



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**La gestión de capacitación y su relación con el nivel de eficiencia  
del personal administrativo de la UGEL Pisco, 2020.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Br. Valenzuela Villegas, Stephany Briggitte (ORCID: 0000-0002-7989-286X)

**ASESOR:**

Dr. Mendo Mechan, Javier Martin (ORCID: 0000-0002-6285-0858)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

LIMA — PERÚ

2020

### **Dedicatoria:**

Este trabajo está dedicado principalmente a Dios, por ser mi fortaleza cada día, a mis padres César y Rafaela por ser el soporte incondicional en mi proceso formativo, a mis hermanos Araceli, César y Karol, por alentarme a cumplir mis objetivos y a mi abuela Eladía, por brindarme su gran amor desde pequeña

### **Agradecimiento:**

A esta casa de estudios por hacer posible que continúe desarrollándome profesionalmente, a los maestros por compartir sus conocimientos, en especial mi asesor Dr. Javier Martin Mendo Mechan, por guiarme en la elaboración de la presente investigación, al Director de la UGEL Pisco y servidores administrativos, por brindarme las facilidades y su colaboración de poder realizar la presente investigación y a todos mis seres queridos y amigos que me incentivaron a seguir adelante.

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA .....	18
3.1. Tipo y Diseño de Investigación .....	18
3.2. Variables y operacionalización.....	19
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis...21	
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	22
3.5. Procedimientos .....	26
3.6. Métodos de análisis de datos .....	26
3.7. Aspectos éticos .....	26
IV. RESULTADOS .....	27
4.1. Análisis descriptivo de los resultados.....	27
4.2. Análisis inferencial de los resultados .....	30
V. DISCUSIÓN .....	36
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS .....	40
ANEXOS.....	48

## Índice de tablas

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Operacionalización de la variable gestión de capacitación	20
Tabla 2. Operacionalización de la variable nivel de eficiencia	21
Tabla 3. Validez del instrumento gestión de capacitación	24
Tabla 4. Validez del instrumento nivel de eficiencia personal	24
Tabla 5. Estadístico de fiabilidad de la variable gestión de capacitación	24
Tabla 6. Estadístico de fiabilidad de la variable nivel de eficiencia personal	25
Tabla 7. Rango de valor Alfa de Cronbach	25
Tabla 8. Tabla cruzada de las variables: gestión de capacitación y nivel de eficiencia personal	27
Tabla 9. Tabla cruzada de la dimensión planificación y nivel de eficiencia personal	28
Tabla 10. Tabla cruzada de la dimensión ejecución y nivel de eficiencia personal	29
Tabla 11. Tabla cruzada de la dimensión evaluación y nivel de eficiencia personal	29
Tabla 12. Prueba de normalidad para las variables gestión de capacitación y nivel de eficiencia personal	30
Tabla 13. Prueba de hipótesis para las variables gestión de capacitación y nivel de eficiencia personal	32
Tabla 14. Prueba de hipótesis para la dimensión planificación y nivel de eficiencia personal	33
Tabla 15. Prueba de hipótesis para la dimensión ejecución y nivel de eficiencia personal	34
Tabla 16. Prueba de hipótesis para la dimensión evaluación y nivel de eficiencia personal	35

## Índice de gráficos y figuras

		<b>Pág.</b>
Figura 1.	Diagrama correlacional	19
Figura 2.	Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman	31

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión de capacitación y el nivel de eficiencia del personal administrativo de la UGEL Pisco, 2020.

La metodología empleada se basó en el tipo de estudio básica, de diseño no experimental de corte transversal, con un enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo y de alcance correlacional. A su vez, la población estuvo constituida por 55 trabajadores administrativos haciendo uso del censo, a quienes se les aplicó como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios de 25 preguntas por cada variable, los datos fueron procesados en el SPSS, concluyéndose que existe una relación significativa ( $Rho$  de Spearman=0,405;  $P=0,002$ ) entre la gestión de capacitación y el nivel de eficiencia del personal administrativo de la UGEL Pisco, 2020.

**Palabras clave:** Gestión, capacitación, nivel de eficiencia personal.

## **Abstract**

The objective of this research was to determine the relationship that exists between training management and the level of efficiency of administrative personnel at UGEL Pisco, 2020.

The methodology used was based in the basic type of study, of non-experimental cross-sectional design, with a quantitative approach, hypothetical deductive method and correlational scope. In turn, the population consisted of 55 administrative workers using the census, to whom the survey was applied as a technique and two questionnaires of 25 questions for each variable as an instrument, the data were processed in the SPSS, concluding that there is a significant relationship (Rho de Spearman = 0,405; P = 0,002) between training management and the level of efficiency of administrative staff at UGEL Pisco, 2020.

**Keywords:** Management, training, level of personnel efficiency



## I. INTRODUCCIÓN

La globalización cada vez se convierte en un factor determinante e influyente, por cuanto para poder ser competitivos se deben desarrollar procedimientos o mecanismos que estén acordes y al nivel de las demás organizaciones. Es por ello, que la capacitación laboral surge en el mundo como una respuesta al aumento de la calidad y formación de la fuerza laboral elevando así el nivel de eficiencia de las organizaciones y generando valor agregado al trabajador que no tiene conocimientos previos de cómo realizar una labor (Parra y Rodríguez, 2016).

En Latinoamérica, aproximadamente un 10% de la PEA recibe al año algún tipo de capacitación, en esa línea, en 8 países de América Latina, la prevalencia de la capacitación se expresa en los siguientes porcentajes: un 8% en Paraguay, 8.3% en Colombia, 9.9% en Guatemala, un 10.7% en El Salvador, 10.9% en Chile, 11.2% en Ecuador, 15.5% en Uruguay y un 32% en Brasil. En el caso de Guatemala, sólo se consideran a los jóvenes de entre 13 y 29 años de edad de la fuerza laboral (Dialogo Interamericano y Laureate International Universities, 2016).

En el caso de Panamá, sus establecimientos están considerados entre los que menos brindan capacitación en América Latina y el Caribe (ALC), ya que sólo el 9% de ellos capacita a su personal, considerándose dicho porcentaje uno de los menores entre los países integrantes de la región (Baptista y Flores, 2014).

De los porcentajes mencionados se infiere que las organizaciones invierten poco presupuesto en capacitar a sus trabajadores, cuando en realidad el talento humano es uno de los recursos más importante de toda organización, porque a través del mejoramiento de sus conocimientos y destrezas aumenta también su nivel de eficiencia y capacidad para responder a los retos diarios, lográndose así el cumplimiento de los objetivos de las organizaciones.

Por otro lado, el desarrollo de habilidades es fundamental para el crecimiento de los

países, en el Perú existe aún una brecha de habilidades, presentándose en muchos casos dificultad para encontrar fuerza laboral calificada; asimismo, los empleados administrativos carecen de destrezas y/o capacidades requeridos para sus puestos de trabajo, generando consecuencias negativas para la entidad (Novella, Alvarado, Rosas y Gonzales, 2019).

En el sector público son los ciudadanos quienes determinan la eficiencia en la prestación de servicios que reciben por parte de los trabajadores. Por ello, según Marín (2015) se necesita un Estado moderno que oriente sus reformas al fortalecimiento de las capacidades de los servidores, porque además de añadirle valor agregado a sus competencias profesionales, redundará en una mejor prestación del servicio en beneficio de la comunidad.

En el caso de las UGEL, un reciente estudio realizado por el MINEDU y SERVIR dio a conocer las deficiencias, en cuanto al conocimiento de funciones que deben cumplir los trabajadores, no siendo tanto un problema de capacitación sino de la eficacia de la misma, es decir, no se cumple con el impacto de formación requerida (Ríos, 2020). Por ello, no sólo se deben realizar distintas acciones de capacitación sino que las mismas deben ser evaluadas en cuanto a su efectividad.

Con lo mencionado precedentemente, la UGEL del distrito de Pisco, no es ajena a esta situación, este organismo se encarga de brindar un servicio educativo de calidad a las instituciones educativas, fortaleciendo sus capacidades en el ámbito pedagógico y administrativo, lo cual se desarrolla satisfactoriamente por parte del personal docente del Área de Gestión Pedagógica (Régimen Laboral de la Ley N°29944) quienes reciben constantes capacitaciones por parte del MINEDU, sin embargo, son esporádicas las capacitaciones dirigidas hacia el personal administrativo (Régimen Laboral del D. Leg. N°276 y D. Leg. N°1057 – CAS) y en algunos casos son ajenas a las funciones propias del servidor, lo que repercute en la eficiencia de las labores, generándose en muchos casos la acumulación del quehacer administrativo. Ello implica una deficiencia para que pueda llevarse a cabo

la ejecución de las metas, sugiriéndose como consecuencia, la realización de las gestiones adecuadas para capacitar al personal administrativo de acuerdo a su perfil, siendo un proceso donde se consoliden los conocimientos y habilidades, y de esta manera aumentar el nivel eficiencia dentro de la institución.

En ese contexto, se expusieron las siguientes interrogantes del problema general: ¿cuál es la relación que existe entre la gestión de capacitación y el nivel de eficiencia del personal administrativo de la UGEL Pisco, 2020?, y como problemas específicos: ¿cuál es la relación que existe entre la planificación y el nivel de eficiencia del personal administrativo de la UGEL Pisco, 2020?, ¿cuál es la relación que existe entre la ejecución y el nivel de eficiencia del personal administrativo de la UGEL Pisco, 2020? y finalmente ¿cuál es la relación que existe entre la evaluación y el nivel de eficiencia del personal administrativo de la UGEL Pisco, 2020?.

Enunciándose los siguientes objetivos: determinar la relación que existe entre la gestión de capacitación y el nivel de eficiencia del personal administrativo de la UGEL Pisco, 2020 y como objetivos específicos: establecer la relación que existe entre la planificación y el nivel de eficiencia del personal administrativo de la UGEL Pisco, 2020, describir la relación que existe entre de la ejecución y el nivel de eficiencia del personal administrativo de la UGEL Pisco, 2020 y determinar la relación que existe entre la evaluación y el nivel de eficiencia del personal administrativo de la UGEL Pisco, 2020.

Se estableció como hipótesis general: existe relación significativa entre la gestión de capacitación y el nivel de eficiencia del personal administrativo de la UGEL Pisco, 2020, y como hipótesis específicas: existe relación significativa entre la planificación y el nivel de eficiencia del personal administrativo de la UGEL Pisco, 2020, existe relación significativa entre la ejecución y el nivel de eficiencia del personal administrativo de la UGEL Pisco, 2020 y por último existe relación significativa entre la evaluación y el nivel de eficiencia del personal administrativo de la UGEL Pisco, 2020.

Finalmente, la justificación del presente estudio se sostuvo teóricamente al definir diversos conceptos y teorías adicionales sobre gestión y capacitación, y con ello dejar de lado aquellas nociones erróneas o débiles sobre este proceso y coadyuvar a su implementación en lugares donde aún no se concreta para mejorar los niveles de eficiencia del factor humano, aportando al conocimiento e incitando a nuevas investigaciones. Asimismo, su justificación práctica se realizó por la necesidad de mejorar el nivel de eficiencia del personal administrativo de la UGEL Pisco, mediante estrategias para lograr el correcto funcionamiento de la gestión de capacitación y determinar cómo la aplicación de este generará cambios en los trabajadores y por ende la mejora de la gestión de la entidad. Por último, tuvo una justificación legal, ya que si bien se cuenta con un contexto jurídico dispuesto por SERVIR, mediante la Ley N° 30057, que regula la gestión de capacitación para todas las entidades públicas, aun no se ha implementado correctamente en la UGEL Pisco, lo cual su adecuada aplicación va a repercutir en la mejora del nivel de eficiencia de sus colaboradores.

## II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes de investigación dentro del marco nacional, se tiene un estudio realizado por Bobadilla (2019) para alcanzar el grado de maestra en gestión pública, que fijó como objetivo primordial demostrar que la capacitación influye positivamente en el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública de Lima 2018, ya que ésta cuenta con capacitaciones esporádicas y con poca inversión. Asimismo, la metodología empleada fue de tipo básica, seguido por un diseño no experimental, a su vez transeccional, correlacional, guiado por el enfoque cuantitativo. Se delimitó como muestra 60 trabajadores administrativos. De otro lado, utilizó dos cuestionarios con escala de Likert de 30 interrogantes por cada variable como sus instrumentos para recolectar información, hallándose su validez y confiabilidad obteniendo 0,972 en su primera variable y 0,932 sobre la segunda variable. Al finalizar se concluyó de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke 158 y con una significatividad estadística de 0,007 la capacitación influye positivamente en el desempeño laboral.

Asimismo, Echevarría (2018) en su tesis de maestría para establecer la incidencia de la capacitación del personal y en la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Carabayllo, 2018, en su procedimiento tuvo como enfoque cuantitativo y su tipo de estudio básica, de alcance correlacional, sin modificar las variables y el recojo de información en un solo momento. La muestra se constituyó por ciento cuarenta y tres empleados, quienes fueron escogidos a criterio del investigador. Por otro lado, hizo uso de cuestionarios para recoger datos, con categorías de respuesta de tipo cerrada. Asimismo, usó la estadística alfa de Cronbach obteniendo una alta confiabilidad para ambas variables, concluyendo la autora con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,419 (relación moderada) con un nivel de significancia menor a 0,005, que la capacitación del personal influye en la productividad laboral en el distrito de Carabayllo.

Mallqui (2018) en su trabajo de investigación de maestría, denominado “*Eficiencia laboral y clima institucional en los docentes de la Institución Educativa. Amarilis-2018*”, se buscó determinar la relación entre las variables mencionadas en el título de su trabajo, siendo de relevancia para la tesista dado que labora en la escuela mencionada, asimismo, tuvo como soporte metodológico tipo no experimental, con un alcance correlacional-transversal. De otro lado, su unidad de estudio fueron 42 docentes, a los cuales se les administró encuestas sobre la problemática de estudio, usándose el alfa de Cronbach para su validez, donde se obtuvo una confiabilidad muy alta para sus dos variables, concluyéndose que el grado de significancia entre las variables fue  $p = 0,001$  menor a 0.05, lo que demostró la hipótesis planteada al comienzo de su investigación.

A su vez, Poquioma (2018) realizó una investigación de maestría donde sostuvo como motivo general señalar la relación entre la eficiencia administrativa y el cumplimiento de la función de los empleados del Ministerio Público – 2017. Se desarrolló desde una óptica no experimental, descriptivo correlacional, ya que se analizó la percepción del personal fiscal sobre el desempeño de la gerencia administrativa y a su vez cómo se asocian las variables, donde participaron como muestra 37 trabajadores. Asimismo, su información fue recolectada mediante el cuestionario y ficha de observación. Finalmente, luego de analizar los resultados se obtuvo el grado de correlación  $r = 0,608$  con una significancia de 0,01, demostrándose que existe un grado de correlación positiva moderada entre las variables de la investigación.

Del mismo modo, Rengifo (2018) investigó respecto a la relación que pudiera existir entre el desarrollo de la capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo de la OEFA, con el propósito de optar el grado de maestra, el mencionado trabajo tuvo como método el enfoque cuantitativo porque se utilizaron datos estadísticos para hallar resultados y su diseño fue no experimental. Su población de estudio fue de 120 servidores y su muestra probabilística de 92

trabajadores de la OEFA. Concluyendo la autora según la contrastación de las hipótesis, que se halló una asociación positiva y significativa entre las variables de investigación, demostrándose (sig. Bilateral o p\_valor) = 0,000 < 0,05; Rho = 0,707).

En cuanto al marco internacional, según Álava y Gómez (2016), realizaron un estudio con la intención de analizar la influencia de la administración de los subsistemas de talento Humano en el desempeño laboral del personal, periodo 2014, desarrollado en la ciudad de Guayaquil, ello a fin de optar el grado de magister, proponiendo a la vez el diseño de un aplicativo que de resultado a lo fijado como objeto de estudio, esta investigación aplicó el método cuantitativo, utilizó el estudio descriptivo y como instrumento para recolectar datos el cuestionario. Concluyendo en primer lugar, que en cuanto al clima laboral, evaluación de desempeño y de conocimientos existe una pequeña discrepancia que afecta el desempeño del personal. Asimismo, se evidenció que las evaluaciones de desempeño no se realizan a conciencia, a pesar de su comunicación a los servidores indicándoles que su información será confidencial.

De otro lado, Fernández (2016), presentó a la Universidad Nacional San Cristóbal de Guatemala, un estudio de maestría titulada *“Efectos del Plan de Capacitación EUBRE, en la capacidad de uso de tecnología del personal de enfermería del hospital San Jacinto de Xacpata, Guatemala 2015”*, la misma tuvo como objetivo describir los procesos de uso adecuado de la tecnología en base al nivel de capacitación realizada en el personal de enfermería, tuvo como tipo y diseño de estudio el enfoque cuantitativo de diseño ex post facto, en el cual se analizó los procesos de capacitación realizada durante el primer semestre, en el cual se sometió al conocimiento de la tecnología, así como cambio del sistema de trámite y control, documentario. Para ello, su población fue conformada por 254 trabajadores de todas las especialidades de atención primaria y administrativa. Finalmente, se concluyó que la capacitación es fundamental en el desarrollo de los trabajadores ya que la formación del profesional 16 de enfermería está condicionada al nivel de uso de la

tecnología, teniendo en cuenta que la inducción es el elemento en la cual se busca obtener mayor resultado en el crecimiento del talento humano.

Por su parte, Lara (2017) en su investigación referente al efecto que pudiera ocasionar la gestión administrativa sobre la eficiencia de las actividades en la pesquería artesanal, expuesta en el país de Ecuador, tuvo su centro de interés demostrar que la gestión administrativa de los armadores, influye en la eficiencia de la actividad pesquera artesanal del Cantón Manta-Manabí. Por otro lado, desarrolló una estrategia metodológica cuantitativa analítica, con un diseño no experimental, transversal y correlacional causal, con el propósito de explicar las variables y estudiar su relación, a su vez éste último para demostrar su validez y confiabilidad fue analizado estadísticamente mediante prueba binomial y coeficiente Alfa de Cronbach. Por último, se comprobó a partir de los resultados de 0,987 una correlación positiva entre la gestión administrativa y la eficiencia de los actos en la pesquería artesanal.

Mariño (2018) elaboró un estudio para alcanzar el grado de magister, el cual tuvo como fin hallar el proceso de capacitación por competencias con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa, proponiendo a su vez el diseño de un modelo de adiestramiento en relación a sus variables, aplicando un estudio mixto. La población se conformó por 302 trabajadores y 172 participaron como muestra, a su vez optó por la entrevista y posterior a ello la aplicación del cuestionario, llegando al resultado que los sistemas primordialmente empleados para el desarrollo de las competencias están vinculados sobre la preparación por competencias y el ejercicio laboral.

Finalmente, en su investigación, Rodríguez (2015) propuso un plan sobre capacitación para que los empleados del Instituto de Altos Estudios puedan desarrollar sus competencias, la misma que fue presentada a la Universidad de Carabobo – Venezuela, y a la vez tuvo como objetivo esencial fomentar la gestión de competencias de los trabajadores administrativos mediante la implementación de un



programa de capacitación, se enmarcó en el enfoque cuantitativo, adoptando una perspectiva no experimental. La investigación que emprendió fue de campo con un nivel descriptivo, se utilizó la modalidad de proyecto factible y se enmarcó en el método científico. La población estuvo constituida por 170 empleados administrativos y con 63 personas como muestra. En cuanto a la recaudación de informes las técnicas usadas fueron la observación y la encuesta, respectivamente la guía de observación y cuestionario. Por último, según los resultados se llegó a una conclusión que el desarrollo de instrucción es un medio que permite que la gerencia pueda garantizar que el talento humano se actualice y desarrolle constantemente sus capacidades para cumplir con sus funciones. Para ello, las instituciones deben formular un programa de esta índole que gestione las competencias.

En cuanto a las teorías relacionadas al tema que brindaron soporte al trabajo de investigación, se menciona a Martínez (2005) quien afirmó que el concepto gestión implica el término inglés management, que en un inicio fue traducido como administración y que hoy en día es comprendida como gestión de las organizaciones, entendiéndose que este último debe concretar una serie de diligencias para su funcionamiento y cumplimiento de metas fijadas como institución. En esa línea, Ramírez (2009) señala que, la palabra gestión consiste en hacer trámites que conlleven a cumplir los objetivos propuestos. Por lo tanto, se concibe por gestión a aquellas acciones que realiza una determinada organización con la finalidad de obtener un resultado favorable.

De otro lado, es necesario abordar el concepto de capacitación, Armas 2016 (como se citó en Llanos y Traverso, 2017) señala “es dotar al colaborador de los saberes necesarios para desempeñar cabalmente las funciones para las que fue contratado (p. 101). De esta manera, mediante los conocimientos adquiridos a través de la capacitación, los trabajadores van a fortalecer sus capacidades que les servirá para el cumplimiento óptimo de sus funciones en sus puestos de trabajo.

En 2015, Vallejo consideró respecto a la capacitación como el proceso para incrementar los atributos en las personas, de modo que aumenten en sus producciones y coadyuven a lograr las metas de cada entidad. Asimismo, agregó Ascencio y Navarro (2015) que la capacitación mejora la actitud de los trabajadores, fortalece su capacidad crítica para el mejor manejo de los problemas eliminando el miedo a la ineficiencia. Lo descrito, no sólo va a permitir ampliar los conocimientos adquiridos en la vida diaria del trabajador y aplicarlos en la organización, sino que también les va a permitir desarrollar nuevos comportamientos y actitudes a fin de responder a las demandas de la sociedad.

En consecuencia, de lo definido por los términos anteriores se determina que la gestión de capacitación es la implementación del proceso concerniente al adiestramiento en los diferentes organismos, teniendo como fin mejorar el desempeño de los trabajadores, cerrando brechas y desarrollando competencias y/o habilidades, teniendo en cuenta que la misma debe estar acorde con su perfil para alcanzar los fines de la entidad, así como estar orientados a la satisfacción del ciudadano (SERVIR, 2016). De lo señalado, se denota la importancia de una buena gestión de capacitación para añadir valor a las personas en determinados temas, de modo que respondan eficientemente a las metas fijadas en las organizaciones, teniéndose en cuenta que dichas organizaciones, sean públicas o privadas, dependen del esfuerzo de sus colaboradores para cumplir sus objetivos.

Como teoría que ha contribuido en las diferentes perspectivas de la capacitación, se menciona la teoría basada en los Recursos y Capacidades, ésta parte de la noción de que las empresas se caracterizan por su heterogeneidad en sus recursos y capacidades internas, demostrándose por un periodo largo de tiempo como una estrategia empresarial (Barney, 1991). Esta visión permite efectuar análisis interno dentro de las organizaciones, resaltando los aspectos más importantes para determinar aquellas fortalezas y debilidades, siendo de suma importancia, de tal manera que contribuyan al fortalecimiento de las capacidades de los trabajadores y

como consecuencia se logren los objetivos previstos.

En consecuencia, toda organización debe gestionar adecuadamente un recurso o capacidad, ya que no solo basta con poseerlo, sino que éstos creen ventajas competitivas y se mantengan en el tiempo.

Por otra parte, SERVIR (2016) considera dos tipos de actos a tener en cuenta, la formación laboral y la formación profesional. Respecto a la formación laboral, tiene como propósito perfeccionar a corto plazo la condición de las labores, teniendo en cuenta sus funciones y las necesidades de las instituciones, éstos no otorgan una licenciatura profesional o algún grado académico y pueden considerarse entre ellos los cursos, talleres, seminarios, diplomados, también comprende a la capacitación interinstitucional y las pasantías, que se programan para la transmisión de intelecto mediante las experiencias de campo. En cuanto a la formación profesional, ésta tiene como finalidad desarrollar conocimientos, competencias y/o habilidades pero se realizan a un periodo regular, éstos si otorgan una licenciatura o titulación por encima del bachiller; entre ellos destaca la Maestría y el Doctorado como estudios de profundización profesional con el objeto de ampliar y/o nutrir con información que esté orientada hacia una especialización. Así mismo, el proceso de capacitación comprende las siguientes fases:

Planificación; Inicia el proceso de capacitación, donde cada institución identifica sus necesidades de capacitación, debiendo estar alineados a sus objetivos estratégicos a fin de determinar las acciones que se realizarán durante el año. Para ello se debe tener en cuenta los siguientes pasos: Primer paso: Conformación del comité de planificación de la capacitación, está constituido por un miembro perteneciente a la oficina de recursos humanos que lo preside, un delegado de la oficina de planeamiento y presupuesto, un integrante de la alta dirección y un representante de los servidores públicos. Su participación, en el caso de los tres primeros es a plazo indeterminado, el cuarto integrante es designado por un lapso de tres años y es

elegido previa elección interna entre los trabajadores, quienes también elegirán al miembro suplente. Segundo paso: Sensibilización, se busca informar sobre la importancia y los beneficios de la gestión de capacitación. Tercer paso: Desarrollo del DNC, en este caso se desarrollan los requerimientos de capacitación, que previamente la oficina de personal, solicita a las diferentes unidades orgánicas, las mismas que deben estar alineadas con los perfiles y objetivos institucionales. Cuarto y último paso: Plan de Desarrollo de Personas (PDP), este instrumento tiene una vigencia anual y se elabora a partir del DNC, el cual va a contener la totalidad de las capacitaciones que se brindarán, debiendo contar con la disponibilidad presupuestal y garantizando la transparencia, oportunidad, eficiencia y pertinencia. Después de su elaboración se remite al comité de planificación para su aprobación y validación.

Ejecución; Comprende a los proveedores que serán seleccionados para brindar un buen servicio, así como las acciones destinadas a asegurar la participación de los trabajadores. De igual manera, se ejecutarán las diferentes acciones de capacitación previamente aprobadas en el PDP, debiendo tener en cuenta primero: La Matriz de ejecución del PDP, que contiene las distintas acciones de capacitación, los posibles proveedores, fuente de financiamiento, monto de la inversión total, los trabajadores beneficiarios, entre otros. Finalmente el formato de compromisos del beneficiario, es una declaración jurada, donde el servidor se compromete a cumplir con ciertas acciones fijadas por la institución, con el fin de capacitarse y las penalidades en caso de incumplimiento.

Evaluación; mide los resultados de las capacitaciones ejecutadas, mediante pruebas o encuestas que se realizan a los trabajadores, identificándose cuatro niveles importantes: Reacción, mide el grado de satisfacción de los colaboradores realizada a través de la encuesta; Aprendizaje, mide los conocimientos adquiridos, por medio de exámenes escritos, ensayos, entre otros; Aplicación, mide el grado de aplicación de las habilidades alcanzadas por el colaborador dentro de la entidad; e impacto, mide los efectos alcanzados a mediano plazo de las acciones de capacitación.

Las tres etapas se encuentran relacionadas, debiéndose continuar con todos los pasos a fin de gestionar adecuadamente la capacitación de los trabajadores, para que esta manera, las acciones de capacitación se consideren como una inversión y no como un gasto que perjudica a la entidad, toda vez que su correcta aplicación conllevará a mejorar el nivel de eficiencia de los servidores.

Respecto a la segunda variable de estudio Nivel de Eficiencia Personal, cabe mencionar en primer lugar la definición de eficiencia, que en su artículo Calvo, Pelegrín y Gil (2018) afirmaron que la eficiencia alude a los medios utilizados y los resultados que se obtienen, siendo así un atributo valorado por las organizaciones, ya que en la realidad su realización tiene como fin lograr los objetivos previstos, haciendo frente a diversas situaciones utilizando muy pocos recursos. Asimismo, es criterio de Cegarra (2015) que la eficiencia pretende establecer una relación entre los recursos facilitados y los resultados obtenidos en un momento determinado (Calvo et al., 2018). Por lo tanto, se puede definir a la eficiencia como la capacidad para obtener mejores y mayores resultados con la utilización correcta de los recursos asignados, sin embargo, esta definición suele confundirse muchas veces con la palabra eficacia, que según Camue, Carballal y Toscano (2017) afirman que la eficacia está referida a la obtención de metas, en cambio la eficiencia supone el modo de usar los insumos o medios para alcanzar los resultados que espera toda organización. Por lo tanto, la eficacia trata el nivel de cumplimiento de una meta fijada por una organización, mientras que la eficiencia refiere el grado del uso racional de los medios para cumplir una meta, denotándose así la diferencia entre ambas.

Por otro lado, según Alarcón, Freire, Pérez, Frías y Nogueira (2019) respecto al personal, consideran que las organizaciones deben enfocarse en el talento de su personal, preparándolos hacia el aprendizaje, el mismo que se logrará con una correcta gestión de sus competencias. Por su parte, Bell, Espín y Espín (2015)

destacan la importancia del trabajador, por cuanto es el recurso más notable para que cualquier organización funcione.

En ese sentido, Ramírez (2009) define a la eficiencia personal como el resultado de una combinación de conocimientos, técnicas y capacidades que poseen los individuos, de tal manera que refleje su vocación y el empeño de ejecutar sus funciones. Por ello, es una cualidad que revela la capacidad que tienen los trabajadores de producir y hacer bien las cosas, identificándose con las metas de las entidades que repercutirán en clase de prestación que se brinda a los ciudadanos.

Como teoría que ha contribuido y desarrollado el manejo de decisiones dentro de las organizaciones para que éstas logren su eficiencia, se menciona la teoría de la toma de decisiones según Altouk, (1998), está referida a la administración desde un criterio cuantitativo donde se utiliza herramientas primordiales para la toma de decisiones, toda vez que estas repercuten en la productividad y la eficiencia de las organizaciones. Cabe destacar que, las decisiones consolidan un camino a seguir entre varias alternativas, del cual dependerá el desarrollo eficiente de las diversas actividades que se plantean a diario. Por lo delimitado, se destaca las siguientes dimensiones:

Conocimiento; El conocimiento es considerado como una de las virtudes máspreciadas que se pueda poseer o buscar, para ello es importante su adecuada gestión, mediante el cual se reconoce el valor que tiene el conocimiento como recurso y producto en las organizaciones (Hernández, Cano y Arano, 2017).

Según López, Marulanda y Agudelo (2010) citado en De La Torre, Ramos y Gonzales (2016) sostienen que “usar el conocimiento es aplicar lo aprendido en experiencias pasadas para resolver problemas nuevos” (p. 33). Es decir, que lo aprendido mediante las vivencias servirán como herramienta para enfrentar situaciones futuras. En ese sentido, Arellano (2015) concibió respecto a la gestión del

conocimiento como un grupo de fases que facultan el crecimiento de modo positivo y significativo del conocimiento dentro de las organizaciones, a través de la administración de sus capacidades y teniendo como objetivo crear ventajas competitivas. De esta manera surgen mecanismos para su creación, transformación, transferencia y uso efectivo al considerarse el conocimiento como un divisor que determina la eficiencia y capacidad de competencia entre las organizaciones.

Competencia; La definición competencia nace de la necesidad de apreciar la capacidad de saber emplear o utilizar los conocimientos y/o habilidades desarrolladas por una persona, con la finalidad de responder eficientemente a determinadas situaciones que se presenten en un entorno competitivo (Hernández et al., 2017). Asimismo, Hernández et al., (2017) afirman “cuanto más competencias una persona desarrolle mejores oportunidades tendrá de contribuir con el desarrollo económico de la organización” (p. 48). De esta forma el servidor responderá de la mejor manera posible una situación, evitando así la paralización de la gestión por el desconocimiento de un tema que le toma tiempo en revisar y analizar.

Productividad; “La productividad es conocida como la relación existente entre el volumen total de producción y los recursos utilizados para alcanzar dicho nivel de producción, es decir la razón entre las salidas y las entradas” (Fontalvo, De La Hoz y Morelos, 2018, p. 50). Por lo tanto, es un indicador para medir la eficiencia de los recursos empleados para producir bienes o servicios, de tal manera que se logren los resultados esperados por la entidad y se satisfaga las necesidades de la sociedad.

Asimismo, Fontalvo et al., (2018) consideran que entre unos de los factores que determinan el nivel de productividad de las organizaciones, sobresale el recurso humano, ya que son las personas quienes desarrollan los procesos y están inmersas en todas las actividades que se ejecutan en beneficio de los objetivos planteados. En esa línea, es importante que la productividad dentro de una organización pueda ser medida a través de la programación de actividades, la ejecución de metas, el efecto

positivo de resultados y efectividad en la realización de funciones por parte del trabajador lo que conlleva a la calidad de servicio brindado.

A través del marco conceptual se desarrollan las ideas o argumentos que involucran al tema de investigación y por lo cual se va a requerir la revisión y/o exploración de diversas fuentes de información. Por ello, (Jones y George, 2014) sostienen que la gestión envuelve una gama de procedimientos como la planeación, organización, dirección y control dentro de las organizaciones con la finalidad de conseguir con éxito y eficiencia las metas previstas. Asimismo, Manrique (2016) consideró como gestión a la ejecución de actividades estructurados con la participación de todos los involucrados dentro de una entidad creando estrategias para un fin determinado.

Por otro lado, Gutiérrez, Escobedo, Ángeles y Gutiérrez (2019) señalaron que la capacitación busca aumentar las actividades y/o funciones de los trabajadores, mediante el cierre de brechas. Al respecto, éste tiene como fin preparar, dotar de conocimientos y desarrollar habilidades a uno de los recursos más importantes que tiene toda organización, como son las personas, lo cual va a conllevar al mejor desempeño de sus funciones en sus puestos de trabajo. También, Bermúdez (2015) hace énfasis al proceso de capacitación como una coordinación total que se planifica, ejecuta y evalúa con un único fin que es el motivar a las personas para que se sientan satisfechas en su ámbito laboral y de esta manera puedan producir mejor.

En resumen, mediante la gestión de capacitación se va a desarrollar un proceso formativo, utilizando una serie de herramientas que ampliarán los conocimientos, las habilidades y las actitudes de los servidores conforme al puesto que desempeñan y a su vez se incrementará la eficiencia laboral, que será beneficioso tanto para el trabajador como para la organización.

De otro lado, Rojas, Jaimes y Valencia (2018) señalaron que la eficiencia es el hecho o capacidad de producir al límite con poco esfuerzo o medios, de tal forma que se



alcance el éxito deseado. En ese contexto, la eficiencia se enfoca en buscar la mejor manera de llevarse a cabo las tareas, de modo que los recursos se utilicen de la forma más justa posible. Asimismo, Peretto (2018) considera que la eficiencia es un concepto que opera en el entorno interior de la empresa, siendo considerado como una medida de rendimiento donde se evalúa las unidades productivas. De esta manera, para que una organización sea eficiente debe caracterizarse por una buena administración, donde se destaque la capacidad de cumplir los objetivos previstos, sin que su gestión desperdicie sus recursos.

La Real Academia Española (2019) considera al personal como el conjunto de individuos que laboran en una misma organización o dependencia. Considerándose así, al grupo de personas que prestan sus servicios profesionales directos, subordinados y remunerados a una determinada organización. Por su parte, Alfaro (2012) señala que dentro de una organización, el talento humano está formado por todas las personas de distintos niveles, independientemente de las funciones que realicen. Es así, que los recursos humanos de una entidad, está compuesto por todas las personas, independientemente de su nivel formativo (pueden ser técnicos, auxiliares o profesionales) que contribuyan con su trabajo a la prestación de cualquier servicio.

En tal sentido, la eficiencia personal es el efecto de la mezcla de conocimientos, habilidades y actitudes del factor humano para el desarrollo de sus funciones en sus puestos de trabajo, generando con su aplicación el logro de las metas previstas.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y Diseño de Investigación**

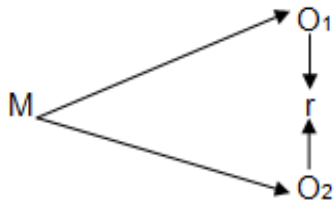
Este trabajo estuvo vinculado al enfoque cuantitativo, al respecto; Gonzáles y Barrios (2012), sostienen que este enfoque se encarga de “describir, explicar y predecir los fenómenos buscando la generalización y la predicción” (p. 31). Por su parte Hernández, Fernández y Baptista (2014) sostienen que el enfoque cuantitativo es de carácter sistemático y riguroso, es decir no se puede eludir o saltar alguna fase en la investigación. Sin embargo, se podría redefinir alguna fase. (p. 4).

Con respecto al tipo de investigación, este estudio fue de tipo básica. En palabras de Carrasco (2015) este tipo de estudio tiene como propósito profundizar en los conocimientos científicos en base a una realidad, obtiene y recolecta información para construir conocimientos científicos. Para Sánchez y Reyes (2006), las investigaciones de tipo básica tienen como finalidad el recojo de información de un fenómeno o realidad para mejorar el quehacer científico. El investigador se afana por conocer una problemática y teorizar al respecto.

La investigación utilizó el diseño no experimental, Hernández, et. al. (2014) refieren que en este diseño el investigador no pretende modificar o manipular la variable de estudio, no hace seguimiento o control alguno sobre la variable, solo recaba información del momento, en el instante y, por esta razón se denomina transversal (p.164). Para Carrasco (2015), los estudios transversales tienen como finalidad investigar los hechos de la realidad en un solo momento. (p.72).

El esquema que corresponde a los diseños no experimentales de carácter correlacional está dado por:

**Figura 1.** *Diagrama correlacional*



M = Muestra

O<sub>1</sub> = Gestión de Capacitación

O<sub>2</sub> = Nivel de Eficiencia Personal

r = Relación de las variables.

### **3.2. Variables y operacionalización**

Variable 1: Gestión de Capacitación

Definición conceptual

Es la implementación del proceso concerniente al adiestramiento en los diferentes organismos, teniendo como fin mejorar el desempeño de los trabajadores, cerrando brechas y desarrollando competencias y/o habilidades, teniendo en cuenta que la misma debe estar acorde con su perfil para alcanzar el logro de objetivos institucionales y que estén orientados a la satisfacción del ciudadano (SERVIR, 2016).

Definición operacional

Para medir la capacitación se va a considerar tres dimensiones: Planificación, ejecución y evaluación, que a su vez se medirán a través de los indicadores conformación del comité de planificación, sensibilización, diagnóstico de necesidades de capacitación, plan de desarrollo de personas, matriz de ejecución, registro de asistencia, formatos de compromiso del beneficiario, nivel de reacción, nivel de aprendizaje y nivel de aplicación.

**Tabla 1***Operacionalización de la variable: Gestión de capacitación*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos para las dimensiones	Niveles y rangos para la variable
<b>Planificación</b>	Conformación del comité de planificación.			Alto [29 – 36]	
	Sensibilización			Regular [21–28]	
	Diagnóstico de necesidades de capacitación.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8		Bajo [13–20]	
	Plan de desarrollo de personas				
<b>Ejecución</b>	Matriz de ejecución		Siempre=5	Alto [31– 38]	Alto [100 – 117]
	Registro de asistencia		Casi siempre = 4		
	Formatos de compromiso del beneficiario	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1	Regular [23–30]	Regular [83–99]
<b>Evaluación</b>	Nivel de reacción			Bajo [15–22]	Bajo [66–82]
	Nivel de aprendizaje			Alto [39– 43]	
	Nivel de aplicación	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25		Regular [35–38]	
				Bajo [31–34]	

Variable 2: Nivel de Eficiencia personal

Definición conceptual

Ramírez (2009) define a la eficiencia personal como el resultado de una combinación de conocimientos, técnicas y capacidades que poseen los individuos, de tal manera que refleje su vocación y el empeño de ejecutar sus funciones.

Definición operacional

Para medir la eficiencia personal se tomará en cuenta el conocimiento, competencia

laboral y productividad laboral.

**Tabla 2**

*Operacionalización de la variable: Nivel de Eficiencia Personal*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos para las dimensiones	Niveles y rangos para la variable
<b>Conocimiento</b>	Creación del conocimiento	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8		Eficiente [34 – 39]	
	Transferencia del conocimiento			Regular [27–33]	
	Aplicación del conocimiento			Deficiente [20–26]	
<b>Competencia</b>	Capacidad de resolución de conflictos	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17	Siempre=5 Casi siempre = 4 A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1	Eficiente [38 – 45]	Eficiente [102 – 118]
	Habilidades de comunicación			Regular [30–37]	Regular [87–101]
	Compromiso			Deficiente [22–29]	Deficiente [72–86]
<b>Productividad</b>	Actividades programadas	18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25		Eficiente [36 – 40]	
	Resultados			Regular [31–35]	
	Efectividad			Deficiente [26–30]	

### 3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

#### Población

La población la constituyeron 55 trabajadores administrativos de la UGEL Pisco, los criterios de inclusión que se tomaron en cuenta fueron el personal administrativo nombrado y contratado (pertenecientes al Régimen Laboral del D. Leg. 276 y D. Leg.

N°1057 – CAS) de la UGEL Pisco, excluyendo al personal docente (pertenecientes al Régimen Laboral de la Ley N°29944).

Hernández, et. al. (2014) señalaron que la población es el total de individuos u objetos que poseen similares cualidades que servirán como parte de la investigación. Por su parte Fracica 1988 (como se citó en Bernal, 2010) considera que la población es la agrupación del íntegro de las cifras de muestreo.

### **Muestra**

En este estudio se hace uso del censo para recabar información de las unidades de análisis, al respecto, Hernández, et. al. (2014) sostiene que un censo es cuando se tiene la facilidad de acceso a toda la población, la misma que enriquecerá los resultados de la investigación. (p.172). En tal sentido, la cantidad de individuos que pertenecen al censo de estudio son 55 trabajadores administrativos de la UGEL de Pisco.

### **Muestreo**

Existen dos tipos de muestreo, probabilísticas y no probabilísticas; para efectos de esta investigación no se realizó ningún muestreo dado que se utilizó un censo.

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

Para reunir información de las variables gestión de capacitación y nivel de eficiencia personal, se utilizó como técnica la encuesta, asimismo, se construyó dos instrumentos denominado cuestionario que contiene 25 ítems cada uno.

### **Instrumento de la variable 1: Gestión de Capacitación**

#### **Ficha técnica**

Nombre : Cuestionario para medir la variable

	capacitación.
Autora	: Valenzuela Villegas Stephany Brigitte
Objetivo	: Determinar el nivel de capacitación
Lugar de aplicación	: UGEL Pisco
Forma de aplicación	: Colectiva
Duración de la Aplicación	: 30 min.
Descripción del instrumento	: Cuestionario individual de 25 ítems de respuesta múltiple.
Dimensiones a evaluar	: Planificación, ejecución y evaluación

## **Instrumento de la variable 2: Nivel de Eficiencia Personal**

### **Ficha técnica**

Nombre	: Cuestionario para medir la eficiencia personal.
Autora	: Valenzuela Villegas Stephany Brigitte
Objetivo	: Determinar el nivel de eficiencia personal
Lugar de aplicación	: UGEL Pisco
Forma de aplicación	: Colectiva
Duración de la Aplicación	: 30 min.
Descripción del instrumento	: Cuestionario individual de 25 ítems de respuesta múltiple.
Dimensiones a evaluar	: Conocimiento, competencia y productividad.

### **Validez**

Para Corral (2009), la validez tiene que ver expresamente si el instrumento que se va aplicar a cierta población mide lo que realmente se debe medir. (p. 230). La validez de los instrumentos fueron validados por jueces expertos en cada materia.

**Tabla 3.***Validez del instrumento Gestión de Capacitación - juicio de expertos*

Experto	Nombre y Apellidos	DNI	Aplicable
1	Dr. Darién B. Rodríguez Galán	20044257	Si
2	Mg. Nazario Enrique Ruiz Tejedo	09014422	Si
3	Mg. Percy Tito Valencia Julca	18835544	Si

**Tabla 4.***Validez del instrumento Nivel de Eficiencia personal - juicio de expertos*

Experto	Nombre y Apellidos	DNI	Aplicable
1	Dr. Darién B. Rodríguez Galán	20044257	Si
2	Mg. Nazario Enrique Ruiz Tejedo	09014422	Si
3	Mg. Percy Tito Valencia Julca	18835544	Si

**Confiabilidad**

Los cuestionarios que se construyeron para recabar información en ambas variables se sometieron a una prueba piloto de 15 participantes para ver con “cuánta exactitud los ítems, representan al universo de donde fueron seleccionados” (Corral, 2009, p. 238), es decir, se espera que la aplicación de un instrumento repetida varias veces nos daría resultados muy aproximados.

**Tabla 5.***Estadístico de fiabilidad de la variable Gestión de Capacitación*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,853	25



En la Tabla 5 se aprecia el valor de Alfa de Cronbach 0,853 lo cual indica que el instrumento elaborado para la variable gestión de capacitación tiene fuerte confiabilidad.

**Tabla 6.**

*Estadísticos de fiabilidad de la variable Nivel de Eficiencia personal*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,826	25

Del mismo modo en la Tabla 6, se observa el valor del Alfa de Cronbach 0,826, esto confirma una fuerte confiabilidad del instrumento para variable nivel de eficiencia personal.

**Tabla 7.**

*Rango de valor de Alfa de Cronbach*

Criterio	Rango o valores estimados
No es confiable	0
Baja confiabilidad	0.01 a 0.49
Moderada confiabilidad	0.50 a 0.70
Fuerte confiabilidad	0.71 a 0.89
Muy fuerte confiabilidad	0.90 a 1.00

Fuente: George y Mallery (2003)

### **3.5. Procedimientos**

Se tuvo que sensibilizar a las personas que fueron parte la población en el sentido que comprendieran la importancia del estudio, toda vez que está totalmente vinculada con el que hacer administrativo como es la gestión de capacitación y el nivel de eficiencia personal.

Una vez realizada la sensibilización, se procedió al trabajo de campo que consistió en la aplicación de los instrumentos para recojo de la información, primero a una pequeña población de 15 colaboradores para la prueba piloto y luego a la población en general para la búsqueda de resultados conforme a los objetivos planteados.

Finalmente, se hizo uso del software SPSS 21 mediante el cual se realizó los procedimientos estadísticos para presentar los resultados en gráficos y tablas que corresponde a la estadística descriptiva e inferencial.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

A partir del acopio de información se elaboró una base de datos en Excel y posteriormente se procesó la información con el software SPSS versión 21, los resultados fueron expuestos mediante tablas y figuras. Finalmente, se hizo el contraste de hipótesis y se expusieron los resultados.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se hizo este estudio teniendo en cuenta los protocolos de ética de la Universidad César Vallejo, por otro lado, se tuvo la autorización de las autoridades correspondientes para la aplicación del trabajo de campo.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo de los resultados

Sabiendo que el presente estudio corresponde a un diseño no experimental con un esquema correlacional, se presentaron tablas de contingencia dado que nos permite interpretar como están relacionadas las variables. Desde luego se hizo una interpretación por cada variable independientemente.

**Tabla 8.**

*La gestión de capacitación y el nivel eficiencia del personal administrativo de la UGEL de Pisco.*

		Nivel de Eficiencia personal			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Gestión de Capacitación	Regular	3 5,5%	15 27,3%	23 41,8%	41 74,5%
	Alto	0 0,0%	2 3,6%	12 21,8%	14 25,5%
Total		3 5,5%	17 30,9%	35 63,6%	55 100,0%

En la Tabla 8, haciendo un análisis independientemente por cada variable se observa que el 74,5% de los encuestados consideraron que la gestión de capacitación se encuentra en un nivel regular, y sólo el 25,5% percibió que tiene un nivel alto. Para la variable nivel de eficiencia personal se aprecia que el 63,6% consideró que es eficiente, el 30,9% es regular y el 5,5% sostiene que es regular en 5,5%, el nivel de eficiencia personal es deficiente.

Cuando hacemos el análisis de cómo están vinculadas dichas variables, podemos observar que el 21,8% consideró que la gestión de capacitación se encuentra en un nivel alto y en ese mismo sentido el Nivel de eficiencia personal es eficiente. En tanto el 27,3% consideró que la Gestión de capacitación es regular, en esa misma cifra el

Nivel de eficiencia personal es también regular. Finalmente, cuando la capacitación es regular en 5,5% el nivel de eficiencia personal es deficiente.

**Tabla 9.**

*La planificación y el nivel de eficiencia del personal administrativo de la UGEL Pisco*

		Nivel de Eficiencia personal			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Planificación	Bajo	1 1,8%	1 1,8%	4 7,3%	6 10,9%
	Regular	1 1,8%	11 20,0%	21 38,2%	33 60,0%
	Alto	1 1,8%	5 9,1%	10 18,2%	16 29,1%
Total		3 5,5%	17 30,9%	35 63,6%	55 100,0%

En la tabla 9 se visualiza que el 18,2% de los encuestados percibieron que la planificación se encuentra en un nivel alto, y en ese mismo sentido el nivel de eficiencia personal es eficiente. En tanto el 20% consideró que la planificación es regular, en esa misma cifra el nivel de eficiencia personal también es regular. Sólo el 1,8% de total de encuestados manifestó que la planificación se encuentra en un nivel bajo, por ende el nivel de eficiencia personal es deficiente.

**Tabla 10.***La ejecución y el nivel de eficiencia del personal administrativo de la UGEL Pisco*

		Nivel de Eficiencia personal			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Ejecución	Bajo	1 1,8%	1 1,8%	3 5,5%	5 9,1%
	Regular	1 1,8%	11 20,0%	11 20,0%	23 41,8%
	Alto	1 1,8%	5 9,1%	21 38,2%	27 49,1%
Total		3 5,5%	17 30,9%	35 63,6%	55 100,0%

En cuanto como se encuentran relacionadas la dimensión ejecución y la variable nivel de eficiencia personal, se observa en la Tabla 10 que el 38,2% de los encuestados percibieron que la ejecución está en un nivel alto y es eficiente en esa misma cifra. Se observó también que la dimensión ejecución se encuentra en un nivel bajo (1,8%) y en esa misma línea el nivel de eficiencia personal es deficiente. Finalmente, se percibió que ambas variables se encuentran en un nivel regular con una cifra de 20%.

**Tabla 11.***La evaluación y el nivel de eficiencia del personal administrativo de la UGEL Pisco*

		Nivel de Eficiencia personal			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Evaluación	Bajo	0 0,0%	5 9,1%	1 1,8%	6 10,9%
	Regular	3 5,5%	9 16,4%	18 32,7%	30 54,5%
	Alto	0 0,0%	3 5,5%	16 29,1%	19 34,5%
Total		3 5,5%	17 30,9%	35 63,6%	55 100,0%

En la tabla 11, llama mucho la atención que no existe niveles bajos ni deficientes para ambas variables. Sin embargo, se observó que el 29,1% de los encuestados percibieron que la evaluación está en un nivel alto y por esa misma razón el nivel de eficiencia personal es eficiente. Si analizamos la relación de la evaluación con los niveles de la eficiencia personal, en ambos casos se encuentran en un nivel regular con una cifra porcentual de 16,4%.

## 4.2. Análisis inferencial de los resultados

### 4.2.1. Estadística para determinación la prueba de normalidad

**Tabla 12.**

*Prueba de normalidad para las variables gestión de capacitación y nivel de eficiencia personal*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístic	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
	o					
Gestión de capacitación	,464	55	,000	,543	55	,000
Nivel de eficiencia personal	,394	55	,000	,672	55	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

La prueba de normalidad sirve para saber con qué tipo de pruebas estadísticas procesaremos la información recabada. En ese sentido, se puede observar en la Tabla 12 que el P valor de ambas variables es 0,000 y como estos valores son menores a 0,05 (  $P < 0,05$  ), entonces se hizo uso de las prueba no paramétricas, dentro de ella el estadístico de Spearman. Se advierte que siendo la nuestra 55 y siendo esta mayor o igual a 50, se analizó la prueba de normalidad con la prueba de Kolmogorov-Smirnov, la cual nos afirmó que los datos no contienen una distribución normal.

#### 4.2.2. Contraste de hipótesis

**Figura 2.** Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

-1.00 = correlación negativa perfecta
-0.90 = Correlación negativa muy fuerte.
-0.75 = Correlación negativa considerable.
-0.50 = Correlación negativa media.
-0.25 = Correlación negativa débil.
-0.10 = Correlación negativa muy débil.
0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10 = Correlación positiva muy débil.
+0.25 = Correlación positiva débil.
+0.50 = Correlación positiva media.
+0.75 = Correlación positiva considerable.
+0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
+1.00 = Correlación positiva perfecta

Fuente: Rebollar y Campos (2015)

Para efectos de la interpretación de los resultados de los contrastes de las hipótesis se tuvo en cuenta los valores de los rangos de la figura 1, estos rangos de Spearman puede variar de  $-1.00$  a  $+1.00$ .

#### **Prueba de la hipótesis general**

Ha: Existe relación significativa entre la gestión de capacitación y el nivel de eficiencia del personal administrativo de la UGEL Pisco, 2020.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión de capacitación y el nivel de eficiencia del personal administrativo de la UGEL Pisco, 2020.

**Tabla 13.**

*Prueba de hipótesis para las variables gestión de capacitación y nivel de eficiencia personal*

			Gestión de Capacitación	Nivel de Eficiencia personal
Rho de Spearman	Gestión de Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,405
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	55	55
Rho de Spearman	Nivel de Eficiencia personal	Coeficiente de correlación	,405	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	55	55

Mediante la prueba de Rho de Spearman se observa en la Tabla 13 que el coeficiente de correlación es 0,405 y el valor del P - valor es 0,002 ( $P < 0,05$ ), lo cual nos confirma que existe una correlación significativa (correlación positiva débil) entre ambas variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y confirmamos la hipótesis alterna y se concluye que existe relación significativa entre la gestión de capacitación y el nivel de eficiencia del personal administrativo de la UGEL Pisco, 2020.

### **Prueba de la hipótesis específica 1**

Ha: Existe relación significativa entre la planificación y el nivel de eficiencia del personal administrativo de la UGEL Pisco, 2020.

Ho: No existe relación significativa entre la planificación y el nivel de eficiencia del personal administrativo de la UGEL Pisco, 2020.



**Tabla 14.***Prueba de hipótesis para la dimensión planificación y nivel de eficiencia personal*

		Planificación	Nivel de Eficiencia personal
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,582
		N	,001
Nivel de Eficiencia personal		Coeficiente de correlación	55
		Sig. (bilateral)	55
		N	,582
			,001
			.
			55
			55

En la tabla 14 se observa el coeficiente de correlación es 0,582 y el valor del sig. Bilateral es 0,001 y siendo esta menor a 0,05 ( $P < 0,05$ ) se confirma que existe correlación significativa (correlación positiva media) entre dichas variables. Por ende, es aceptada la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula. Finalmente se concluye que existe relación significativa entre la planificación y el nivel de eficiencia del personal administrativo de la UGEL Pisco, 2020.

### **Prueba de la hipótesis específica 2**

Ha: Existe relación significativa entre la ejecución y el nivel de eficiencia del personal administrativo de la UGEL Pisco, 2020.

Ho: No existe relación significativa entre la ejecución y el nivel de eficiencia del personal administrativo de la UGEL Pisco, 2020.

**Tabla 15.***Prueba de hipótesis para la dimensión ejecución y el nivel de eficiencia personal*

		Ejecución	Nivel de Eficiencia personal
Rho de Spearman	Ejecución	1,000	,343*
		Sig. (bilateral)	,001
	N	55	55
Nivel de Eficiencia personal		,343*	1,000
		Sig. (bilateral)	,001
	N	55	55

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 15 se deduce que existe una correlación significativa (correlación positiva débil) entre la dimensión ejecución y el nivel de eficiencia personal con un coeficiente de correlación 0,343, se observa también el valor del sig. Bilateral es 0,001 ( $P < 0,005$ ). Por ende, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula. Luego, se concluye que existe relación significativa entre la ejecución y el nivel de eficiencia del personal administrativo de la UGEL Pisco, 2020.

### Prueba de la hipótesis específica 3

Ha: Existe relación significativa entre la evaluación y el nivel de eficiencia del personal administrativo de la UGEL Pisco, 2020.

Ho: No existe relación significativa entre la evaluación y el nivel de eficiencia del personal administrativo de la UGEL Pisco, 2020.

**Tabla 16.***Prueba de hipótesis para la dimensión evaluación y el nivel de eficiencia personal*

		Evaluación	Nivel de Eficiencia personal
	Coeficiente de correlación	1,000	,477
Evaluación	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	55	55
	Coeficiente de correlación	,477	1,000
Nivel de Eficiencia personal	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	55	55

En la Tabla 16 se advierte el coeficiente de correlación 0,405 y el valor del P- valor 0,002 ( $P < 0,05$ ), lo cual confirma que existe una correlación significativa (correlación positiva débil) entre ambas variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, luego se concluye que existe relación significativa entre la evaluación y el nivel de eficiencia del personal administrativo de la UGEL Pisco, 2020.

## V. DISCUSIÓN

Este estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión de capacitación y el nivel de eficiencia del personal administrativo de la UGEL Pisco, 2020. De igual forma buscó determinar la relación que existe entre cada de una de las dimensiones de la variable gestión de capacitación (planificación, ejecución y evaluación) con la segunda variable denominado nivel de eficiencia personal.

En el proceso de la investigación y sobre todo en el trabajo de campo se tuvo algunos inconvenientes como el recojo de información, dado la coyuntura actual y debido a la pandemia que se vive, para recabar la información fue presencial y mediante formularios *On line* en la cual no todos los participantes de la muestra colaboraron como se hubiera esperado; algunos enviaron los cuestionarios a destiempo, por lo que, estas limitaciones de alguna forma incidieron en los resultados ya que se encontraron correlaciones débiles.

En términos generales los resultados estadísticos descriptivos que se encuentran por cada variable independiente, muestran que el 74,5% del total de los trabajadores administrativos consideraron que la gestión de capacitación se encuentra en un nivel regular, del mismo modo, sólo el 25,5% de los participantes perciben que la gestión de capacitación está en un nivel alto. Con respecto a la variable nivel de eficiencia personal, se tiene que el 63,6% de los encuestados consideran que es eficiente, el 30,9% percibe que es regular y un pequeño grupo responde que es deficiente (5,5%).

Estos resultados tienen algo de similitud con el estudio realizado por Fernández (2016) quien sostiene que la capacitación es fundamental en el desarrollo de los trabajadores de enfermería del hospital San Jacinto de Xacpata, Guatemala. Ciertamente en este estudio se ha encontrado un alto porcentaje de niveles de gestión de capacitación lo cual afecta directamente en el nivel de eficiencia del personal administrativo de la UGEL Pisco. Por otro lado, los resultados son similares

a la de Mariño (2018), el autor concluye que el proceso de capacitación por competencias es importante para el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa.

En cuanto respecta al contraste de hipótesis de las variables gestión de capacitación y nivel de eficiencia personal, se obtuvo una correlación positiva débil (coeficiente de correlación=0,405 – sig. bilateral 0,002) a un nivel de significancia de 0,05; esto indica que finalmente existe una relación entre la gestión de capacitación y el nivel de eficiencia personal. Los resultados del contraste de hipótesis para la planificación y el nivel de eficiencia personal dan cuenta que existe correlación significativa (Coeficiente de correlación=0,582) a un nivel de significancia de 5%. De igual forma el coeficiente de correlación para la ejecución y nivel de eficiencia personal dan cuenta que existe una correlación significativa (coeficiente de correlación=0,343; P=0,001). Finalmente, el coeficiente de correlación para la evaluación y el nivel de eficiencia personal indican que existe una relación significativa (Rho de Spearman=0,477; Sig, bilateral=0,000) a un nivel de significancia de 0,05.

Estos resultados son muy similares al estudio realizado por Bobadilla (2019) en el cual afirma que la capacitación influye positivamente en el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública de Lima 2018. Por otro lado, Echevarría (2018) también le da soporte al presente estudio, el investigador encontró una correlación Rho=0,419 con un nivel de significancia menor a 0,05 e indica que la capacitación está relacionada con la productividad laboral, lo que análogamente se compara con el presente estudio.

Revisando la literatura se da cuenta que Rengifo (2018) en un estudio realizado en el personal administrativo de la OEFA, encontró una relación positiva y significativa de las variables capacitación y desempeño laboral con un coeficiente de correlación de 0,707 a un nivel de significancia de 0,05.

## VI. CONCLUSIONES

En función a los resultados encontrados y partiendo de los objetivos planteados se obtiene las siguientes conclusiones:

1. Se encontró una correlación significativa entre las variables gestión de capacitación y nivel de eficiencia personal evidenciándose un coeficiente de correlación de 0,405 y un Sig. bilateral de 0,002. Por tal consideración se afirma: Existe relación significativa entre la gestión de capacitación y el nivel de eficiencia del personal administrativo de la UGEL Pisco, 2020.
2. Mediante la prueba de Rho de Spearman se determinó que existe correlación significativa entre la dimensión planificación y el nivel de eficiencia personal, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,582 con un Sig. bilateral de 0,001. Por lo tanto, se concluye: Existe relación significativa entre la planificación y el nivel de eficiencia del personal administrativo de la UGEL Pisco, 2020.
3. Se demuestra una correlación positiva débil ( $Rho=0,343$ ) con P-valor de 0,001 para la dimensión ejecución y eficiencia personal con un nivel de significancia de 0,05. Esto nos permite afirmar: Existe relación significativa entre la ejecución y el nivel de eficiencia del personal administrativo de la UGEL Pisco, 2020.
4. Finalmente, para el contraste de la hipótesis específica 3 se halló la existencia de una correlación significativa entre la evaluación y el nivel de eficiencia personal ( $Rho= 0,477$ ;  $P=0,000$ ). Por ende, se concluye: Existe relación significativa entre la evaluación y el nivel de eficiencia del personal administrativo de la UGEL Pisco, 2020.

## VII. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones en este estudio se dan a partir de algunas dificultades o resultados que se perciben deficientes.

1. Los resultados de la variable gestión de capacitación según los colaboradores administrativos se encuentra en un 25,58% del nivel alto y el 74,5% en un nivel regular, en tal sentido, se recomienda cerrar las brechas de la capacitación haciendo que ese nivel regular se revierta en niveles altos para concretar mejores niveles de eficiencia personal.
2. Se recomienda a quienes dirigen la UGEL de Pisco, desarrollar y/o implementar acciones de capacitación para alcanzar mejores niveles de eficiencia personal en los trabajadores. Del mismo modo, llamar a la reflexión a los servidores administrativos para que se capaciten de forma personal.
3. Los resultados dan cuenta que en el proceso de la planificación de la variable gestión de capacitación el nivel alto sólo llega a un 29,1%, esto significa que se hace necesario reforzar la planificación para concretarse buenos niveles de capacitación y por ende ver reflejados en niveles óptimos la eficiencia personal.

## REFERENCIAS

Álava, M. y Gómez, K., (2016). *Influencia de los subsistemas de talento humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el período 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de capacitación y selección.* [tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio Institucional <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/5123>

Alarcón, M., Freire, L., Pérez, O., Frías, R., y Nogueira, D. (2019). Measurement of the performance of Human Talent in Higher Education Institutions: scientific production. *La Habana*, 40 (1), 24-36. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-59362019000100024](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362019000100024)

Alfaro, M. (2012). *Administración de personal (1ª ed.)*. Red Tercer Milenio S.C.

Altouk, O. (1998), *La Administración: Entre tradición y renovación (2ª ed.)*. Cali: Arles Gráficas Univalle.

Arellano, M. (2015). Knowledge Management as Strategy to achieve competitive advantages in oil Organizations. *Orbis Revista Científica Ciencias Humanas*. 10 (30). 31-47. <https://www.redalyc.org/pdf/709/70932870004.pdf>

Armas, Y., Llanos, M. y Traverso, P. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. Universidad ECOTEC.

Ascencio, E. y Navarro, J. (2015). Importancia de la capacitación y el desarrollo del talento humano en el Ecuador. *Revista observatorio de la economía latinoamericana*. 15(2). 1-12. Consultado de



<https://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2015/capacitacion.html>

Autoridad Nacional del Servicio Civil. *Gestión de la capacitación*. Consultado de <https://www.servir.gob.pe/desarrollo-de-capacidades/plan-de-desarrollo-de-las-personas/gdc/que-es-gdc/gestion-de-la-capacitacion/#:~:text=La%20Gesti%C3%B3n%20de%20la%20Capacitaci%C3%B3n,Capacitaci%C3%B3n%20en%20el%20sector%20p%C3%ABlico.>

Baptista, D. y Flores, R. (2014). *Capacitación y Reclutamiento de personal en los establecimientos de Panamá*. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://publications.iadb.org/es/publicacion/13829/capacitacion-y-reclutamiento-de-personal-en-los-establecimientos-de-panama>

Barney, J. (1991). *Firm Resources and Sustained Competitive Advantage*. Journal of Management.

Bell, R., Espín, O., y Espín, M. (2015). Tendencias de la Gestión de Talento Humano en el Sector Público. *Revista científica ECOCIENCIA*, 2 (2), 1-14. <http://ecociencia.ecotec.edu.ec/upload/php/files/numero1/1.pdf>

Bermúdez, L. (2015). Training: a Tool for Strengthening to Smes. *InterSedes: Revista de las Sedes Regionales*. Vol. XVI. (33-2015) ISSN: 2215-2458. Consultado de: <https://www.redalyc.org/pdf/666/66638602001.pdf>

Bernal, A. (2010). *Metodología de la investigación*. Tercera edición Pearson. Colombia.

Bobadilla, E. (2019). *Capacitación en el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública de Lima 2018*. [tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27085>

Calvo, J., Pelegrin, A. y Gil, M. (2018). Theoretical Approaches to Evaluate Efficiency and Efficacy in Primary Healthcare Services in the Public Sector. *Retos de la Dirección*. 12 (1). 96-118. Consultado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/rdir/v12n1/rdir06118.pdf>

Camue, A., Carballal E. y Toscano D. (2017). Theoretical Conceptions of Organizational Effectiveness and its Assessment at Universities. *Cofín Habana*. 11 (2). 136-152. Consultado de: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2073-60612017000200010](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612017000200010)

Carrasco, D. (2015). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.

Congreso de la Republica (2016, 13 de agosto). *Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE. Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas"*. Diario Oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/directiva-normas-para-la-gestion-del-proceso-de-capacitacio-resolucion-no-141-2016-servir-pe-1415160-1/>

Congreso de la Republica (2013, 04 de julio). *Ley N°30057. Ley del Servicio Civil*. Diario Oficial El Peruano. <https://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/Ley%2030057.pdf>

Corral (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *Revista ciencias de la educación*. Vol 19/ nº 33. Valencia <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf>

De La Torre, Y., Ramos, N. y Gonzales, E. (2016). The knowledge management

critical tool in the management of intangible resources in an aerospace industry. *Revista CEA*. 2 (3), 31-48.  
<https://revistas.itm.edu.co/index.php/revista-cea/article/view/264>

Echevarría, M. (2018). *Capacitación del personal en la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Carabayllo, 2018*. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional  
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22663?locale-attribute=en>

Fernández, H. (2016). *Efectos del Plan de Capacitación EUBRE, en la capacidad de uso de tecnología del personal de enfermería del hospital San Jacinto de Xacpata, Guatemala 2015*. [tesis de maestría, Universidad Nacional San Cristóbal de Guatemala].

Fiszbein, A., Cumsille, B. y Cueva, S. (2016). *La capacitación laboral en América Latina*. Inter-American Dialogue / Laureate International Universities.  
<http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/MINEDU/5225>

Fontalvo, T., De la Hoz, E. y Morelos, J. (2018). Productivity and Its Factors: Impact On Organizational Improvement. *Dimensión empresarial*. 16 (1). 47-60.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6233008>

Gonzales, A. y Barrios, M. (2012). *Métodos y técnicas para la investigación del comportamiento informacional. Fundamentos y nuevos desarrollos*. Ediciones Trea, S.L. España.

Gutiérrez, A., Escobedo, S., Ángeles, M., y Gutiérrez, M. (2019). Financing in the training of health professionals from the perspective of the Public Sector, 2016-2018. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 19(4), 38-46. <https://dx.doi.org/10.25176/RFMH.v19i4.2338>

- Hernández, C., Cano, M., y Arano, R. (2017). Gestión del Conocimiento para el desarrollo de competencias laborales y su impacto en el proceso productivo de las empresas. *Universidad Veracruzana*.  
<https://www.uv.mx/iiesca/files/2017/10/06CA201701.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a. ed. ). México D.F.: McGraw-Hill.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018) *Metodología de la Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. De C. V.
- Jones, G. y George, J (2014). *Administración contemporánea* (6ª ed.). Mc Graw Hill.
- Lara, J. (2017). Impacto de la Gestión Administrativa sobre la Eficiencia de la actividad Pesquera Artesanal - Cantón Manta. *ECA Sinergia*. 8 (2). 144-157. Consultado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6230337>
- Mallqui, A., (2018). *Eficiencia laboral y clima institucional en los docentes de la Institución Educativa. Amarilis-2018*. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional  
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32630>
- Manrique, A. (2016). Gestión y diseño: Convergencia disciplinar. *Pensamiento y gestión*. 40. 129-158. Consultado de:  
<http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n40/n40a06.pdf>
- Marín, P. (2015, 14 de diciembre) *Capacitación y desafíos de la gestión pública*. El Peruano. <https://elperuano.pe/noticia-capacitacion-y-desafios-degestion-publica-36421.aspx>

- Mariño, T. (2016). *Diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral*. [tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28316>
- Martínez, C. (2005). *Teoría avanzada de organización y gestión: análisis del desarrollo de competencias en empresas colombianas (1ª ed.)*. Universidad Nacional de Colombia.
- Novella, R., Alvarado, A., Rosas, D. y Gonzales, C. (2019). *Encuesta de habilidades al trabajo (ENHAT) 2017-2018: causas y consecuencias de las brechas en el Perú*. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de tesis (5ª ed.)*. Ediciones de la U.
- Parra, C y Rodríguez, F. (2016). Training and its effect in quality management in organizations. *Revista de Investigación Desarrollo e Innovación*. 6(2), 131-143. <http://dx.doi.org/10.19053/20278306.4602>
- Peretto, C. (2017). Métodos para medir y evaluar la eficiencia de unidades productivas. *Investigación Operativa*. 24 (39), 5-25. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/epio/article/view/16540>
- Poquioma, A. (2018). *Eficiencia Administrativa y el cumplimiento de la función de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, 2017*. [tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31625>
- Ramírez, C. (2009). *Fundamentos de administración (3ª ed.)*. Ecoe Ediciones.

Real Academia Española. (2019). *Diccionario de la lengua española* (edición del tricentenario). <https://dle.rae.es/personal?m=form>

Rengifo, R. (2018). *Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima 2017*. [tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/16316?locale-attribute=es>

Ríos, A. (2020). Gobernabilidad y gobernanza en las Unidades de Gestión Educativa Local del Perú: Una mirada desde el conocimiento de sus funciones. *Revista Iberoamericana de Education*, 83 (1), 97-119, <https://doi.org/10.35362/rie8313832>

Rodríguez, G. (2015). *Programa De Capacitación Para El Desarrollo De Competencias En El Personal Administrativo. Caso: Servicio Autónomo Instituto De Altos Estudios "Dr. Arnoldo Gabaldon"*. [tesis de maestría, Universidad de Carabobo]. Repositorio Institucional <http://riuc.bc.uc.edu.ve/handle/123456789/1927>

Rodríguez, A., y García, V. (2018). Effectiveness and Efficiency, essential premises for Competitiveness. *Ciencias Holguín*. 18 (3). 1-14. Consultado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1815/181524338001.pdf>

Rojas, M., Jaimes, L., y Valencia, M. (2018). Effectiveness, efficacy and efficiency in teamworks. *Revista ESPACIOS*. 39 (6). 11. Consultado de: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/18390611.html>

Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación*

*Científica*. Lima: Editorial Bussines Suport.

Sánchez, M. (2015). Appreciation of research training and scientific publication in college students. *Investigación en Educación Médica*. 4 (13). 50-51.

Consultado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/iem/v4n13/v4n13a9.pdf>

Vallejo, L.M. (2015) *Gestión del Talento Humano*. Riobamba, Ecuador: Instituto de Investigaciones.

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

<b>MATRIZ DE CONSISTENCIA</b>						
<b>TÍTULO:</b> La gestión de capacitación y su relación con el nivel de eficiencia del personal administrativo de la UGEL Pisco, 2020						
<b>AUTOR:</b> Stephany Brigitte Valenzuela Villegas						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p><b>Problema general:</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de capacitación y el nivel de eficiencia del personal administrativo de la UGEL Pisco, 2020?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la planificación y el nivel de eficiencia del personal administrativo de la UGEL Pisco, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la ejecución y el nivel de eficiencia del personal administrativo de la UGEL Pisco, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación y el nivel de eficiencia del personal administrativo de la UGEL Pisco, 2020?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión de capacitación y el nivel de eficiencia del personal administrativo de la UGEL Pisco, 2020</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Establecer la relación que existe entre la planificación y el nivel de eficiencia del personal administrativo de la UGEL Pisco, 2020.</p> <p>Describir la relación que existe entre de la ejecución y el nivel de eficiencia del personal administrativo de la UGEL Pisco, 2020.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la evaluación y el nivel de eficiencia del personal administrativo de la UGEL Pisco, 2020.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe relación significativa entre la gestión de capacitación y el nivel de eficiencia del personal administrativo de la UGEL Pisco, 2020.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>Existe relación significativa entre la planificación y el nivel de eficiencia del personal administrativo de la UGEL Pisco, 2020</p> <p>Existe relación significativa entre la ejecución y el nivel de eficiencia del personal administrativo de la UGEL Pisco, 2020.</p> <p>Existe relación significativa entre la evaluación y el nivel de eficiencia del personal administrativo de la UGEL Pisco, 2020</p>	<b>Variable 1: Gestión de Capacitación</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			Planificación	Conformación del comité de planificación	1 - 8	Alto [100 – 117]
				Sensibilización Diagnóstico de necesidades de la capacitación	9 - 16	
			Ejecución	Plan de Desarrollo de Personas	17 - 25	Regular [83–99]
				Matriz de ejecución del PDP Registro de asistencia Formato de compromisos del beneficiario		Bajo [66–82]
			Evaluación	Nivel de reacción Nivel de aprendizaje Nivel de aplicación Nivel de impacto		
<b>Variable 2: Nivel de Eficiencia Personal</b>						
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>			
Conocimiento	Creación del conocimiento	1 - 8	Eficiente [102 – 118]			
	Transferencia del conocimiento	9 - 17				



			<p>Competencia</p> <p>Productividad</p>	<p>Aplicación del conocimiento</p> <p>Capacidad de resolución de conflictos</p> <p>Habilidades de comunicación</p> <p>Compromiso</p> <p>Actividades programadas</p> <p>Resultados</p> <p>Efectividad</p>	<p>18 - 25</p>	<p>Regular [87-101]</p> <p>Deficiente [72-86]</p>
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL			
<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Alcance:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Método:</b> Hipotético deductivo</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> 55 trabajadores administrativos de la UGEL Pisco, 2020</p> <p><b>TIPO DE MUESTRA:</b> No hubo muestra porque se hizo uso del censo</p>	<p><b>Variable 1:</b> Gestión de Capacitación</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p><b>Autor:</b> Stephany B. Valenzuela Villegas</p> <p><b>Año:</b> 2020</p> <p><b>Ámbito de Aplicación:</b> Personal administrativo de la UGEL Pisco, 2020</p> <p><b>Forma de Administración:</b> Individual</p> <hr/> <p><b>Variable 2:</b> Nivel de Eficiencia Personal</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p><b>Autor:</b> Stephany B. Valenzuela Villegas</p> <p><b>Año:</b> 2020</p> <p><b>Ámbito de Aplicación:</b> Personal administrativo de la UGEL Pisco, 2020</p> <p><b>Forma de Administración:</b> Individual</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Análisis de la estadística e información recopilada en tablas de frecuencias y porcentajes, tablas de contingencias.</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Se usó la prueba estadística de correlación (Rho de Spearman) para probar las hipótesis formuladas.</p>			

## Anexo 2. Operacionalización de las variables de estudio

VARIABLE: Correlacional N°1

VARIABLE	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Unidad de Medida	Escala	Valor Final
Gestión de capacitación	Es la implementación del proceso concerniente al adiestramiento en los diferentes organismos, teniendo como fin mejorar el desempeño de los trabajadores, cerrando brechas y desarrollando competencias y/o habilidades, teniendo en cuenta que la misma debe estar acorde con su perfil para alcanzar el logro de objetivos institucionales y que estén orientados a la satisfacción del ciudadano (SERVIR, 2016).	Para medir la capacitación se va a considerar tres dimensiones: Planificación, ejecución y evaluación, que a su vez se medirán a través de los indicadores conformación del comité de planificación, sensibilización, diagnóstico de necesidades de capacitación, plan de desarrollo de personas, matriz de ejecución, registro de asistencia, formatos de compromiso del beneficiario, nivel de reacción, nivel de aprendizaje y nivel de aplicación	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conformación del comité de planificación</li> <li>- Sensibilización</li> <li>- Diagnóstico de necesidades de la capacitación</li> <li>- Plan de Desarrollo de Personas</li> </ul>	Siempre=5 Casi siempre=4 Algunas veces=3 Casi Nunca=2 Nunca=1	Ordinal tipo Likert	Alto [100 – 117]  Regular [83–99]  Bajo [66–82]
			Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Matriz de ejecución del PDP</li> <li>- Registro de asistencia</li> <li>- Formato de compromisos del beneficiario</li> </ul>		Ordinal tipo Likert	
			Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de reacción</li> <li>- Nivel de aprendizaje</li> <li>- Nivel de aplicación</li> <li>- Nivel de impacto</li> </ul>		Ordinal tipo Likert	

VARIABLE: Correlacional N°2

VARIABLE	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Unidad de Medida	Escala	Valor Final
Nivel de eficiencia personal	Ramírez (2009) define a la eficiencia personal como el resultado de una combinación de conocimientos, técnicas y capacidades que poseen los individuos, de tal manera que refleje su vocación y el empeño de ejecutar sus funciones.	Para medir el nivel de eficiencia personal se tomará en cuenta el conocimiento, competencia laboral y productividad laboral.	Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creación del conocimiento</li> <li>- Transferencia del conocimiento</li> <li>- Aplicación del conocimiento</li> </ul>	Siempre=5 Casi siempre=4 Algunas veces=3 Casi Nunca=2 Nunca=1	Ordinal tipo Likert	Eficiente [102 – 118]  Regular [87–101]  Deficiente [72–86]
			Competencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad de resolución de conflictos</li> <li>- Habilidades de comunicación</li> <li>- Compromiso</li> </ul>		Ordinal tipo Likert	
			Productividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actividades programadas</li> <li>- Resultados</li> <li>- Efectividad</li> </ul>		Ordinal tipo Likert	

## Anexo 3. Instrumentos

### CUESTIONARIO GESTIÓN DE CAPACITACIÓN

Estimado (a) servidor público, el presente cuestionario tiene como propósito recopilar información sobre la Gestión de Capacitación en la UGEL Pisco, 2020.

**Instrucciones:** Cada pregunta contiene cinco (5) alternativas, priorice una de las respuestas y marque con una “X” dentro del recuadro, según su criterio. Sus respuestas, serán de carácter ANÓNIMO y su procesamiento confidencial, por lo que, se solicita sinceridad al marcar todas las respuestas.

Escala de valoración:

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

N°	Variable: Capacitación	5	4	3	2	1
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
	<b>Dimensión 1: Planificación</b>					
1	¿La entidad propicia la conformación de un comité para la planificación de capacitaciones?					
2	¿La entidad promueve la importancia y beneficios de la capacitación?					
3	¿Los responsables de áreas toman en cuenta sus necesidades de capacitación?					
4	¿Los requerimientos de capacitación se encuentran alineados a los objetivos institucionales?					
5	¿Las sugerencias que usted propone son tomadas en cuenta en la realización del plan de desarrollo de personas?					
6	¿Las necesidades de capacitación están reflejadas en el plan de desarrollo de las personas?					
7	¿Recibe información oportuna sobre las capacitaciones que se puedan brindar?					
8	¿La entidad invierte considerablemente en capacitaciones?					
	<b>Dimensión 2: Ejecución</b>					
9	¿Se ejecutan las acciones de capacitación consignadas en la matriz del plan de desarrollo de personas?					
10	¿La programación de las capacitaciones son adecuadas en fechas y lugares para llevarse a cabo?					
11	¿La entidad le otorga las facilidades para participar en las capacitaciones?					
12	¿La entidad le comunica oportunamente las acciones de capacitación?					
13	¿Asiste permanentemente a las capacitaciones programadas?					
14	¿Su asistencia en las capacitaciones es puntual?					
15	¿Cumple con las acciones establecidas por la entidad en el formato de compromisos del beneficiario?					
16	¿Está de acuerdo en que la entidad asuma los costos de capacitación, siempre y cuando usted apruebe dicha capacitación?					
	<b>Dimensión 3: Evaluación</b>					
17	¿Se siente satisfecho al recibir una capacitación?					
18	¿El ponente a cargo de una capacitación debe mantener un lenguaje de fácil entendimiento?					

19	¿El lugar a llevarse a cabo la capacitación cumple con sus expectativas?					
20	¿Sus conocimientos mejoran gracias a la capacitación?					
21	¿Las acciones de capacitación contribuyen con el cumplimiento de la labor que desempeña?					
22	¿Se lleva a cabo una evaluación al finalizar la capacitación?					
23	¿Con la capacitación mejora el nivel de eficiencia en sus funciones?					
24	¿Aplica los nuevos conocimientos en la solución de los problemas que se presentan?					
25	¿Considera que el servicio brindado por la entidad mejora gracias a la capacitación?					

## CUESTIONARIO NIVEL DE EFICIENCIA PERSONAL

Estimado (a) servidor público, el presente cuestionario tiene como propósito recopilar información sobre el nivel de eficiencia del personal en la UGEL Pisco.

**Instrucciones:** Cada pregunta contiene cinco (5) alternativas, priorice una de las respuestas y marque con una "X" dentro del recuadro, según su criterio. Sus respuestas, serán de carácter ANÓNIMO y su procesamiento confidencial, por lo que, se solicita sinceridad al marcar todas las respuestas.

Escala de valoración:

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

N°	Variable: Eficiencia personal	5	4	3	2	1
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
	<b>Dimensión 1: Conocimiento</b>					
1	¿La adquisición de nuevos conocimientos aporta al desarrollo de sus funciones?					
2	¿En su área de trabajo se comparte información obtenida a través de la experiencia de cada servidor?					
3	¿Considera relevante la réplica de información a través de las capacitaciones?					
4	¿Se brindan facilidades para el intercambio de información entre los servidores?					
5	¿La entidad promueve la transferencia del conocimiento a través de mecanismos de participación como el trabajo en grupo?					
6	¿Aplica lo aprendido en experiencias pasadas para la solución de nuevos casos?					
7	¿Considera que la adecuada aplicación del conocimiento aumentará el nivel de eficiencia en sus labores?					
8	¿Hace uso de herramientas tecnológicas para sus actividades diarias?					
	<b>Dimensión 2: Competencia</b>					
9	¿Considera poseer la capacidad para resolver problemas en el cumplimiento de sus funciones?					
10	¿Propone nuevas ideas para mejorar las actividades diarias?					
11	¿Busca diferentes alternativas para superar las dificultades?					
12	¿Maneja una comunicación asertiva con los demás servidores?					
13	¿Expresa correctamente sus expectativas?					
14	¿Brinda una información fluida a los usuarios?					
15	¿Considera que su compromiso respecto a las actividades que realiza en la entidad es óptima?					
16	¿Está dispuesto a hacer más de lo que le corresponde para el logro de los objetivos de la entidad?					
17	¿Se identifica plenamente con la misión y visión de la entidad?					
	<b>Dimensión 3: Productividad</b>					
18	¿Gestiona su tiempo para la planificación de actividades?					
19	¿La programación de sus actividades diarias influye en su productividad?					
20	¿Cumple con ejecutar sus actividades programadas?					
21	¿Utiliza adecuadamente los recursos en la prestación de servicios para el logro de resultados?					
22	¿Su producción de trabajo diario se ajusta a las metas					

	establecidas por la entidad?					
23	¿La calidad del servicio brindado, genera un buen resultado para la entidad?					
24	¿Su desempeño influye en el aumento de la productividad?					
25	¿A través de la efectividad en sus funciones se pueden alcanzar los resultados esperados para cada situación?					

## Anexo 4. Validez de los instrumentos



### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión de Capacitación

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Planificación</b>							
1	¿La entidad propicia la conformación de un comité para la planificación de capacitaciones?	x		x		x		
2	¿La entidad promueve la importancia y beneficios de la capacitación?	x		x		x		
3	¿Los responsables de áreas toman en cuenta sus necesidades de capacitación?	x		x		x		
4	¿Los requerimientos de capacitación se encuentran alineados a los objetivos institucionales?	x		x		x		
5	¿Las sugerencias que usted propone son tomadas en cuenta en la realización del plan de desarrollo de personas?	x		x		x		
6	¿Las necesidades de capacitación están reflejadas en el plan de desarrollo de las personas?	x		x		x		
7	¿Recibe información oportuna sobre las capacitaciones que se puedan brindar?	x		x		x		
8	¿La entidad invierte considerablemente en capacitaciones?	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: Ejecución</b>							
9	¿Se ejecutan las acciones de capacitación consignadas en la matriz del plan de desarrollo de personas?	x		x		x		
10	¿La programación de las capacitaciones son adecuadas en fechas y lugares para llevarse a cabo?	x		x		x		
11	¿La entidad le otorga las facilidades para participar en las capacitaciones?	x		x		x		
12	¿La entidad le comunica oportunamente las acciones de capacitación?	x		x		x		
13	¿Asiste permanentemente a las capacitaciones programadas?	x		x		x		
14	¿Su asistencia en las capacitaciones es puntual?	x		x		x		
15	¿Cumple con las acciones establecidas por la entidad en el formato de compromisos del beneficiario?	x		x		x		





16	¿Está de acuerdo en que la entidad asuma los costos de capacitación, siempre y cuando usted apruebe dicha capacitación?	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: Evaluación</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	¿Se siente satisfecho al recibir una capacitación?	x		x		x		
18	¿El ponente a cargo de una capacitación debe mantener un lenguaje de fácil entendimiento?	x		x		x		
19	¿El lugar a llevarse a cabo la capacitación cumple con sus expectativas?	x		x		x		
20	¿Sus conocimientos mejoran gracias a la capacitación?	x		x		x		
21	¿Las acciones de capacitación contribuyen con el cumplimiento de la labor que desempeña?	x		x		x		
22	¿Se lleva a cabo una evaluación al finalizar la capacitación?	x		x		x		
23	¿Con la capacitación mejora el nivel de eficiencia en sus funciones?	x		x		x		
24	¿Aplica los nuevos conocimientos en la solución de los problemas que se presentan?	x		x		x		
25	¿Considera que el servicio brindado por la entidad mejora gracias a la capacitación?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI EXISTE SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador **Dr. DARIÉN B. RODRIGUEZ GALAN**      **DNI: 20044257**

Especialidad del validador: **METODÓLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN**

02 de julio del 2020

Dr. Darién B. Rodríguez Galán

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

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

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

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



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Nivel de Eficiencia personal

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Conocimiento</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	¿La adquisición de nuevos conocimientos aporta al desarrollo de sus funciones?	x		x		x		
2	¿En su área de trabajo se comparte información obtenida a través de la experiencia de cada servidor?	x		x		x		
3	¿Considera relevante la réplica de información a través de las capacitaciones?	x		x		x		
4	¿Se brindan facilidades para el intercambio de información entre los servidores?	x		x		x		
5	¿La entidad promueve la transferencia del conocimiento a través de mecanismos de participación como el trabajo en grupo?	x		x		x		
6	¿Aplica lo aprendido en experiencias pasadas para la solución de nuevos casos?	x		x		x		
7	¿Considera que la adecuada aplicación del conocimiento aumentará el nivel de eficiencia en sus labores?	x		x		x		
8	¿Hace uso de herramientas tecnológicas para sus actividades diarias?	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: Competencia</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	¿Considera poseer la capacidad para resolver problemas en el cumplimiento de sus funciones?	x		x		x		
10	¿Propone nuevas ideas para mejorar las actividades diarias?	x		x		x		
11	¿Busca diferentes alternativas para superar las dificultades?	x		x		x		
12	¿Maneja una comunicación asertiva con los demás servidores?	x		x		x		
13	¿Expresa correctamente sus expectativas?	x		x		x		
14	¿Brinda una información fluida a los usuarios?	x		x		x		
15	¿Considera que su compromiso respecto a las actividades que realiza en la entidad es óptima?	x		x		x		
16	¿Está dispuesto a hacer más de lo que le corresponde para el logro de los	x		x		x		



objetivos de la entidad?							
17 ¿Se identifica plenamente con la misión y visión de la entidad?	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: Productividad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
18 ¿Gestiona su tiempo para la planificación de actividades?	x		x		x		
19 ¿La programación de sus actividades diarias influye en su productividad?	x		x		x		
20 ¿Cumple con ejecutar sus actividades programadas?	x		x		x		
21 ¿Utiliza adecuadamente los recursos en la prestación de servicios para el logro de resultados?	x		x		x		
22 ¿Su producción de trabajo diario se ajusta a las metas establecidas por la entidad?	x		x		x		
23 ¿La calidad del servicio brindado, genera un buen resultado para la entidad?	x		x		x		
24 ¿Su desempeño influye en el aumento de la productividad?	x		x		x		
25 ¿A través de la efectividad en sus funciones se pueden alcanzar los resultados esperados para cada situación?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / DARIEN B. RODRIGUEZ GALÁN           DNI: 20044257

Especialidad del validador: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

02 de julio del 2020

Dr. Darién B. Rodríguez Galán

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

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

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

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION DE CAPACITACION

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Planificación</b>								
1	¿La entidad propicia la conformación de un comité para la planificación de capacitaciones?	X		X		X		
2	¿La entidad promueve la importancia y beneficios de la capacitación?	X		X		X		
3	¿Los responsables de áreas toman en cuenta sus necesidades de capacitación?	X		X		X		
4	¿Los requerimientos de capacitación se encuentran alineados a los objetivos institucionales?	X		X		X		
5	¿Las sugerencias que usted propone son tomadas en cuenta en la realización del plan de desarrollo de personas?	X		X		X		
6	¿Las necesidades de capacitación están reflejadas en el plan de desarrollo de las personas?	X		X		X		
7	¿Recibe información oportuna sobre las capacitaciones que se puedan brindar?	X		X		X		
8	¿La entidad invierte considerablemente en capacitaciones?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Ejecución</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	¿Se ejecutan las acciones de capacitación consignadas en la matriz del plan de desarrollo de personas?	X		X		X		
10	¿La programación de las capacitaciones son adecuadas en fechas y lugares para llevarse a cabo?	X		X		X		
11	¿La entidad le otorga las facilidades para participar en las capacitaciones?	X		X		X		
12	¿La entidad le comunica oportunamente las acciones de capacitación?	X		X		X		
13	¿Asiste permanentemente a las capacitaciones programadas?	X		X		X		
14	¿Su asistencia en las capacitaciones es puntual?	X		X		X		
15	¿Cumple con las acciones establecidas por la entidad en el formato de compromisos del beneficiario?	X		X		X		
16	¿Está de acuerdo en que la entidad asuma los costos de capacitación, siempre y cuando usted apruebe dicha capacitación?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Evaluación</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	¿Se siente satisfecho al recibir una capacitación?	X		X		X		

18	¿El ponente a cargo de una capacitación debe mantener un lenguaje de fácil entendimiento?	X		X		X	
19	¿El lugar a llevarse a cabo la capacitación cumple con sus expectativas?	X		X		X	
20	¿Sus conocimientos mejoran gracias a la capacitación?	X		X		X	
21	¿Las acciones de capacitación contribuyen con el cumplimiento de la labor que desempeña?	X		X		X	
22	¿Se lleva a cabo una evaluación al finalizar la capacitación?	X		X		X	
23	¿Con la capacitación mejora el nivel de eficiencia en sus funciones?	X		X		X	
24	¿Aplica los nuevos conocimientos en la solución de los problemas que se presentan?	X		X		X	
25	¿Considera que el servicio brindado por la entidad mejora gracias a la capacitación?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_  
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: ...RUIZ TEJEDO NAZARIO ENRIQUE..... DNI:...09014422.....

Grado y Especialidad del validador: Magister en Gestión Ambiental. Ing. Geógrafo.....

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

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

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

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

Lima, ...04...de Julio...del 2020.



.....



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE EFICIENCIA PERSONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Conocimiento</b>								
1	¿La adquisición de nuevos conocimientos aporta al desarrollo de sus funciones?	X		X		X		
2	¿En su área de trabajo se comparte información obtenida a través de la experiencia de cada servidor?	X		X		X		
3	¿Considera relevante la réplica de información a través de las capacitaciones?	X		X		X		
4	¿Se brindan facilidades para el intercambio de información entre los servidores?	X		X		X		
5	¿La entidad promueve la transferencia del conocimiento a través de mecanismos de participación como el trabajo en grupo?	X		X		X		
6	¿Aplica lo aprendido en experiencias pasadas para la solución de nuevos casos?	X		X		X		
7	¿Considera que la adecuada aplicación del conocimiento aumentará el nivel de eficiencia en sus labores?	X		X		X		
8	¿Hace uso de herramientas tecnológicas para sus actividades diarias?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Competencia</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	¿Considera poseer la capacidad para resolver problemas en el cumplimiento de sus funciones?	X		X		X		
10	¿Propone nuevas ideas para mejorar las actividades diarias?	X		X		X		
11	¿Busca diferentes alternativas para superar las dificultades?	X		X		X		
12	¿Maneja una comunicación asertiva con los demás servidores?	X		X		X		
13	¿Expresa correctamente sus expectativas?	X		X		X		
14	¿Brinda una información fluida a los usuarios?	X		X		X		
15	¿Considera que su compromiso respecto a las actividades que realiza en la entidad es óptima?	X		X		X		
16	¿Está dispuesto a hacer más de lo que le corresponde para el logro de los objetivos de la entidad?	X		X		X		
17	¿Se identifica plenamente con la misión y visión de la entidad?	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: Productividad		Si	No	Si	No	Si	No
18	¿Gestiona su tiempo para la planificación de actividades?	X		X		X	
19	¿La programación de sus actividades diarias influye en su productividad?	X		X		X	
20	¿Cumple con ejecutar sus actividades programadas?	X		X		X	
21	¿Utiliza adecuadamente los recursos en la prestación de servicios para el logro de resultados?	X		X		X	
22	¿Su producción de trabajo diario se ajusta a las metas establecidas por la entidad?	X		X		X	
23	¿La calidad del servicio brindado, genera un buen resultado para la entidad?	X		X		X	
24	¿Su desempeño influye en el aumento de la productividad?	X		X		X	
25	¿A través de la efectividad en sus funciones se pueden alcanzar los resultados esperados para cada situación?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_  
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: ...RUIZ TEJEDO NAZARIO ENRIQUE..... DNI:...09014422.....

Grado y Especialidad del validador: Magister en Gestión Ambiental. Ing. Geógrafo.....

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

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

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

Lima, ...04...de Julio...del 2020.



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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION DE CAPACITACION

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Planificación</b>							
1	¿La entidad propicia la conformación de un comité para la planificación de capacitaciones?	X		X		X		
2	¿La entidad promueve la importancia y beneficios de la capacitación?	X		X		X		
3	¿Los responsables de áreas toman en cuenta sus necesidades de capacitación?	X		X		X		
4	¿Los requerimientos de capacitación se encuentran alineados a los objetivos institucionales?	X		X		X		
5	¿Las sugerencias que usted propone son tomadas en cuenta en la realización del plan de desarrollo de personas?	X		X		X		
6	¿Las necesidades de capacitación están reflejadas en el plan de desarrollo de las personas?	X		X		X		
7	¿Recibe información oportuna sobre las capacitaciones que se puedan brindar?	X		X		X		
8	¿La entidad invierte considerablemente en capacitaciones?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Ejecución</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	¿Se ejecutan las acciones de capacitación consignadas en la matriz del plan de desarrollo de personas?	X		X		X		
10	¿La programación de las capacitaciones son adecuadas en fechas y lugares para llevarse a cabo?	X		X		X		
11	¿La entidad le otorga las facilidades para participar en las capacitaciones?	X		X		X		
12	¿La entidad le comunica oportunamente las acciones de capacitación?	X		X		X		
13	¿Asiste permanentemente a las capacitaciones programadas?	X		X		X		
14	¿Su asistencia en las capacitaciones es puntual?	X		X		X		
15	¿Cumple con las acciones establecidas por la entidad en el formato de compromisos del beneficiario?	X		X		X		
16	¿Está de acuerdo en que la entidad asuma los costos de capacitación, siempre y cuando usted apruebe dicha capacitación?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Evaluación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	¿Se siente satisfecho al recibir una capacitación?	X		X		X		



18	¿El ponente a cargo de una capacitación debe mantener un lenguaje de fácil entendimiento?	X		X		X	
19	¿El lugar a llevarse a cabo la capacitación cumple con sus expectativas?	X		X		X	
20	¿Sus conocimientos mejoran gracias a la capacitación?	X		X		X	
21	¿Las acciones de capacitación contribuyen con el cumplimiento de la labor que desempeña?	X		X		X	
22	¿Se lleva a cabo una evaluación al finalizar la capacitación?	X		X		X	
23	¿Con la capacitación mejora el nivel de eficiencia en sus funciones?	X		X		X	
24	¿Aplica los nuevos conocimientos en la solución de los problemas que se presentan?	X		X		X	
25	¿Considera que el servicio brindado por la entidad mejora gracias a la capacitación?	X		X		X	

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

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

Apellidos y nombres del juez validador: VALENCIA JULCA PERCY TITO

DNI: 18835544

Grado y Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

Lima, 04 de Julio del 2020.

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

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

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

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





CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE EFICIENCIA PERSONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Conocimiento</b>								
1	¿La adquisición de nuevos conocimientos aporta al desarrollo de sus funciones?	X		X		X		
2	¿En su área de trabajo se comparte información obtenida a través de la experiencia de cada servidor?	X		X		X		
3	¿Considera relevante la réplica de información a través de las capacitaciones?	X		X		X		
4	¿Se brindan facilidades para el intercambio de información entre los servidores?	X		X		X		
5	¿La entidad promueve la transferencia del conocimiento a través de mecanismos de participación como el trabajo en grupo?	X		X		X		
6	¿Aplica lo aprendido en experiencias pasadas para la solución de nuevos casos?	X		X		X		
7	¿Considera que la adecuada aplicación del conocimiento aumentará el nivel de eficiencia en sus labores?	X		X		X		
8	¿Hace uso de herramientas tecnológicas para sus actividades diarias?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Competencia</b>								
9	¿Considera poseer la capacidad para resolver problemas en el cumplimiento de sus funciones?	X		X		X		
10	¿Propone nuevas ideas para mejorar las actividades diarias?	X		X		X		
11	¿Busca diferentes alternativas para superar las dificultades?	X		X		X		
12	¿Maneja una comunicación asertiva con los demás servidores?	X		X		X		
13	¿Expresa correctamente sus expectativas?	X		X		X		
14	¿Brinda una información fluida a los usuarios?	X		X		X		
15	¿Considera que su compromiso respecto a las actividades que realiza en la entidad es óptima?	X		X		X		
16	¿Está dispuesto a hacer más de lo que le corresponde para el logro de los objetivos de la entidad?	X		X		X		
17	¿Se identifica plenamente con la misión y visión de la entidad?	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: Productividad		Si	No	Si	No	Si	No
18	¿Gestiona su tiempo para la planificación de actividades?	X		X		X	
19	¿La programación de sus actividades diarias influye en su productividad?	X		X		X	
20	¿Cumple con ejecutar sus actividades programadas?	X		X		X	
21	¿Utiliza adecuadamente los recursos en la prestación de servicios para el logro de resultados?	X		X		X	
22	¿Su producción de trabajo diario se ajusta a las metas establecidas por la entidad?	X		X		X	
23	¿La calidad del servicio brindado, genera un buen resultado para la entidad?	X		X		X	
24	¿Su desempeño influye en el aumento de la productividad?	X		X		X	
25	¿A través de la efectividad en sus funciones se pueden alcanzar los resultados esperados para cada situación?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_  
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: VALENCIA JULCA PERCY TITO

DNI: 18835544

Grado y Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

Lima, 04 de Julio del 2020.

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

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

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

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



## Anexo 5. Prueba piloto: Variable Gestión de Capacitación

\*Sin título1 [Conjunto\_de\_datos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

19: Visible: 25 de 25 variables

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	var	var	var	var	var	var	var	var
1	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5								
2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	5	5	5	4	3	5	4	5							
3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	2	4	5	4								
4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5								
5	5	4	3	3	3	2	3	3	1	4	5	4	2	4	5	4	3	2	5	4	5	5	5	4	2								
6	1	1	2	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	5	5	5	5	4	4	1	4	5	5								
7	3	2	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5								
8	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	1	5	5	3	5	4	2	4	3	4								
9	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4								
10	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4								
11	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5								
12	1	4	5	4	2	4	5	4	3	2	5	4	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4								
13	1	2	1	2	1	2	1	5	5	5	5	4	4	1	4	5	1	4	5	4	2	4	5	4	5								
14	5	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	2	4	5	4								
15	1	1	2	3	1	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	5	5	4	3	4	5	5								
16																																	
17																																	
18																																	
19																																	
20																																	
21																																	
22																																	
23																																	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

## Anexo 6. Detalle de confiabilidad – variable 1

### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
p1	88,27	120,638	,391	,850
p2	88,13	121,267	,509	,844
p3	88,07	120,067	,678	,839
p4	87,67	122,952	,628	,842
p5	88,40	116,686	,731	,835
p6	88,00	119,857	,727	,838
p7	88,20	111,600	,815	,830
p8	87,87	123,838	,491	,845
p9	87,93	121,067	,511	,844
p10	87,47	126,267	,405	,848
p11	87,33	121,095	,546	,843
p12	87,60	125,543	,551	,845
p13	87,87	121,267	,569	,842
p14	87,53	120,838	,534	,843
p15	87,47	117,838	,670	,838
p16	87,07	131,067	,119	,858
p17	87,27	134,924	-,032	,863
p18	86,87	133,981	,035	,858
p19	86,53	138,981	-,276	,863
p20	86,80	135,314	-,034	,859
p21	87,07	128,638	,384	,849
p22	87,67	118,810	,520	,843
p23	86,73	131,210	,327	,851
p24	86,67	134,952	-,006	,857
p25	86,73	136,924	-,121	,862

## Anexo 7. Prueba piloto: Variable Nivel de Eficiencia personal

\*Sin título1 [Conjunto\_de\_datos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 25 de 25 variables

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	var	var	var	var	var	var	var	ve
1	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5								
2	5	2	5	2	2	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4							
3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5							
4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5							
5	5	4	5	3	2	3	3	5	5	4	4	5	3	3	5	5	4	4	5	3	4	2	4	5	5								
6	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5								
7	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5								
8	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4								
9	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4								
10	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5								
11	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4								
12	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	2	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	5								
13	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	3	3	5									
14	5	4	4	5	3	3	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5								
15	5	4	5	3	4	5	5	5	5	2	5	2	2	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3								
16																																	
17																																	
18																																	
19																																	
20																																	
21																																	
22																																	
23																																	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

## Anexo 8. Detalle de confiabilidad – variable 2

### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
p1	103,20	53,171	,429	,818
p2	103,93	55,210	,132	,831
p3	103,33	56,952	,024	,830
p4	104,13	52,981	,326	,822
p5	104,33	55,381	,107	,832
p6	103,53	55,267	,150	,829
p7	103,20	52,029	,562	,813
p8	103,27	53,781	,286	,823
p9	103,47	53,124	,421	,818
p10	103,67	50,667	,489	,814
p11	103,67	54,095	,364	,820
p12	103,73	53,210	,288	,824
p13	104,00	51,429	,352	,822
p14	103,33	51,381	,612	,810
p15	103,13	56,124	,157	,826
p16	103,07	54,352	,473	,818
p17	103,67	52,952	,407	,818
p18	103,93	52,781	,404	,818
p19	103,33	54,238	,382	,820
p20	103,67	54,667	,293	,822
p21	103,53	50,410	,755	,805
p22	103,60	50,543	,484	,814
p23	103,47	52,695	,470	,816
p24	103,33	53,095	,419	,818
p25	103,27	51,781	,574	,812

### Anexo 9. Base de datos: variable Gestión de Capacitación

Archivo		Inicio		Insertar		Diseño de página		Fórmulas		Datos		Revisar		Vista		Complementos		Nitro Pro 9													
AD4				fx		=SUMA(J4;S4;AC4)																									
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	A
1		CAPACITACIÓN																													
2		DIMENSIÓN 01(PLANIFICACIÓN)									DIMENSIÓN 02(EJECUCIÓN)									DIMENSIÓN 03(EVALUACIÓN)											
3		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	D1	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	D2	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	D3	ST	
4	E1	3	3	3	2	1	4	4	3	23	3	3	4	3	3	5	3	3	27	5	5	4	3	4	4	3	5	5	38	88	
5	E2	3	5	3	5	3	5	5	3	32	3	5	5	5	4	5	5	5	37	5	5	5	4	4	4	5	4	4	40	109	
6	E3	5	4	4	3	4	3	4	4	31	4	4	4	4	4	4	3	4	31	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	97	
7	E4	3	3	3	4	3	3	3	2	24	3	3	4	4	4	4	3	3	28	4	5	4	4	4	3	4	4	4	36	88	
8	E5	5	3	5	4	4	5	5	5	36	5	5	5	4	5	5	4	5	38	5	5	4	4	5	5	3	3	4	38	112	
9	E6	3	3	3	3	3	3	2	2	22	3	3	3	4	2	4	3	4	26	4	4	4	4	3	2	3	4	4	32	80	
10	E7	4	3	5	2	2	2	2	1	21	2	2	2	4	4	5	5	5	29	3	5	4	4	4	4	4	4	4	36	86	
11	E8	4	3	4	5	4	4	5	4	33	4	4	4	4	4	5	5	5	35	5	5	4	5	5	4	5	5	5	43	111	
12	E9	3	3	3	4	3	4	2	2	24	4	5	5	5	5	5	5	3	37	4	5	5	5	5	5	4	3	5	41	102	
13	E10	3	3	3	4	4	3	2	3	25	2	3	4	2	2	3	3	5	24	3	5	5	5	4	3	4	5	4	38	87	
14	E11	1	2	2	2	3	2	3	2	17	2	1	2	2	2	5	3	3	20	5	5	2	5	5	3	3	4	3	35	72	
15	E12	3	4	4	4	5	5	5	5	35	4	4	5	4	5	5	5	5	37	3	5	4	3	4	3	5	5	5	37	109	
16	E13	2	2	3	3	2	3	3	3	21	3	4	3	4	2	4	4	4	28	4	5	5	5	4	3	5	4	5	40	89	
17	E14	4	3	4	3	2	4	3	2	25	5	5	2	2	3	5	4	5	31	5	4	4	5	5	5	5	5	4	42	98	
18	E15	4	4	2	3	3	3	4	3	26	3	3	3	4	4	5	5	5	32	4	5	3	4	4	4	4	4	3	35	93	
19	E16	4	4	3	4	3	4	3	3	28	4	4	4	3	4	5	4	4	32	4	4	5	4	4	2	4	5	4	36	96	
20	E17	3	1	1	4	3	2	1	3	18	1	3	1	1	1	5	5	5	22	5	4	4	5	5	1	4	5	3	36	76	
21	E18	3	3	3	4	4	4	3	3	27	3	3	4	3	3	4	4	1	25	5	5	3	5	4	2	4	3	4	35	87	
22	E19	4	4	4	4	3	4	3	4	30	4	4	4	3	3	3	3	5	29	5	5	5	5	4	5	5	4	4	42	101	
23	E20	3	3	3	5	3	3	2	3	25	3	3	3	1	1	1	1	5	18	5	5	3	5	5	5	5	5	5	43	86	
24	E21	4	4	3	3	3	3	3	2	25	3	3	3	3	3	3	3	4	25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	86	
25	E22	4	4	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	4	3	5	5	5	31	5	5	3	4	4	4	4	4	3	36	93	
26	E23	5	4	5	3	3	2	3	3	28	1	4	5	4	2	4	5	4	29	3	2	5	4	5	5	5	4	2	35	92	
27	E24	3	2	3	5	4	4	4	3	28	4	5	4	4	4	4	4	4	33	3	5	5	5	5	5	5	5	4	42	103	
28	E25	2	3	3	3	3	3	2	3	22	3	4	4	3	4	4	4	5	31	4	4	5	5	4	3	4	5	5	39	92	
29	E26	1	1	2	3	1	2	1	2	13	1	2	1	2	1	2	1	5	15	5	5	5	4	4	1	4	5	5	38	66	
30	E27	2	2	3	3	2	2	2	1	17	3	3	3	2	3	3	3	1	21	5	5	3	4	3	1	4	4	4	33	71	



Base de datos - Microsoft Excel																														
Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista Complementos Nitro Pro 9																														
AD4      fx      =SUMA(J4;S4;AC4)																														
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD
31	E28	3	3	4	4	3	4	4	3	28	3	4	4	3	5	5	5	4	33	4	5	4	5	5	3	5	4	4	39	100
32	E29	2	2	3	3	4	3	3	2	22	3	3	3	3	4	4	4	4	28	3	4	3	4	4	2	4	4	3	31	81
33	E30	2	3	3	2	3	3	4	3	23	2	4	4	3	4	4	3	2	26	3	5	5	5	3	1	4	3	4	33	82
34	E31	5	5	3	2	2	3	3	3	26	2	4	3	3	3	4	5	5	29	5	5	4	4	5	4	5	3	4	39	94
35	E32	1	2	2	3	2	3	3	2	18	3	3	4	2	4	3	4	4	27	5	5	3	4	5	2	4	5	5	38	83
36	E33	4	3	4	4	3	3	2	3	26	4	3	3	2	4	5	3	3	27	3	4	3	4	4	2	4	4	3	31	84
37	E34	3	3	3	4	3	4	3	3	26	4	4	4	4	5	4	4	5	34	5	5	4	5	4	3	3	3	4	36	96
38	E35	3	4	4	5	5	4	5	5	35	4	4	4	5	4	5	4	5	35	5	5	5	4	4	3	4	3	5	38	108
39	E36	3	3	4	4	4	4	4	4	30	3	4	3	4	4	4	4	5	31	4	5	5	4	4	3	4	3	5	37	98
40	E37	3	3	4	5	3	3	5	5	31	3	3	4	4	3	5	4	5	31	5	5	5	5	4	4	5	4	5	42	104
41	E38	2	3	3	3	3	3	4	4	25	3	3	3	4	4	5	3	4	29	4	5	4	4	3	3	3	3	4	33	87
42	E39	4	4	5	5	5	3	5	5	36	4	5	5	5	4	5	5	5	38	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43	117
43	E40	3	3	3	4	3	4	4	3	27	4	4	3	4	3	4	4	5	31	5	5	4	5	3	4	4	4	4	38	96
44	E41	3	3	4	4	4	4	4	3	29	3	4	3	3	4	5	3	5	30	4	5	5	4	3	3	4	3	4	35	94
45	E42	2	2	3	3	2	3	3	3	21	3	4	3	4	3	4	4	5	30	5	5	4	5	3	3	4	3	4	36	87
46	E43	1	2	3	5	3	3	3	1	21	1	2	3	4	4	4	3	5	26	5	5	4	5	4	5	4	4	3	39	86
47	E44	3	3	2	4	4	4	5	4	29	3	4	5	4	4	4	4	5	33	3	4	5	5	5	5	4	4	5	40	102
48	E45	4	3	3	3	4	4	5	4	30	4	4	4	4	5	5	4	5	35	5	5	4	4	4	5	5	5	4	41	106
49	E46	4	4	3	3	3	4	4	3	28	4	4	4	3	3	5	4	4	31	4	5	5	5	4	3	4	5	4	39	98
50	E47	3	3	3	4	4	4	3	2	26	3	3	3	4	3	3	4	4	27	4	4	5	5	5	5	4	5	3	40	93
51	E48	3	3	2	3	4	4	4	4	27	4	5	5	4	4	4	4	4	34	3	4	5	5	5	3	4	4	4	37	98
52	E49	1	2	3	3	3	2	3	3	20	4	4	3	4	4	4	5	5	33	4	5	5	4	3	4	4	5	5	39	92
53	E50	4	4	3	3	3	3	4	3	27	3	3	4	3	3	5	5	5	31	3	4	4	4	5	4	4	4	3	35	93
54	E51	4	3	3	5	3	4	4	3	29	3	4	3	4	4	5	4	5	32	5	5	4	4	4	3	4	3	4	36	97
55	E52	3	3	2	3	3	4	3	3	24	4	4	4	2	4	5	4	3	30	3	4	5	4	4	5	3	5	5	38	92
56	E53	2	3	4	4	3	4	3	4	27	3	4	4	3	2	3	4	4	27	4	4	4	4	3	1	5	5	5	35	89
57	E54	4	3	4	4	5	4	4	3	31	4	3	5	4	4	5	3	5	33	4	4	3	5	5	3	4	5	4	37	101
58	E55	5	4	4	4	4	4	4	3	32	4	3	3	3	4	5	4	3	29	4	5	3	5	3	4	4	5	5	38	99

### Anexo 10. Base de datos: variable Nivel de Eficiencia Personal

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista Complementos Nitro Pro 9																														
AD4		=SUMA(J4;T4;AC4)																												
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD
1	EFICIENCIA PERSONAL																													
2	DIMENSIÓN 01(CONOCIMIENTO)								DIMENSIÓN 02(COMPETENCIA )								DIMENSIÓN 03(PRODUCTIVIDAD)													
3		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	D1	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	D2	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	D3	ST
4	E1	5	5	4	3	3	5	5	5	35	5	5	4	4	5	5	4	5	42	4	4	4	4	5	5	5	5	36	113	
5	E2	5	5	5	3	3	3	5	5	34	5	5	5	5	3	5	5	5	5	43	3	5	5	5	3	5	5	5	36	113
6	E3	4	3	3	3	2	3	2	2	22	3	3	2	3	2	1	3	4	1	22	3	4	4	4	1	4	4	4	28	72
7	E4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	32	99
8	E5	4	4	5	5	4	5	4	4	35	4	4	5	4	5	5	5	4	5	41	5	4	5	4	5	5	5	5	38	114
9	E6	4	4	4	3	3	3	4	4	29	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	32	95
10	E7	5	4	5	4	3	4	5	4	34	5	4	5	4	5	4	4	5	5	41	4	4	4	5	4	4	5	5	35	110
11	E8	5	4	4	4	3	4	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	4	4	5	3	3	4	4	32	111
12	E9	5	5	5	3	3	1	5	5	32	5	4	5	4	3	4	5	4	5	39	4	5	4	5	5	5	5	5	38	109
13	E10	5	2	5	2	2	3	5	5	29	5	4	5	4	3	5	5	5	5	41	5	5	4	3	3	5	5	5	35	105
14	E11	4	2	5	4	2	5	5	5	32	5	4	5	5	4	4	5	5	4	41	5	4	5	5	5	5	4	3	36	109
15	E12	5	5	4	4	5	5	5	5	38	4	4	4	3	4	5	5	5	3	37	4	4	4	5	5	4	3	5	34	109
16	E13	5	2	5	2	2	4	5	5	30	4	3	4	4	5	5	5	5	4	39	4	4	5	4	5	5	4	4	35	104
17	E14	5	4	3	3	4	5	5	4	33	5	4	4	3	4	5	5	5	5	40	5	5	5	5	4	4	4	4	36	109
18	E15	4	3	5	3	2	3	4	5	29	5	5	5	4	5	5	5	5	4	43	4	3	3	4	4	5	3	4	30	102
19	E16	5	4	5	4	4	5	5	5	37	5	5	5	4	4	5	4	5	5	42	4	5	5	5	5	5	5	5	39	118
20	E17	3	2	2	3	1	3	5	1	20	3	2	3	4	4	5	5	5	3	34	4	3	5	4	4	5	3	3	31	85
21	E18	3	3	4	3	4	4	4	3	28	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	32	95
22	E19	5	4	5	4	4	4	5	3	34	4	4	4	4	4	5	5	5	5	40	4	5	4	4	5	4	5	5	36	110
23	E20	5	3	5	3	5	5	3	4	33	5	3	4	5	3	4	3	4	5	36	5	3	3	5	5	4	4	5	34	103
24	E21	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32	99
25	E22	4	3	5	3	2	4	4	5	30	4	4	5	4	5	4	5	5	4	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	110
26	E23	5	4	5	3	2	3	3	5	30	5	4	4	5	3	3	5	5	4	38	4	5	3	4	2	4	5	5	32	100
27	E24	5	5	5	5	4	5	5	5	39	5	4	4	3	4	4	5	5	3	37	4	4	4	5	4	5	5	5	36	112
28	E25	5	5	4	4	3	4	5	5	35	4	4	4	4	4	5	5	4	4	38	4	5	4	4	3	5	4	5	34	107
29	E26	5	4	5	3	4	5	5	5	36	5	5	3	5	5	5	3	5	5	41	5	5	4	5	5	4	5	4	37	114
30	E27	5	4	3	3	2	3	4	5	29	4	4	4	3	3	3	3	4	3	31	3	4	4	4	3	3	3	4	28	88

Archivo																												Inicio																												Insertar																												Diseño de página																												Fórmulas																												Datos																												Revisar																												Vista																												Complementos																												Nitro Pro 9																											
AD4																												fx																												=SUMA(J4;T4;AC4)																																																																																																																																																																																																																															
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD																																																																																																																																																																																																																																																									
31	E28	5	4	4	5	4	5	4	5	36	5	5	4	5	5	4	4	4	4	40	3	5	4	5	3	4	5	5	34	110																																																																																																																																																																																																																																																									
32	E29	5	4	4	3	3	4	4	5	32	4	3	4	3	4	4	4	4	5	35	4	4	3	4	3	4	3	4	29	96																																																																																																																																																																																																																																																									
33	E30	4	3	4	3	2	5	5	5	31	4	5	5	5	5	3	4	4	4	39	3	4	4	4	4	5	5	5	34	104																																																																																																																																																																																																																																																									
34	E31	5	3	4	2	3	4	3	4	28	3	4	4	3	4	3	4	4	5	34	3	4	4	3	4	4	5	4	31	93																																																																																																																																																																																																																																																									
35	E32	5	4	5	4	3	5	4	5	35	5	5	4	4	5	4	4	4	4	39	3	4	3	4	4	5	4	5	32	106																																																																																																																																																																																																																																																									
36	E33	4	3	4	3	3	3	4	4	28	4	3	4	3	3	3	4	4	4	32	4	3	3	4	4	3	4	4	29	89																																																																																																																																																																																																																																																									
37	E34	4	4	4	3	3	4	4	5	31	3	3	3	3	3	4	3	3	4	29	3	4	4	3	4	3	3	3	27	87																																																																																																																																																																																																																																																									
38	E35	4	3	5	3	3	4	5	4	31	5	3	4	3	4	4	4	4	3	34	3	3	3	3	3	4	3	4	26	91																																																																																																																																																																																																																																																									
39	E36	4	3	4	3	3	4	5	4	30	5	3	4	3	4	4	4	4	3	34	4	3	4	3	4	4	3	5	30	94																																																																																																																																																																																																																																																									
40	E37	4	3	5	3	2	4	5	3	29	4	4	3	4	4	3	4	5	4	35	3	3	4	3	4	5	5	5	32	96																																																																																																																																																																																																																																																									
41	E38	4	2	4	2	2	3	5	5	27	4	5	4	4	5	4	5	5	5	41	4	4	3	4	4	5	4	4	32	100																																																																																																																																																																																																																																																									
42	E39	5	4	5	3	3	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	4	4	4	5	5	5	5	37	117																																																																																																																																																																																																																																																									
43	E40	5	3	5	3	3	5	5	5	34	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43	5	4	4	4	5	5	4	5	36	113																																																																																																																																																																																																																																																									
44	E41	5	3	3	3	3	4	5	5	31	4	4	5	4	4	4	5	5	4	39	4	3	3	3	4	4	4	4	29	99																																																																																																																																																																																																																																																									
45	E42	4	2	3	2	2	3	5	3	24	4	3	4	2	4	4	4	4	3	32	3	3	3	3	3	4	3	4	26	82																																																																																																																																																																																																																																																									
46	E43	5	3	5	2	2	5	4	5	31	5	4	5	5	3	5	5	4	5	41	4	3	4	3	5	5	4	5	33	105																																																																																																																																																																																																																																																									
47	E44	5	5	5	4	5	4	4	5	37	5	4	4	3	4	5	5	5	4	39	4	4	4	5	5	5	4	5	36	112																																																																																																																																																																																																																																																									
48	E45	4	5	4	4	3	4	5	4	33	5	5	5	4	5	4	5	4	4	41	5	4	4	4	5	5	5	5	37	111																																																																																																																																																																																																																																																									
49	E46	4	5	4	5	5	4	4	5	36	5	5	4	4	4	3	3	4	5	37	4	5	5	4	4	5	5	5	37	110																																																																																																																																																																																																																																																									
50	E47	4	4	4	3	3	4	4	4	30	5	5	4	4	4	4	3	5	4	38	4	4	3	5	5	4	4	4	33	101																																																																																																																																																																																																																																																									
51	E48	5	5	5	5	4	4	5	5	38	4	4	3	3	4	5	5	4	3	35	4	4	5	5	4	5	5	5	37	110																																																																																																																																																																																																																																																									
52	E49	5	5	4	3	4	4	5	4	34	4	4	4	5	3	5	4	4	4	37	5	3	4	4	5	5	4	4	34	105																																																																																																																																																																																																																																																									
53	E50	4	3	5	3	2	4	4	5	30	5	4	4	5	4	4	3	4	4	37	5	5	5	5	5	5	4	4	38	105																																																																																																																																																																																																																																																									
54	E51	5	4	4	4	3	3	5	4	32	4	2	4	4	3	3	3	3	4	30	3	4	4	4	4	4	5	5	33	95																																																																																																																																																																																																																																																									
55	E52	4	4	3	4	5	5	5	4	34	4	4	3	5	5	5	5	4	4	39	4	3	4	5	4	4	5	5	34	107																																																																																																																																																																																																																																																									
56	E53	5	4	5	2	4	4	5	5	34	4	4	5	5	4	5	4	4	5	40	5	5	5	5	4	4	4	4	36	110																																																																																																																																																																																																																																																									
57	E54	5	5	4	4	5	5	4	5	37	4	4	3	4	4	3	4	5	5	36	4	4	5	5	4	4	5	5	36	109																																																																																																																																																																																																																																																									
58	E55	5	5	5	4	4	5	5	5	38	5	4	5	3	4	4	5	5	5	40	4	5	5	4	4	5	3	5	35	113																																																																																																																																																																																																																																																									

## Anexo 11. Permiso de la institución



*Escuela de Posgrado*

“Año de la universalización de la salud”

Lima, 27 MAYO DEL 2020

Carta P. 090 – 2020 EPG – UCV LE

**SEÑOR**

Lic. Tulio Cesar Renwick Solar  
Director de la Unidad de Gestion Educativa Local de Pisco.

**Asunto:** Carta de Presentación de la estudiante **VALENZUELA VILLEGAS STEPHANY BRIGGITTE**.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **VALENZUELA VILLEGAS STEPHANY BRIGGITTE**, identificada con DNI N.º 47394954 y código de matrícula N° 7002289029; estudiante del Programa de MAESTRIA EN GESTION PÚBLICA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**LA GESTION DE CAPACITACION Y SU RELACION CON EL NIVEL DE EFICIENCIA DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UGEL PISCO, 2020.**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestra estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Raúl Delgado Arenas**  
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO  
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

**LIMA NORTE** Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343  
**LIMA ESTE** Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.  
**ATE** Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184  
**CALLAO** Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.



GOBIERNO REGIONAL ICA  
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION



## Unidad de Gestión Educativa Local de Pischo

"Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la Universalización de la Salud"

Pischo, 30 de junio de 2020

OFICIO N° 744-2020-GORE-ICA-DREI-UGEL-P/D.

SEÑOR : Dr. Raúl Delgado Arenas  
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO  
FILIAL LIMA – CAPUS LIMA ESTE

PRESENTE.-

ASUNTO : Aceptación para desarrollo de trabajo de investigación

REFERENCIA : Carta P. 090 – 2020 EPG – UCV LE

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en primer lugar para expresarle mi saludo cordial y a la vez dar respuesta a la carta de presentación de la Srta. Stephany Brigitte Valenzuela Villegas, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, Filial Lima, Campus Lima Este.

Sobre el particular, cabe indicar que esta institución autoriza a la Srta. Stephany Brigitte Valenzuela Villegas el permiso correspondiente para darle las facilidades del caso para el desarrollo del trabajo de investigación titulada "La Gestión de Capacitación y su relación con el nivel de eficiencia del personal administrativo de la UGEL Pischo, 2020".

Agradeciendo la atención al presente, aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi distinguida consideración y estima personal.

Atentamente,



*[Handwritten Signature]*  
Lic. Tulio Cesar Renterick Solar  
DIRECTOR DEL PROGRAMA SECTORIAL III  
UGEL PISCO

TCRS/D-UGEL-P  
Sec.

## Anexo 12. Evidencias fotográficas



### Anexo 13. Declaratoria de originalidad (autor)



#### Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, Valenzuela Villegas Stephany Brigitte, egresada de la Escuela de posgrado del Programa académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo Lima Este, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la Tesis titulado:

“La gestión de capacitación y su relación con el nivel de eficiencia del personal administrativo de la UGEL Pisco, 2020”, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 02 de Agosto del 2020

Apellidos y Nombres del Autor Valenzuela Villegas Stephany Brigitte	
DNI: 47394954	Firma 