodología de la Investigación Científica* (Decimotercera reimpresión ed.). Lima, Perú: Printed in Perú.

Cejas M., & Acosta, J. (2012). “*La capacitación laboral: alcances y perspectivas en tiempos complejos*”. Anuario, vol. 35, p. 148-173. Carabobo: Universidad de Carabobo (Venezuela). Fecha de consulta: 05/02/2017. Disponible en: <<http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/idc35/art06.pdf>>

Chiavenato, I. (2009). Administración de recursos humanos: El capital humano en las organizaciones (Novena ed.). México: Mc Graw Hill. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/354986291/Libro-Administracion-de-Recursos-HumanosChiavenato-pdf>

Comex Perú, (2020) “*Capacitación (Engorrosa) en el Sector Público*” Publicado en Febrero 07, 2020 / Semanario 1018 - Hechos de Importancia. ComexPerú. Lima – Perú. Recopilado en: <https://www.comexperu.org.pe/articulo/capacitacion-engorrosa-en-el-sector-publico>.

Díaz, García & León, (2014) “*Guía e asociación entre variable (Pearson y Spearman en SPSS)* Universidad de Chile. Recopilado en: file:///C:/Users/Sergio%20Downloads/9\_Coeficientes\_de\_asociaci\_n\_Pearson\_y\_Spearman\_en\_SPSS%20(1).pdf

Flores, M. (2004). Implicaciones de los paradigmas de investigación en la práctica educativa. Revista Digital Universitaria, 5 (1), 2-9.

Gergen, K. (2007). La ciencia psicológica en el contexto posmoderno. In A. Estrada, & Z. Días, Construcción Social. Aportes para el debate y la práctica (pp. 93-115). Bogotá: Universidad de los Andes.

Godoy, G.; Mira, A.; & Sánchez C. (2016) Plan de capacitación continua de motivación personal, para mejorar el desempeño de los empleados administrativos de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador, sede central. Tesis Licenciatura, Universidad de El Salvador.

Gianechini, O. (2013). Investigación Básica e Investigación Aplicada. Proyectoorue's Blog: <https://proyectoorue.wordpress.com/2009/04/02/metodo-cualitativo-y-cuantitativo/>.

Guba, E., & Lincoln, Y. (1994). Paradigmas en pugna en la investigación cualitativa. In N. Denzin, & I. Lincoln, *Handbook of Qualitative Research* (pp. 105-117). London: Sage.

Guillén N., (2019) *“Plan Nacional de Formación Profesional y Desarrollo de Capacidades de los Recursos Humanos en Salud 2018-2021”*. Noviembre. Documento Técnico. Plandes Bicentenario. Dirección General de Personal de la Salud. Dirección de Fortalecimiento de Capacidades del Personal de la Salud. Ministerio de Salud. Lima – Perú. Recopilado en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4940.pdf>

Hanco A., (2018) *“Propuestas de mejora del proceso de gestión del talento humano para reducti el índice de rotación de personal en el área de lectura de medidores de la empresa Candwi SAC 2018”*. Para obtener el título profesional de licenciado en Administración de Empresas. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima – Perú.

Hernández, Fernández & Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación*. Tercera Edición. México: Editorial Mc Graw Hill.

Hernández, (2014) *“Capacitación al personal administrativo de la clínica n°.23 del imss: propuesta pedagógica respecto al cuidado de sí mismo y como mejora para las relaciones interpersonales”* México. (Tesis para obtener el título de licenciada en Pedagogía). Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de: <http://132.248.9.195/ptd2014/febrero/410093801/410093801.pd>

Kuhn, T. (1962). *The structure of scientific revolutions*. . Chicago: Chicago University.

Marquina M., (2016) “*Estrategia de capacitación y evaluación de resultado del personal directivo en la municipalidad distrital de Curgos, provincia de Sánchez Carrión, 2015*” Licenciado en Administración. Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo-Perú.

Medina, C. (2001). *Paradigmas de la investigación sobre lo cuantitativo y lo cualitativo*. Ciencia e Ingeniería Neogranadina, 10, 79-84.

Ministerio de Hacienda, (2019) “*Capacitación*”. Serie de Guía Metodología. Comité Interministerial de Modernización de la Gestión Pública. Dirección de Presupuesto. Ministerio de Hacienda. Madrid – España.

Morales, (2020) “*La importancia de capacitar a los servidores públicos*”. Columnista. 18 de febrero. Sociedad 3.0. México. Recopilado en: <https://sociedadtrespuntocero.com/2020/02/la-importancia-de-capacitar-a-los-servidores-publicos/>

Pintrich, Paul y De Groot, Elizabeth (1990). “Motivational and self-regulated learning components of the classroom academic performance”. *Journal of Educational Psychology*, vol. 82 (1), p. 33-40. Fecha de consulta: 02/02/2017. Disponible en: <http://rhartshorne.com/fall-2012/eme6507-rh/cdisturco/eme6507/eportfolio/documents/pintrich%20and%20degroodt%201990.pdf>

Perú. Congreso de la República. (15 de julio de 1997). Ley N.º 26842. Ley General de Salud.

Perú. Congreso de la República. (12 de setiembre de 2013). Decreto Legislativo N.º 1153. Regula la política integral de compensaciones y entregas económicas

del personal de la salud al servicio del Estado. Perú

Orientaciones para la programación en Red, (2019) *“Lineamiento Estratégicos PAC Municipal 2020: Orientaciones para la programación en Red. Anexo. Ministerio de Salud. Gobierno de Chile. Santiago de Chile. Chile.*

Ramírez, L., (2018) *“Propuesta de una plan de capacitación para disminuir la rotación de colaboradores del área de operaciones de la línea 1 del metro de Lima 2018”*. Para obtener el título de profesional de licenciado en Administración de Empresas. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima – Perú.

Ricoy, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. Revista do Centro de Educação, 31 (1), 11-22

Rivas, (2019) *“Servir: instituciones públicas invierten en promedio S/ 265 en capacitación de personal”* 8 de diciembre. Agencia Andina. Lima – Perú. Recopilado en: <https://andina.pe/agencia/noticia-servir-instituciones-publicas-invierten-promedio-s-265-capacitacion-personal-777658.aspx>

Sánchez I., (2017) *“Talleres de capacitación HC y su eficacia en la mejora de la auditoría interna en la red de salud San Juan de Lurigancho 2017”*. Para optar el grado académico de Maestra en gestión de los servicios de la Salud. Universidad César Vallejo. Lima – Perú.

Torres M., & Torres C., (2018) *“UN logro productivo para la empresa farmacéutica laboratorios de Colombia”*. Universidad Javeriana. Bogotá – Colombia.

Vallejo, L. M. (2015). Gestión del Talento Humano. Ecuador: IDI Instituto de Investigaciones. Recuperado de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccionpublicaciones/public/pdf/18/gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano.pdf>

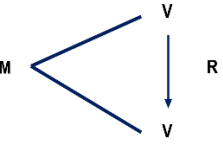


Yanayaco, (2018) "*Gestión de recursos humanos de la empresa Anclaf SAC Lima 2017*" Para optar el título profesional de licenciada en Administración de Negocios Internacionales. Universidad Norbert Wiener. Lima – Perú.

## **ANEXOS**

### ANEXO 1. Matriz de Consistencia de las variables

FORMULACIÓN PROBLEMA	OBJETIVOS	MARCO TEÓRICO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	TÉCNICAS/INSTRUMENTOS		METODOLOGÍA
						RECOLECCIÓN DE DATOS	ANÁLISIS DE DATOS	
<p><b>Pregunta General</b> ¿En qué medida los lineamientos estratégicos mejoran los procesos de capacitación del talento humano en la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, Cajamarca, 2019?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la relación de los lineamientos estratégicos para mejorar el proceso de capacitación del talento humano de la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, Cajamarca, 2019.</p>	<p>En el marco de lineamiento estratégicos de cuidado integral orientado a las personas, para la publicación, prevención y control de la cronicidad concentrados en la multimorbilidad, se necesita fortalecer las competencias específicas en los grupos de salud para ayudar a los ciudadanos en el manejo de sus condiciones crónicas de salud, además prevenir y reducir complicaciones, los efectos que estos tienen en la red asistencial y en las características o estilo de vida de los</p>	<p><b>Hipótesis General</b> Los lineamientos estratégicos se relacionan con la mejora en los procesos de capacitación del talento humano de la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, Cajamarca, 2019.</p>	<p>Lineamientos Estratégicos</p>	Planificación	<p><b>Técnicas</b> La encuesta. Se utilizó la encuesta, obteniendo información en un primer escalón de la variable “Lineamientos Estratégicos” y la variable “Proceso de Capacitación”. <b>Análisis documental.</b> La investigación documental en cada establecimiento de salud de la DISA de Chota, relacionado con la variable “Lineamientos Estratégicos” y la variable “Proceso de Capacitación”.</p>	<p><b>Procedimiento</b> Se copilo los datos necesarios que se vinculen con las variables de estudio. Se aplicó cuestionarios con preguntas cerradas uno para cada variable. Se constituyó una matriz de calificación para cuantificar los datos obtenidos de los instrumentos o herramientas de estudio. Se utilizó tablas, cuadros y gráficos</p>	<p>El tipo de estudio es, no experimental, porque la investigación de carece de administración premeditada en las variables y no posee control sobre ellas. La Indagación de la tesis se realizó a través de un enfoque cuantitativo. El tipo de investigación es aplicada porque busca la concentración, aplicación o manejo de lo aprendido. El diseño es correlacional</p>
					Organización			
					Conducción			
					Ejecución			
					Control			
	<p>Procesos de Capacitación</p>		Necesidades					
			Diseño					
			Implementación					
			Evaluación					

	<p>de la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, Cajamarca, 2019.</p> <p>Determinar la relación de la organización de los lineamientos estratégicos para mejorar el proceso de capacitación del talento humano de la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, Cajamarca, 2019.</p> <p>Determinar la relación de la conducción de los lineamientos estratégicos para mejorar el proceso de capacitación del talento humano de la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, Cajamarca, 2019.</p> <p>Determinar la relación de la ejecución de los lineamientos estratégicos para mejorar el</p>	<p>ciudadanos. Esto, con un contexto de acciones enfocadas en las necesidades de los ciudadanos, organizadas y sistematizadas en relación con el Modelo de Atención Integral de Salud Familiar y Comunitaria. (Guías para la programación en Red, 2019)</p> <p>La capacitación de los trabajadores con el apoyo de las políticas de promoción, selección, remuneración, prueba y retribución es una actividad vital, que va dirigida al progreso de los integrantes de una entidad, contribuyendo de esta forma a su mejora. Para la actualización de los métodos de capacitación dirigidos al Sector Público, se cuenta con 5 principios: Crear más oportunidades de acceso a la perfección laboral;</p>				<p><b>Instrumento.</b> Se optó por el cuestionario, que lo conforman un grupo de ítems de tipo cerrada con una escala de Likert.</p> <p>Variable Lineamientos estratégicos: El cuestionario cuenta con 5 dimensiones: Planificación, (3 indicadores), Organización (3 indicadores), Conducción (2 indicadores), Ejecución (3 indicadores), Control (2 indicadores). Formando 13 indicadores, lo cuales, se transformaron en 25 ítems o preguntas, con una escala de: Siempre (4), Casi siempre (3), A veces (2), Nunca (1).</p> <p>Variable Proceso de capacitación:</p>	<p>estadísticos para exponer con sencillez los resultados encontrados, mediante el software estadístico SPSS 23.</p> <p><b>Método de análisis</b> Se empleó una prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov, dando como resultados, datos no paramétricos, por lo cual, se empleó la prueba de correlación Rho de Spearman del Software SPSS versión 25. (Díaz, García &amp; León, 2014)</p>	<p>causal transversal, correlacional causal.</p>  <p>Dónde: M Muestra (Personal de la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota) V Lineamientos estratégicos. V Proceso de capacitación. R Relación entre las variables</p>
--	--	---	--	--	--	--	--	---

	<p>proceso de capacitación del talento humano de la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, Cajamarca, 2019.</p> <p>Determinar la relación del control de los lineamientos estratégicos para mejorar el proceso de capacitación del talento humano de la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, Cajamarca, 2019.</p> <p>Determinar la relación de las necesidades del proceso de capacitación para mejorar los lineamientos estratégicos en el talento humano de la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, Cajamarca, 2019.</p> <p>Determinar la relación del</p>	<p>obtener mayor eficiencia y pertenencia de las actividades de capacitación; adaptar y distribuir las disposiciones y métodos de capacitación; aumentar la oportunidad de colaboración; formar habilidades y competencias que permitan el progreso y cumplimiento de metas laborales y personales. (Ministerio de Hacienda, 2019)</p> <p>Chiavenato (2009) explica que, para la realización de una capacitación adecuada, esta debe ser planificada teniendo en cuenta sus necesidades, el área a la que va orientada o de la organización en general, implementando el desarrollo en los trabajadores de la empresa, con esto se lograría una cultura interna positiva y dirigida hacia la realización de los objetivos de</p>				<p>Permite medir el nivel proceso de capacitación, teniendo en cuenta sus 4 dimensiones: Necesidades (5 indicadores), diseño (3 indicadores), implementación (3 indicadores), evaluación (3 indicadores). Formando 14 indicadores, lo cuales, se transformaron en ítems o preguntas, con una escala de: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4). Totalmente de acuerdo (5)</p>		
--	---	--	--	--	--	--	--	--

	<p>diseño del proceso de capacitación para mejorar los lineamientos estratégicos en el talento humano de la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, Cajamarca, 2019.</p> <p>Determinar la relación de implementación del proceso de capacitación para mejorar los lineamientos estratégicos en el talento humano de la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, Cajamarca, 2019.</p> <p>Determinar la relación de la evaluación del proceso de capacitación para mejorar los lineamientos estratégicos en el talento humano de la Dirección Sub-Regional de</p>	<p>la institución. La capacitación es un proceso permanente que pasa por cuatro etapas: primero, la creación de un diagnóstico que contenga y agrupe las necesidades de capacitación que posee la entidad; segundo, la realización de una actividad de capacitación; tercero, la ejecución de dicha actividad de capacitación dentro del puesto de empleo; cuarto, el desarrollo de las técnicas y casos prácticos en función a problemas que la institución pueda poseer.</p>						
--	--	--	--	--	--	--	--	--

	Salud de Chota, Cajamarca, 2019							
--	---------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

## ANEXO 2. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMES	MEDICIÓN
Variable Lineamientos estratégicos	En el marco de lineamientos estratégicos de cuidado integral centrado en la persona, para la promoción, prevención y manejo de la cronicidad con énfasis en la multimorbilidad, se requiere de fortalecer competencias específicas en el equipo de salud para apoyar a las personas y familias en el manejo de sus condiciones crónicas de salud, así como prevenir y disminuir complicaciones, el impacto que	Se midió la variable Lineamiento estratégico, mediante cinco dimensiones: Planificación Organización Conducción Ejecución Control. Formando 13 indicadores, los cuales, se transformaron en 25 ítems o preguntas.	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perfil de trabajo.</li> <li>• Brechas de capacidades.</li> <li>• Objetivos estratégicos.</li> <li>• Competencias blandas.</li> <li>• Acciones con mecanismos educativos.</li> <li>• Programas participativos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Se definen los perfiles de puesto con las exigencias del Sistema Nacional de Salud por el MINSA?</li> <li>• ¿Se emplea las brechas de capacidades para elaborar los perfiles de los puestos de los trabajadores?</li> <li>• ¿Se articula los planes de capacitación con los objetivos estratégicos?</li> <li>• ¿Se articula los planes de capacitación con las competencias blandas?</li> <li>• ¿Se articulan acciones con las instituciones formadoras para la generación de mecanismos que amplíen la oferta educativa regional y local de recursos humanos en salud, con énfasis en las zonas alejadas?</li> <li>• ¿Se diseñan e implementan programas educativos estratégicos de manera participativa, involucrando a todos los actores relevantes, en todos los niveles de gobierno?</li> <li>• ¿Se diseñan e implementan programas participativos basados en necesidades de capacitación previamente identificadas y en la identificación de brechas de capacidades?</li> </ul>	Ordinal  (1) Nunca  (2) Casi nunca  (3) A veces  (4) Casi siempre  (5) Siempre
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Articulación entre la autoridad sanitaria e instituciones formadoras.</li> <li>• Marco normativo regular.</li> <li>• Gestión eficiente de recursos.</li> <li>• Programas de ejecución de capacidades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Existe la activación de los espacios de articulación entre la autoridad sanitaria y las instituciones formadoras para la implementación de programas de pregrado y posgrado?</li> <li>• ¿Se ha implementado una Red de instituciones y expertos para el desarrollo de las competencias del recurso humano, haciendo una gestión del conocimiento, eficiente y eficaz?</li> <li>• ¿Se considera el marco normativo regulador al acceso de estudiantes de ciencias de la salud de las instituciones formadoras a los establecimientos de salud?</li> <li>• ¿Se gestiona de manera eficiente los recursos económicos, físicos (infraestructura, equipamientos, insumos, etc.) y tecnológicos para la ejecución oportuna de actividades de desarrollo de capacidades?</li> <li>• ¿Se diseñan e implementan programas para la formación de formadores que faciliten la ejecución de actividades de desarrollo de capacidades?</li> </ul>	



	estas tienen en la red asistencial y en la calidad de vida de las personas. Esto, en un contexto de acciones centradas en las necesidades de las personas, sistematizadas y organizadas en coherencia con el Modelo de Atención Integral de Salud Familiar y Comunitaria. Orientaciones para la programación en Red, 2019)		Conducción	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortalecer las capacidades de los gestores.</li> <li>• Documentos normativos.</li> <li>• Planes de meritocracia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Se fortalece las capacidades de los gestores en temas vinculados a la gestión de la capacitación?</li> <li>• ¿Se formulan documentos normativos que regulen la gestión de la capacitación del personal de la salud?</li> <li>• ¿Se formula un nuevo marco técnico y normativo para implementar procesos de formación técnica y profesional de los Rhus articulado a los objetivos estratégicos del sector salud?</li> <li>• ¿Se articulan las acciones de desarrollo de capacidades a los planes meritocráticos de carrera en salud?</li> </ul>	
			Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover la formación de especialistas.</li> <li>• Desarrolla programas multidisciplinarios.</li> <li>• Iniciativas de proyectos en salud.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Se promueve la formación de especialistas de las diferentes profesiones de ciencias de la salud de acuerdo a la carga de enfermedad, perfil epidemiológico y necesidades de la localidad?</li> <li>• ¿Se desarrollan programas educativos multidisciplinarios utilizando enfoques pedagógicos que privilegien la pedagogía problematizadora?</li> <li>• ¿Se propician iniciativas conjuntas entre las instituciones formadoras y las instituciones prestadoras para desarrollar proyectos de formación que mejoren la atención primaria de la salud principalmente en el Primer Nivel de Atención?</li> <li>• ¿Se gestiona de manera eficiente y eficaz el proceso de gestión de la capacitación a nivel nacional y regional?</li> <li>• ¿Se implementan mecanismos de generación y utilización de recursos financieros para la ejecución de programas de desarrollo de capacidades</li> </ul>	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación de acciones de monitoreo.</li> <li>• Implementación de un sistema de información</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Se implementan acciones de monitoreo y evaluación de las actividades de articulación docente asistencial en el pregrado, segunda especialidad profesional y formación técnica en salud; para mejorar la calidad de la formación de los Rhu?</li> <li>• ¿Se han implementado acciones de seguimiento y evaluación estandarizada (de reacción, de aprendizaje, de transferencia o aplicabilidad, de impacto y del retorno de inversión) del desarrollo de capacidades?</li> <li>• ¿Se ha implementado un Sistema de Información de pregrado y posgrado para la toma de decisiones?</li> <li>• ¿Se ha incorporado en el sistema de Información de Rhus el Módulo de Reportes del Personal de la Salud Capacitado?</li> </ul>	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	MEDICIÓN
<b>Variable</b> Proceso de capacitación	La capacitación es un proceso educativo estratégico, aplicado de manera organizada y sistemática, que va dirigido al capital humano para que pueda desarrollar sus conocimientos y habilidades específicas relacionadas al trabajo, a fin de que puedan ejercer las funciones que se asignen de manera óptima (Pintrich & De Groot 1990; Dessler & Varela 2011).	Se midió la variable Lineamiento estratégico, mediante cuatro dimensiones : Necesidades Diseño Implementación Evaluación. Formando 14 indicadores, lo cuales, se transformaron en ítems o preguntas.	Necesidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tipos de capacitación</li> <li>Mejora</li> <li>Cuando se necesitan</li> <li>Quienes lo necesitan</li> <li>Métodos de capacitación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Está de acuerdo con los tipos de capacitaciones que le brindan su entidad?</li> <li>¿Cree usted que la capacitación mejora el nivel de trabajo de los trabajadores?</li> <li>¿Estaría de acuerdo con una capacitación permanente que le brinde su entidad?</li> <li>¿Los programas de capacitación que se tienen, cumplen con las necesidades del personal?</li> <li>¿Los Métodos de capacitación por parte de la empresa permiten una mejor comunicación entre los trabajadores?</li> </ul>	Ordinal
			Diseño	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseño de programas</li> <li>Desarrollo de los empleados</li> <li>Análisis eficaz de la evaluación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Para el diseño de los programas de capacitación se deben tener en cuenta los factores?</li> <li>¿La evaluación del desarrollo del empleado es un factor determinante para establecer su nivel de rendimiento?</li> <li>¿Las evaluaciones de salida permiten realizar un análisis eficaz de la evaluación de los empleados en la empresa?</li> </ul>	En desacuerdo (2)
			Implementación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitación de inducción.</li> <li>Capacitación en habilidades.</li> <li>Capacitación combinada</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Para la implementación de los programas de capacitación se debe tener en cuenta la inducción al talento humano?</li> <li>¿Para la implementación de los programas de capacitación se debe tener en cuenta las habilidades del talento humano?</li> <li>¿Para la implementación de los programas de capacitación se debe tener en cuenta la capacitación combinada al talento humano?</li> </ul>	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)
			Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Costo</li> <li>Tiempo</li> <li>Resultados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿La inversión que la entidad de salud tiene destinado en la capacitación es suficiente para cubrir las necesidades de la organización?</li> <li>¿Los recursos que posee la entidad de salud, cada cuanto tiempo se debe evaluar a los trabajadores?</li> <li>¿Los resultados de la evaluación del desempeño en una empresa sirven de modelo para implementar nuevas estrategias en otra organización?</li> </ul>	De acuerdo (4).
						Totalmente de acuerdo (5)

### ANEXO 3. Matriz de puntuación de los instrumentos.

LINEAMIENTOS ESTRATEGICOS																								
	PLANIFICACIÓN							ORGANIZACIÓN					CONDUCCIÓN				EJECUCIÓN				CONTROL			
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
5	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
8	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1
9	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
10	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
11	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2
13	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	3	1	2	1	2
14	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
15	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
18	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2
21	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2
22	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
23	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
24	3	2	1	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
25	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
26	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
27	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3
28	1	3	1	1	3	1	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1
29	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
31	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
32	2	1	1	2	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
33	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
34	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
35	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	2
36	3	3	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2
37	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2
38	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3
39	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3
40	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2
41	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
42	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2
43	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
44	2	2	1	2	3	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2
45	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3
46	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
47	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
50	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
51	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3
52	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
53	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2
54	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
55	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
56	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3
57	3	2	2	2	3	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2

	PLANIFICACIÓN							ORGANIZACIÓN					CONDUCCIÓN				Ejecución				CONTROL			
58	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	
59	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
60	2	2	3	1	2	1	3	2	1	2	2	3	2	3	3	1	2	1	2	2	2	1	2	
61	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	1	
62	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
63	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
64	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	1	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	
65	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	
66	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	
67	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	
68	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	3	
69	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	
70	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
71	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
72	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	
73	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
74	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	
75	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	
76	3	2	3	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	
77	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
78	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	3	
79	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
80	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
81	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	3	
82	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
83	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	
84	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	3	3	2	2	
85	2	2	1	2	1	2	2	2	1	3	3	3	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	
86	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	3	3	3	
87	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	
88	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	
89	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
90	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	
91	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	
92	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
93	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	
94	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	
95	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
96	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	3	
97	2	2	2	3	2	3	3	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	3	2	1	2	
98	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
99	2	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	
100	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	
101	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	
102	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	
103	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	
104	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	
105	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3	
106	2	2	1	2	1	2	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
107	2	2	3	2	2	2	3	2	1	1	2	2	1	1	1	1	3	3	2	2	2	2	2	
108	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	
109	3	2	2	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	
110	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
111	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
112	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	
113	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
114	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	

PROCESOS DE CAPACITACIÓN														
	NECESIDADES					DISEÑO			IMPLEMENTACIÓN			EVALUACIÓN		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4
5	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
7	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	2	2	2
9	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
10	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3
11	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
12	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3
13	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	4	2	2
14	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
15	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4
16	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3
17	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3
18	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3
21	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3
22	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2
23	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4
24	4	3	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3
25	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3
26	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3
27	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
28	2	4	2	2	4	3	3	4	2	2	4	3	3	4
29	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
32	3	2	2	3	4	3	2	2	2	2	4	4	2	2
33	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4
35	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3
36	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3
37	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3
38	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	4	3
39	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3
40	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3
41	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3
42	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3
43	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
44	3	3	2	3	4	2	2	3	2	2	2	4	3	2
45	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3
46	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3
47	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3
50	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3
51	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
52	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3
53	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
54	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
55	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3
56	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
57	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	3	2

PROCESOS DE CAPACITACIÓN														
	NECESIDADES					DISEÑO			IMPLEMENTACIÓN			EVALUACIÓN		
58	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3
59	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3
60	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3
61	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3
62	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3
63	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
64	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3
65	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
66	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4
67	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4
68	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
69	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3
70	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3
71	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
72	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3
73	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
74	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4
75	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4
76	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	2
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
78	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3
79	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	4
80	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3
81	3	4	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	3	4
82	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
83	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4
84	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4
85	3	3	2	3	2	3	4	4	2	2	3	4	4	3
86	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3
87	4	4	3	4	3	4	4	2	2	3	3	4	4	3
88	3	2	2	2	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3
89	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3
90	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4
91	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3
92	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3
93	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3
94	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2
95	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
96	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4
97	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	2	3	2	3
98	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	5	4
99	3	3	3	4	4	2	4	5	5	5	2	3	5	4
100	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	2	4	3	4
101	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	5	4
102	3	3	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	2	4
103	4	3	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3
104	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	5	4
105	2	4	4	3	3	2	4	2	4	4	3	4	2	4
106	3	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	3	4
107	3	4	5	3	3	5	4	3	5	4	2	4	4	3
108	5	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	4	3	4
109	4	4	4	5	4	5	4	2	4	4	4	4	5	4
110	5	5	5	4	5	2	5	3	3	4	3	4	4	5
111	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
112	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5
113	4	5	5	5	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4

## ANEXO 4. Instrumentos de las variables.

### Lineamientos Estratégicos

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones. Responda a cada uno de los ítems según su criterio, considerando las prácticas habituales que utiliza en su quehacer profesional.

Marque con un aspa (X) en la casilla del número que corresponda según la siguiente escala:

1	2	3	4
Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4
<b>Planificación</b>					
1	¿Se definen los perfiles de puesto con las exigencias del Sistema Nacional de Salud por el MINSA?				
2	¿Se emplea las brechas de capacidades para elaborar los perfiles de los puestos de los trabajadores?				
3	¿Se articula los planes de capacitación con los objetivos estratégicos?				
4	¿Se articula los planes de capacitación con las competencias blandas?				
5	¿Se articulan acciones con las instituciones formadoras para la generación de mecanismos que amplíen la oferta educativa regional y local de recursos humanos en salud, con énfasis en las zonas alejadas?				
6	¿Se diseña e implementa programas educativos estratégicos de manera participativa, involucrando a todos los actores relevantes, en todos los niveles de gobierno?				
7	¿Se diseña e implementa programas participativos basados en necesidades de capacitación previamente identificadas y en la identificación de brechas de capacidades?				
<b>Organización</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
8	¿Existe la activación de los espacios de articulación entre la autoridad sanitaria y las instituciones formadoras para la implementación de programas de pregrado y posgrado?				
9	¿Se ha implementado una Red de instituciones y expertos para el desarrollo de las competencias del recurso humano, haciendo una gestión del conocimiento, eficiente y eficaz?				
10	¿Se considera el marco normativo regulador al acceso de estudiantes de ciencias de la salud de las instituciones formadoras a los establecimientos de salud?				
11	¿Se gestiona de manera eficiente los recursos económicos, físicos (infraestructura, equipamientos, insumos, etc.) y tecnológicos para la ejecución oportuna de actividades de desarrollo de capacidades?				
12	¿Se diseña e implementa programas para la formación de formadores que faciliten la ejecución de actividades de desarrollo de capacidades?				
<b>Conducción</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

13	¿Se fortalece las capacidades de los gestores en temas vinculados a la gestión de la capacitación?				
14	¿Se formulan documentos normativos que regulen la gestión de la capacitación del personal de la salud?				
15	¿Se formula un nuevo marco técnico y normativo para implementar procesos de formación técnica y profesional de los Rhus articulado a los objetivos estratégicos del sector salud?				
16	¿Se articulan las acciones de desarrollo de capacidades a los planes meritocráticos de carrera en salud?				
<b>Ejecución</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
17	¿Se promueve la formación de especialistas de las diferentes profesiones de ciencias de la salud de acuerdo a la carga de enfermedad, perfil epidemiológico y necesidades de la localidad?				
18	¿Se desarrollan programas educativos multidisciplinares utilizando enfoques pedagógicos que privilegien la pedagogía problematizadora?				
19	¿Se propician iniciativas conjuntas entre las instituciones formadoras y las instituciones prestadoras para desarrollar proyectos de formación que mejoren la atención primaria de la salud principalmente en el Primer Nivel de Atención?				
20	¿Se gestiona de manera eficiente y eficaz el proceso de gestión de la capacitación a nivel nacional y regional?				
21	¿Se implementan mecanismos de generación y utilización de recursos financieros para la ejecución de programas de desarrollo de capacidades?				
<b>Control</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
22	¿Se implementan acciones de monitoreo y evaluación de las actividades de articulación docente asistencial en el pregrado, segunda especialidad profesional y formación técnica en salud; para mejorar la calidad de la formación de los Rhu?				
23	¿Se han implementado acciones de seguimiento y evaluación estandarizada (de reacción, de aprendizaje, de transferencia o aplicabilidad, de impacto y del retorno de inversión) del desarrollo de capacidades?				
24	¿Se ha implementado un Sistema de Información de pregrado y posgrado para la toma de decisiones?				
25	¿Se ha incorporado en el sistema de Información de Rhus el Módulo de Reportes del Personal de la Salud Capacitado?				



## Proceso de Capacitación

Le agradecemos que responda marcando con un aspa el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones. Responda a cada uno de los ítems según su criterio, considerando las prácticas habituales que utiliza en su quehacer profesional. Marque con un aspa (X) en la casilla del número que corresponda según la siguiente escala:

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

Nº	ÍTEMS				
	1	2	3	4	5
Necesidades					
1	¿Está de acuerdo con los tipos de capacitaciones que le brindan su entidad?				
2	¿Cree usted que la capacitación mejora el nivel de trabajo de los trabajadores?				
3	¿Estaría de acuerdo con una capacitación permanente que le brinde su entidad?				
4	¿Los programas de capacitación que se tienen, cumplen con las necesidades del personal?				
5	¿Los Métodos de capacitación por parte de la empresa permiten una mejor comunicación entre los trabajadores?				
Diseño					
6	¿Para el diseño de los programas de capacitación se deben tener en cuenta los factores?				
7	¿La evaluación del desenvolvimiento del empleado es un factor determinante para establecer su nivel de rendimiento?				
8	¿Las evaluaciones de salida permiten realizar un análisis eficaz de la evaluación de los empleados en la empresa?				
Implementación					
9	¿Para la implementación de los programas de capacitación se debe tener en cuenta la inducción al talento humano?				
10	¿Para la implementación de los programas de capacitación se debe tener en cuenta las habilidades del talento humano?				
11	¿Para la implementación de los programas de capacitación se debe tener en cuenta la capacitación combinada al talento humano?				
Evaluación					
12	¿La inversión que la entidad de salud tiene destinado en la capacitación es suficiente para cubrir las necesidades de la organización?				
13	¿Los recursos que posee la entidad de salud, cada cuanto tiempo se debe evaluar a los trabajadores?				
14	¿Los resultados de la evaluación del desempeño en una empresa sirven de modelo para implementar nuevas estrategias en otra organización?				

## **ANEXO 5. Validez y Confiabilidad**

### **Confiabilidad y validez de recolección de datos**

Para corroborar con la fiabilidad y la veracidad de los instrumentos se realizó los siguientes pasos:

#### Validez

De acuerdo al investigador Maldonado & Cadenillas, (2017), indica que la validez es la posesión que tiene toda herramienta y/o instrumentos de recopilación de información para calcular la medida de la información que requiere conocer, comprobando de una manera verídica los datos extraídos de los resultados.

Variable “Lineamientos estratégicos”: El instrumento estuvo compuesto por los indicadores del Documento Técnico “Plan Nacional de Formación Profesional y Desarrollo de Capacidades de los Recursos Humanos en Salud 2018 – 2021”, por el Ministerio de Salud - Dirección General de Personal de la Salud (MINSA - DIGEP).

Variable “Proceso de capacitación”: De acuerdo al estudio de Rosales (2018) Se verifica que el estudio lo validó Joselito Sánchez Altamirano, Pablo Santo Díaz, y Manuel Fernando Salazar González, ambos licenciados en administración. Asimismo, al estudio lo validaron obteniendo una alta confiabilidad.

## ANEXO 6. Grados de coeficiente de correlación

LOR r	INTERPRETACIÓN
-1	Correlación negativa perfecta
-0.90 a -0.99	Correlación negativa muy alta (muy fuerte)
-0.70 a -0.89	Correlación negativa alta (fuerte o considerable)
-0.40 a -0.69	Correlación negativa moderada (media)
-0.20 a -0.39	Correlación negativa baja (débil)
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja (muy débil)
00	Correlación nula (no existe correlación)
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja (muy débil)
0.20 a 0.39	Correlación positiva baja (débil)
0.40 a 0.69	Correlación positiva moderada (media)
0.70 a 0.89	Correlación positiva alta (fuerte o considerable)
0.90 a 0.99	Correlación positiva muy alta (muy fuerte)
1	Correlación positiva perfecta

## ANEXO 7. Autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad.



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA  
DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD CHOTA  
DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD CHOTA



### Autorización.

Yo, **MARIA ELIZABETH CUSMA NUÑEZ**, identificada con DNI N° 27721425 JEFE DEL AREA DE CAPACITACION Y CLIMA ORGANIZACIONAL de la DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD CHOTA autorizo al Sr. **SERGIO DENYS PEREDA OCHOA** de la Escuela de Posgrado del Programa Académico Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, la realización de encuestas para ejecutar su tesis:



"Lineamientos estratégicos para mejorar el proceso de capacitación del talento humano de la Dirección Sub-Regional de Salud de Chota, Cajamarca, 2019".

Chota, 06 de abril del 2020

DIRECCION REGIONAL DE SALUD CAJAMARCA  
DIRECCION SUB REGIONAL DE SALUD CHOTA  
DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS  
**Ls. Maria Elizabeth Cusma Nuñez**  
JEFE DEL AREA DE CAPACITACION Y CLIMA ORGANIZACIONAL

## ANEXO 8. Fotografías



