



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

La capacitación del servidor público y la eficiencia de  
cumplimiento de los objetivos de la entidad regional - GORE  
Piura, 2020.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Br. Pizarro Bruno, Maria Cecilia (ORCID: 0000-0002-0786-9177)

**ASESOR:**

Dr. Saavedra Olivos, Juan Jose (ORCID: 0000-0001-8191-8988)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**PIURA – PERÚ**

**2021**

## DEDICATORIA

A mis padres por todo el apoyo y dedicación brindada, por ser mi guía constante y ejemplo a seguir.

*María.*

## AGRADECIMIENTO

A Dios por permitirme cumplir mis metas y a quien le debo lo que soy.

A mi amigo y colega José Rolando Zapata Benites, por su apoyo constante.

María.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	40

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Confiabilidad de cuestionario de capacitación	16
Tabla 2: Confiabilidad de Cuestionario Eficiencia en el cumplimiento de objetivos	16
Tabla 3: Escala de confiabilidad	17
Tabla 4: Nivel de correlación	18
Tabla 5: Pruebas de normalidad	19
Tabla 6: Tabla Necesidades de capacitación *V2: Eficiencia	19
Tabla 7: Correlaciones V2: Eficiencia * Detección de necesidades	20
Tabla 8: Tabla cruzada plan y programa de capacitación *V2: Eficiencia	21
Tabla 9: Correlaciones: V2: Eficiencia* Plan y programa de capacitación	21
Tabla 10: Tabla cruzada Ejecución de la capacitación *V2: Eficiencia	22
Tabla 11: Correlaciones: V2: Eficiencia* Ejecución de la capacitación	23
Tabla 12: Tabla cruzada Proceso de evaluación *V2: Eficiencia	23
Tabla 13: Correlaciones: V2: Eficiencia* Proceso de evaluación	24
Tabla 14: Tabla cruzada V1: Capacitación*V2: Eficiencia	25
Tabla 15: Correlaciones: V2: Eficiencia*V1: Capacitación	25

## RESUMEN

La presente investigación se realizó con el fin de establecer la relación entre la capacitación del servidor público y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional – Gore Piura. El diseño de investigación es no experimental, transversal y de tipo descriptivo. La población se encuentra conformada por los trabajadores de la administración pública del GORE-Piura, que está conformada por 50 trabajadores, debido a que la población es pequeña se consideró una muestra censal en el estudio, cuestionario el cual cuenta con una escala de Likert. Se manejó el programa SPSS para realizar el análisis para obtener la estadística que permiten describir las variables. Resultado halló en el análisis inferencial de la correlación un coeficiente Rho de Spearman de 0,323 y un Sig.= 0,022 < 0.05 lo cual quiere decir que la correlación obtenida entre la eficiencia en el cumplimiento de objetivos y la capacitación del servidor público es positiva media significativa al nivel 0.05, aceptándose la hipótesis de investigación y rechazándose la hipótesis nula, es decir existe una relación significativa entre la capacitación de servidor público y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional – Gore Piura.

**Palabras Clave:** Capacitación del servidor público, proceso de evaluación, plan y programa de capacitación, detección de necesidades.

## ABSTRACT

The present investigation was carried out in order to establish the relationship between the training of the public servant and the efficiency in the fulfillment of objectives of the regional entity - Gore Piura. The research design is non-experimental, cross-sectional and descriptive. The population is made up of the workers of the public administration of GORE-Piura, which is made up of 50 workers, because the population is small, a census sample was considered in the study, a questionnaire which has a Likert scale. The SPSS program was used to perform the analysis to obtain the statistics that allow describing the variables. Result found in the inferential analysis of the correlation a Spearman Rho coefficient of 0.323 and a Sig. = 0.022 <0.05 which means that the correlation obtained between the efficiency in the fulfillment of objectives and the training of the public servant is positive mean significant at the 0.05 level, accepting the research hypothesis and rejecting the null hypothesis, that is, there is a significant relationship between the training of public servants and the efficiency in meeting the objectives of the regional entity - Gore Piura.

**Keywords:** Public servant training, Evaluation process, Training plan and program, Detection of needs, Efficiency

## **I. INTRODUCCIÓN**

Los Estados de América Latina tras las diferentes transformaciones, avances, actualmente se caracterizan por la carencia en la capacidad técnica en la praxis de la burocracia, así también presentan falta de eficiencia en el logro de los objetivos públicos, CLAD (2016), en América Latina y el Caribe excepto Honduras y Nicaragua, que representan en conjunto a 4.480.000 trabajadores y trabajadoras, CLATE (2019); asimismo el Latino barómetro asevera que las diligencias son ineficientes y lentas, ya que algún trámite pueden tardar más de 11 horas, con notorias dificultades en el proceso, el promedio de una sola gestión es de 5,4 horas, solo tres países, Brasil, México y Uruguay, tienen más de la mitad de sus gestiones disponibles en línea, IDB (2017), actualmente existen dificultades y desafíos, lo cual está vinculado a las carencias y déficit de las capacidades administrativas y políticas, clásico tema, la “capacidad estatal”, debido a que la capacitación del recurso humano es el mejor activo de toda institución, en América Latina y el Caribe existe un patrón, y es que una vez capacitada y especializada las personas, estos migren hacia otros puestos de trabajos con pagos mayores del sector privado, además una alta rotación de personal, IDB (2016).

El Perú es uno de los ocho países con la peor burocracia del mundo, ranking WEF 2018; lo cual dificulta la eficiencia en el desarrollo de las labores públicas, por ello desde el 2013 fue emitida la Ley del Servicio Civil, para la mejora del servicio público, asimismo ello ha conllevado a la creación de la ENAP y el trabajo continuado de los planes de capacitación y desarrollo para guiar los trabajos de aprendizaje a los requerimientos organizativos públicos-, por otro lado en el Foro Económico Mundial 2016, el Perú se encuentra en el lugar 134 de 138 países, lo cual desalienta la inversión extranjera, puesto que se interpreta como retrasos administrativos en los cumplimientos de plazos, lo cual a su vez afecta directamente a las distintas industrias y sus presupuestos. BID (2015).

Asimismo, Gobierno Regional Piura (GORE) necesita generar capacidades para llevar a cabo los cambios proyectados; asimismo la calidad de servidor público actual es muy deficiente, se asevera que es debido a que sus labores las realiza dentro de un ambiente donde prima la burocracia, por ello resulta decisivo fortificar las aptitudes de las unidades de recursos humanos para conseguir un

establecimiento exitoso del arsenal de instrumentos y metodologías desarrolladas hasta el momento, conocer el nivel de eficiencia en la aplicación. Se pretende una región más ágil y que esté mucho más cerca al ciudadano y con mayores posibilidades de solucionar sus diligencias, en lo cual la labor de un servidor público es vital, ya que su accionar generara un bienestar para la sociedad, ya que este suele administrar recursos que son estatales y, por lo tanto, pertenecen a la sociedad.

Asimismo, se formuló el problema general, ¿Cuál es la relación entre la capacitación del servidor público y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional? y los específicos ¿Cuál es la relación entre la detección de necesidades de capacitación y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional?, ¿Cuál es la relación entre el plan y programa de capacitación y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional?, ¿Cuál es la relación entre la ejecución de la capacitación y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional?, ¿Cuál es la relación entre el proceso de evaluación de la capacitación y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional?.

Esta investigación se justifica teóricamente por las diversas teorías acerca de la capacitación y a eficiencia, así mismo se pretende explicar ampliamente respecto a las dimensiones con el propósito de aumentar los conocimientos sobre los argumentos de estudio y de acuerdo a los resultados que se obtengan contribuirán a la mejora de la productividad laboral. Además tiene una justificación practica porque detectará las necesidades de capacitación y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos, conjuntamente se podrá conocer la relación entre ambas variables, lo que facilitara información específica a la institución a lo que se refiere a las diversas actividades que se desenvuelven y poder tomar decisiones para solucionar esos aspectos que perjudican el logro de una optimización de la eficiencia administrativa en el GORE- Piura; asimismo metodológicamente en se realiza un diseño no experimental al momento de obtener los datos que se realizara mediante cuestionarios que se validaron y que son confiables, al analizar los datos obtenidos, los resultados ayudaron en la realización de una evaluación diagnostica acerca de las variables de estudio la que será una información relevante ya que es confiable

y veraz, que puede ser utilizada en futuras investigaciones, a aquellas personas que se hallen interesadas en el contenido, además el análisis de la data resultante compone recomendaciones, las cuales servirán para la mejora continua y se tomen las acciones pertinentes buscando subsanar los aspectos negativos observados.

Asimismo, se tiene que El objetivo principal de la investigación consiste en: determinar la relación entre la capacitación del servidor público y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional – Gore Piura; además, los objetivos específicos, primero determinar la relación entre la detección de necesidades de capacitación y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional – Gore Piura. Además, como segundo objetivo determinar la relación entre el plan y programa de capacitación y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional – Gore Piura, y como tercer objetivo específico, determinar la relación entre la ejecución de la capacitación y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional – Gore Piura. Por último, como cuarto objetivo específico, determinar la relación entre el proceso de evaluación de la capacitación y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional – Gore Piura.

Del mismo modo se tiene como hipótesis general que existe una relación significativa entre la capacitación de servidor público y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional – Gore Piura. También se tiene como hipótesis específica que existe relación entre la detección de necesidades de capacitación y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional, como segunda hipótesis específica que existe relación entre el plan y programa de capacitación y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional, tercera hipótesis que existe relación entre la ejecución de la capacitación y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional, como cuarta hipótesis específica se tiene que existe relación entre el proceso de evaluación de la capacitación y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional.

## **I- MARCO TEÓRICO**

A través del tiempo se han llevado a cabo distintas investigaciones relacionadas a las variables de estudio, entre estas a nivel internacional se encuentra a Mariño, (2018) en la tesis de maestría titulada “Planteamiento de un método de capacitación por competencias para enriquecer el desempeño en el trabajo” que busco determinar el procesos de capacitación por competencias y desempeño en el trabajo de los trabajadores de la organización Bioalimentar, la investigación es descriptiva y correlacional, obtención de datos se realizó por medio de dos encuestas que contaban con 16 preguntas cada una, que fueron aplicadas a los trabajadores de la empresa Bioalimentar. Se concluyó que el proceso de capacitación y el desempeño de los trabajadores son métodos empleados para el desarrollo de las competencias, así mismo la capacitación es un instrumento indispensable en el progreso humano.

Martí, (2017) en la tesis de grado titulada “Plan de capacitación para una empresa de seguridad de la provincia de Córdoba” en la que se busca elaborar y proponer un plan de capacitación, en temas inherentes al puesto de trabajo, de carácter general y específico para mejorar el desempeño y en consecuencia la calidad del servicio, para conseguir los datos se aplicó un cuestionario a los empleados, concluyéndose que el desempeño de los trabajadores de la empresa no es el adecuado debido a que los trabajadores no tienen o no se les provee de forma adecuada los conocimientos, viéndose que la capacitación es una estrategia de las empresas para tener trabajadores que tengan las competencias necesarias y que esta capacitación es determinando en la ejecución de los objetivos de las organizaciones desarrollando destrezas, crecimiento como persona de los trabajadores y también crecimiento profesional lo que ocasiona que estos se desempeñen con mayor eficiencia y calidad.

Rojas S, (2018) en la tesis de grado titulada “Capacitación y desempeño laboral” que busco determinar la relación entre la capacitación y el desempeño en el trabajo, estudio tipo cuantitativo, se aplicó los instrumentos a 36 personas para medir sus requerimientos de capacitación y como estas influyen en el desempeño laboral. Concluyéndose que hay una relación significativa entre las variables de estudio, por ello la organización debe impulsar el desarrollo mediante

capacitaciones basándose en los objetivos que la institución desea lograr, haciendo uso de técnicas de capacitación que se adecuen a quienes se pretende capacitar con una estructura que permita un aumento en el desempeño.

De la misma forma a nivel nacional se han llevado a cabo trabajos previos relacionados a las variables de estudio entre las que se halla a Taype S, (2020) en la tesis de doctorado titulada “Dirección táctica, procedimiento para contratar en la eficiencia del área de logística del Congreso de la Republica 2019” cuyo objetivo fue determinar la influencia de la dirección estratégica y los procedimientos para contratar en la eficiencia en la ejecución de tareas del área de logística. Para la obtención de datos se aplicó dos cuestionarios de 25 ítems cada uno para medir ambas variables, para esto se hizo uso de una escala de Likert, estos cuestionarios se les aplico a una muestra aleatoria de 220 trabajadores de los 511 trabajadores. Se llegó a la conclusión que la dirección estratégica y procedimiento para contratar influye en la eficiencia de la ejecución de tareas de los trabajadores, además se obtuvo que la eficiencia tiene un nivel regular con un 41,4% también se obtuvo que la dimensión eficiencia técnica tiene un nivel regular con un 48,6%, la eficiencia económica cuenta con un nivel regular con un 45,9%, en la dimensión eficiencia distributiva el 43,2% dice que el nivel es regular y por último el 45,5% dicen que la dimensión eficiencia dinámica es regular.

Huamán, (2017) en la tesis de maestría titulada “Capacitación en las empresas y apreciación de la práctica laboral de los colaboradores del CONCYTEC, Miraflores 2017” cuyo objetivo fue determinar la relación entre la capacitación en las empresas y la apreciación de la práctica laboral, para la obtención de los datos se aplicó dos instrumentos con escala de Likert a 108 trabajadores. El tipo de investigación fue no experimenta, descriptivo y correlacional. Obteniendo que el 33,33% piensa que la capacitación empresarial tiene un nivel malo y un 38% dice que, en un nivel bueno, en cuanto al desempeño laboral el 38,9% piensa que el nivel es deficiente y un 34,3% que el nivel es eficiente, además se determinó que hay una relación directa y positiva entre variables con una correlación de Spearman de 0,486. Y una significancia  $p=0.000$ .

Meza F, (2017) en la tesis de maestría titulada “Eficiencia y la inspección extraordinaria en la Intendencia de la Aduana Aérea y Postal del Callao -2016” que

busco determinar la relación entre la eficiencia y el control extraordinario. Conto con un diseño no experimental, transversal y correlacional con enfoque cuantitativo, Los datos se consiguieron aplicando una encuesta con la escala de Likert a 80 funcionarios. Obteniéndose como resultado que hay una relación, la cual es significativa, entre la eficiencia y el manejo extraordinario. Además, se halló que la eficiencia es alta en un 56,25%.

También se encuentra investigaciones previas relacionadas al tema de esta investigación a nivel local, Lama Arriola, (2019), en la tesis de grado titulada “Programa de capacitación en el trabajo para los orientadores del Servicio de Administración Tributaria de Piura. SATP” que buscaba resaltar la relación que existe entre la capacitación del personal con la consecuencia de objetivos y también el provecho indirecto que trae un proyecto adecuadamente estructurado. Teniendo como resultado que trabajando el plan de capacitación es beneficioso para la institución, trabajadores, y de manera indirecta el público debido a que se da una mejora en el servicio brindado, viéndose que un plan de capacitación que este estructurado de manera correcta posibilita la expansión del campo de desenvolvimiento del trabajador, generando soluciones y aportes positivos para la institución, del mismo modo que desarrolla en los trabajadores liderazgo y autonomía ante escenarios complicados que se puedan presentar en el día a día.

Córdova C, (2019) en la tesis de grado titulada “Boceto de un proyecto de capacitación por año para los empleados de un puerto de la costa peruana” que tuvo como objetivo que por medio de las capacitaciones se aumente la productividad, mejore el clima organizacional y enseñar a desarrollar habilidades blandas en los colaboradores, esto se realizó analizando 3 niveles de la empresa (eficacia, atractividad y unidad que permiten un diagnóstico completo de la problemática humana de la institución. Como se resultado se obtuvo que se pudo lograr el 100% de las capacitaciones programadas, y esto ocasiono que hubiera un mayor compromiso por parte de los colaboradores, así como el clima institucional. En conclusión, es indispensable realizar un diagnóstico de las organizaciones, para de esta forma saber cuáles son los requerimientos de capacitación.

Esta investigación está fundamentada por medio de teorías que tienen relación a las variables de estudio, la primera variable a definir y describir sus dimensiones es

la Capacitación es el procedimiento que se da a periodos pequeños, que se aplican de manera sistemática y organizada, a través del que se adquieren conocimientos, desarrollan destrezas y competencias para un objetivo definido. Por otra parte, Bonache (2006) dice que la capacitación tiene como meta la mejora en el ajuste de los individuos, el trabajo y la institución, eludir la obsolescencia de los conocimientos, conservar una estrategia proactiva ante los cambios, e impulsar el desarrollo y crecimiento de los colaboradores en un corto y largo plazo.

Según Drucker (2002) hacer que el conocimiento se vuelva productivo no es solo responsabilidad de la gerencia, sino también es un desafío de la institución que necesita de que se aplique de forma competente el conocimiento. El conocimiento es bueno solo cuando es de utilidad, es decir es productivo cuando es aplicado para hacer una diferencia sensible. En un tiempo donde todos pueden acceder a la información, destacan aquellos individuos que son capaces de no solo acceder a ella, sino que la interprete y transforme de manera rápida antes que los demás en un nuevo producto, servicio u oportunidad.

Del mismo modo McGehee (2015), dijo que la capacitación es una educación que se da de forma especializada proporcionando conocimientos técnicos, desarrollando destrezas y posturas ante problemáticas sociales.

Así mismo, Mazabel (2011) dice que la capacitación es una actividad que proporciona una mejora que se da de forma continua en la calidad del desempeño de los colaboradores, haciendo uso de todos los recursos de formación que conduzcan al incremento del conocimiento, aumento de las habilidades y cambio en la actitud de cada individuo, para conseguir una mejora en la eficiencia.

Existen diversos autores que hablan acerca de la capacitación, de los cuales se han mencionado algunos de ellos, llegando a la conclusión que la capacitación es importante en las instituciones debido a que posibilita que los colaboradores adquieran conocimientos, desarrollen habilidades y competencias que permitirán una mejora en la organización en un periodo de tiempo corto.

La finalidad de la capacitación de acuerdo a la National Industrial Conference Board de Estados Unidos (2011), es brindar apoyo a todos los colaboradores de las

diversas áreas para el alcance de los objetivos de la organización facilitando la obtención de entrenamiento, conocimiento y conducta.

Los objetivos de la capacitación son entrenar a los colaboradores para desarrollar las diversas actividades a su cargo. Hacer posible que los colaboradores se desarrollen continuamente y que esto no sea solo en sus áreas de trabajos, sino que del mismo modo sea en funciones más complicadas. Hacer un cambio en la actitud de los colaboradores, proporcionando una mejora en el clima laboral, (Chiavenato 2011).

La función de la capacitación de acuerdo a Siliceo (2004) es dar como aporte a la institución a un colaborador que se encuentre capacitado, adiestrado y desarrollado para que esta se puede desenvolver de manera adecuada en las funciones asignadas, para lo que es indispensable primero descubrir las necesidades de la institución.

En la gestión pública, la eficiencia hace referencia según Robbins y Coulter (2010), a la capacidad de la institución pública a cumplir con los objetivos que se tienen haciendo uso de la menor cantidad de recursos ya sea humanos, materiales y financieros, es así que una buena administración está caracterizada por su eficiencia, en otras palabras, por su capacidad de lograr sus objetivos sin que la gestión de esta se da por un derroche o agotamiento de los recursos. Así mismo Camacho (2000), manifiesta que los principios de eficiencia se encuentran relacionados en una dependencia mutua con otros principios de la administración, es decir, el alcanzar los objetivos se necesita tanto de la eficiencia como de los otros principios de la administración como la coordinación, control entre otros.

La capacitación cuenta con cuatro dimensiones las cuales serán descritas a continuación. La primera es el descubrimiento de qué se necesita capacitación que según Chiavenato (2011) es la etapa inicial del proceso de capacitación donde se detecta o realiza un diagnóstico de los requerimientos de capacitación que tiene la institución. Para la detección de estas necesidades se hace uso de un análisis el cual contiene los niveles de la organización como son los sistemas de capacitación, nivel de análisis de los recursos humanos y sistema de obtención de competencias: nivel de análisis de las operaciones y actividades.

Del mismo modo Louffat (2012), manifiesto que las necesidades de la capacitación es el inicio para que se pueda realizar un programa de capacitación el cual permitirá focalizar la capacitación a los requerimientos más urgentes de la empresa. De igual forma Snell y Bohlander (2012) indica que de forma independiente de quien es el que realiza la evaluación de las necesidades de la institución, estas se deben encaminar de forma sistemática haciendo uso de análisis de la organización de las actividades y de los individuos.

La segunda dimensión es el plan y programa de capacitación que de acuerdo a Chiavenato (2011) es etapa que viene después de la detección de necesidades, donde se debe de seleccionar los procesos que se realizaran para la solución de las necesidades que se detectaron. Este proceso cuenta con subprocesos que son la capacitación, plan de adiestramiento, clasificación de los medios pedagógicos y plan de clases.

De la misma manera Louffat (2012), indica que el diseño busca el desarrollo de los contenidos pedagógicos con los que contara el programa o plan de capacitación. Además, Snell y Bohlander (2012), manifiesta que el diseño de la programación del plan de capacitación se debería desarrollar en base a los objetivos, disposiciones y motivación de a quiénes se les realizara la capacitación y sus propósitos de aprendizaje.

La tercera dimensión es la ejecución de la capacitación que Chiavenato (2011) manifiesta que es cuando se lleva a cabo la capacitación en la cual participan el capacitador y aquellos que la recibirán en este caso los trabajadores. Así mismo, Louffat (2012), señala que en esta etapa se ejecutan los programas, tareas o cursos de capacitación. Además, Snell y Bohlander (2012), manifiesta que la implementación de la capacitación escogiendo procedimientos adecuados para el entendimiento, destrezas y competencias que deberían profundizar.

Por último, está la dimensión de proceso de evaluación de la capacitación es la parte final del proceso en donde se evalúa la eficiencia, viendo si la capacitación tuvo o no los objetivos deseados en los colaboradores y realizar un análisis de los resultados capacitación en relación con los objetivos que obtuvo la institución. De la misma forma Louffat (2012), indico que es donde se comprueba los objetivos

alcanzados durante diferentes plazos. También Snell y Bohlander (2012), manifiesta que la capacitación tiene que ser evaluada para confirmar si es efectiva. Revisar los diversos tipos de capacitación para observar en qué nivel aumenta el aprendizaje, como influyen en el comportamiento y en los cumplimientos de los objetivos de la organización. Cuatro principios para tasar la capacitación sin las reacciones, aprendizaje, comportamiento y resultados.

Con respecto a la segunda variable a definir y describir sus dimensiones es la Eficiencia que según Farrell (1957) y Cachanosky (2012), este concepto usado frecuentemente en la rama de la ciencia económica y empresarial, que hace referencia al sentido de Pareto; en otras palabras, algo es eficiente cuando se da una utilización correcta y con el mínimo cantidad de recursos para alcanzar una meta o cuando se logra más objetivos con los mismos o menos recursos; este escenario se presenta cuando se garantizan las condiciones de la eficiencia en la producción, en el intercambio y la eficiencia global Ruiz (2009); asimismo otros investigadores refieren a la eficiencia como un factor relevante dirigido para mejorar la realización de las metodologías de las labores y el uso de tecnologías de la información, personas, máquinas, materias primas, etc, de una manera racional, ya que esta se ocupa por las formas y los métodos más adecuados mientras se da la planeación y así asegurar la optimización de los recursos que se tienen Chiavenato (2006); de la misma forma Cachanosky,(2012) manifiesta que la eficiencia es una característica que un individuo o colectivo puede o no poseer cuando hace uso de los medios con los que cuenta para alcanzar un objetivo en el tiempo más corto que pueda y haciendo uso de la menor cantidad de recursos, así también eficiencia puede ser considerada como un sistema que se orienta en indicaciones que prometen que el producto o servicio final se presente de manera extraordinaria en los que se refiere a calidad.

La eficiencia cuenta con cuatro dimensiones las cuales serán descritas a continuación. La primera es la eficiencia técnica, siendo donde se reflejan si se hace un uso correcto de los recursos en una institución, alcanzando un rendimiento óptimo durante los procesos de producción, del mismo modo que las tecnologías de las que dispongan, en otras palabras, si se tiene una capacidad ociosa o si se administran eficientemente los recursos con los que se cuenta (Cachanosky, 2012).

También, Taype (2019), dice que es la capacidad de lograr óptimos resultados, utilizando herramientas específicas, empleados dentro de los procesos de las empresas, en lo referente a lo técnico, está ligado a los equipos, tecnología y sus avances, aparatos y los distintos medios que se utilizan en los procedimientos productivos, las diferentes organizaciones tienen respaldo y se apoyan en una serie de recursos; el nivel de eficiencia será buena o mala en función de cómo se empleen; asimismo cabe recalcar que la aplicación de la eficiencia técnica no se enfoca solamente en la condición de los aparatos y los recursos en lo que de tecnología se trata, sino más bien en la habilidad desarrollada por quien los emplea y sabe sacarles el mayor utilidad; dentro de sus indicadores tenemos la capacidad productiva, la tecnología y los recursos utilizados .

La segunda dimensión es la eficiencia económica, que es la capacidad con la que una institución se actúa cuando se hace uso de sus recursos para obtener la mayor producción en sus servicios y bienes, debido a que una institución podría tener mayor eficiencia que otra en el momento en que puede producir mayores bienes y servicios haciendo uso de los recursos que tiene (Cachanosky, 2012). Es decir, la probabilidad de conseguir el mayor rendimiento con recursos minúsculos, pudiéndose localizar en diversas áreas de la naturaleza y de la vida en general. Varias de las formas de actuar que tenemos en la vida diaria son el reflejo de la búsqueda de obtener el mayor beneficio como resultado de una inversión, así sea lo más pequeña, se hace todo lo posible para conseguirlo. Esta escena es de igual manera extrapolable en el comportamiento empresarial y, es por esto que, la eficiencia se considera como un componente principal en el área de dirección empresarial y políticas públicas; en la cual los que dirigen entidades públicas están interesadas en este concepto porque estas tienen importantes repercusiones sociales, asimismo tanto los directivos, usuarios, clientes, de igual manera tienen interés en que las empresas tengan una economía eficientes (Kolari y Zardkoohi, 1987); mientras más eficiencia a nivel económico tenga la organización, los costes tenderán a ser más pequeños y, por lo consecuente habrá beneficios, que es atractivo para los usuarios debido al deseo de hacer pagos menores y conseguir una alta calidad por los bienes y servicios. La factible disminución de los costes, debido a una superior eficiencia, se ve reflejada en un margen de maniobra superior de las organizaciones o direcciones públicas que posibilitan la disminución en los

precios finales de los bienes y/o servicios ofrecidos; teniendo como indicadores el uso de recursos eficientes, mayor gestión de servicio y bienes, y el uso de recursos con los que cuenta la organización.

De igual modo, tenemos la tercera dimensión que es la eficiencia distributiva, la cual hace alusión a una medición de la eficacia, en que los bienes y servicios son proporcionados a quien lo requieren y se consigue utilidad más alta de estos, esta eficiencia se logra en el momento que los recursos son asignados de tal forma que beneficia el bienestar de la sociedad, Cachanosky (2012), que tiene como indicadores: la distribución eficiente de bienes y servicios, maximización en distribución de recursos, distribución de bienes y servicios en el plazo programado.

Por último, tenemos la dimensión de la eficiencia dinámica, la cual tiene una relación entre el concepto económico de eficiencia dinámica y el de función empresarial; que comprende garantizar eficiencia por medio de la innovación a través de los años. Tomando en cuenta la complementariedad, procedimiento en cadena, redes entre ambientes y tareas productivas, y el procedimiento de edificación de arreglos organizacionales para el aprendizaje, Cachanosky, (2012), se puede afirmar que un sistema económico es tanto más eficiente cuanto más y mejor impulse la creatividad y la coordinación empresarial; donde sus indicadores son: Eficiencia por medio de la innovación, alianza entre instituciones públicas y privadas, resolución de las actividades de manera conjunta.

Cabe acotar que, en la acción de eficiencia, no se debería sobrecargar a la persona que lo lleva a cabo, es contraproducente pretender que alguien haga alguna actividad en la cual sus capacidades o habilidades no se lo permiten de tal forma es inviable que un individuo tenga al alcance toda la información correspondiente para poder decidir por todos, debido a que esta decisión estará influenciada por las propias valoraciones subjetivas Sarmiento (2008), ejemplo, un funcionario público puede asegurar que en una específica provincia se necesita trabajar por la industria de la pesca sin embargo uno de sus compañeros asegura que lo que verdaderamente se necesita es la industria de la ganadería, lo más probable es que los dos se encuentren en una equivocación, los dos no hacen un uso adecuado de los recursos, desperdiciándolos e intentando guiarse rumbo a un punto sobre la frontera de oportunidades de producción ineficiente en términos económicos; lo que

se busca es no dejar de aprovechar ninguna oportunidad de realizar un trueque mutuo que sea beneficioso, en otras palabras, una asignación en la que resulta imposible tener una mejora en el bienestar de algún individuo sin hacer pero el de alguna otra; por ello es importante para hacer praxis de la eficiencia conocer: la asignación de los recursos que se tienen en la organización, el reparto de los recursos productivos entre las organizaciones y por último la coordinación de las decisiones de producción entre las organizaciones; ya que el rol del servicio público es relación entre la acción estatal y la maximización del bienestar social, Hirshleifer (1980).

Así también, el enfoque keynesiano asevera que en la medida en que no se hacen uso de la totalidad de recursos, se incide en alguna ineficiencia económica; en el camino para alcanzar el máximo nivel de bienestar social, en la teoría económica del bienestar, el bienestar social se alcanza básicamente por medio de dos objetivos de política: eficiencia y equidad distributiva (León, 2000).

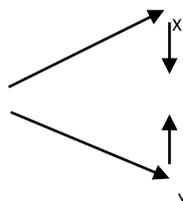
## II- METODOLOGÍA

### 3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La investigación es de tipo descriptivo correlacional, según Hernández et al, (2014) una investigación de tipo descriptiva tiene como fin el especificar las propiedades y características de un fenómeno determinado que es motivo de estudio, describiendo las tendencias de la población estudiada. Del mismo modo Hernández et al, (2014) manifiesta que los estudios correlacionales sirven para determinar en qué grado están asociados dos o más variables, en el caso de esta investigación se busca determinar la relación entre la capacitación y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos.

El diseño de la investigación es no experimental, que, de acuerdo con Hernández, et al. (2014) se presenta cuando ninguna de las variables es manipulada de forma deliberada, sino que se basa en conceptos, fenómenos que ya se dieron o que se presentan sin que la investigación intervenga de forma directa. Del mismo modo esta es una investigación transversal debido a que los datos se recolectan en un único momento de tiempo.

Su esquema es:



Dónde:

M : Muestra de estudio que son los trabajadores del Gobierno Regional

x : Variable “Capacitación”

y : Variable “Eficiencia en el cumplimiento de objetivos”

r : Relación

### 3.2. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN

#### 3.2.1 VARIABLES

Variable 1: Capacitación, es una variable cualitativa ordinal ya que siguen un orden jerárquico que en este caso se hace uso de la escala de Likert, sus dimensiones

son: Detección de necesidades de capacitación, plan y programa de capacitación, ejecución de la capacitación, proceso de evaluación de la capacitación.

Variable 2: Eficiencia en el cumplimiento de los objetivos, es una variable cualitativa ordinal ya que siguen un orden jerárquico que en este caso se hace uso de la escala de Likert, sus dimensiones son: Técnica, económica, distributiva, dinámica.

### **3.3. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO**

Es un grupo de personas o cosas que tienen características iguales donde se busca fijar criterios que resalten que sirvan para el estudio (Kerlinger y Lee, 2002). Del mismo modo para Hernández, (2014) la población o universo es el grupo de todos aquellos casos que tienen ciertas especificaciones en común. En el caso de esta investigación, la población se encuentre conformada por los trabajadores de la administración pública del GORE-Piura, que está conformada por 50 trabajadores.

- Criterio de inclusión:
  - Son todos los trabajadores del GORE- Piura
- Criterio de exclusión:
  - Trabajadores de otras instituciones
  - Trabajadores de los gobiernos regionales de otras regiones.

La muestra según Hernández (2014) es un subconjunto que todos aquellos casos que están dentro de la población y tienen las mismas características. Así mismo Borda, Tiesca & Navarro, (2013) aseveran que la muestra es una parte del universo o población de donde se realizará la investigación obteniendo la información de ese grupo y lo hallado generalizarlo al universo o población. En esta investigación por ser una muestra pequeña se tomó el total como muestra.

### **3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

De acuerdo a Hernández (2014) la encuesta es una técnica que se emplea para obtener datos de un grupo de individuos mediante preguntas. En la presente investigación se hizo uso de la técnica de la encuesta con el instrumento del cuestionario, el cual se aplicó a los trabajadores del GORE-Piura.

Asimismo, los cuestionarios son aquellas preguntas que se encuentran relacionadas con las variables de estudio que se busca medir, en esta investigación

el cuestionario está basado en la teoría respecto a las variables de estudio, para medir las dimensiones de capacitaciones, y otro que medirá la eficiencia en el cumplimiento de objetivos.

### **Validez**

Ambos instrumentos fueron validados por expertos que cuentan con conocimientos acerca de las variables estudiadas, esta validación estuvo basada en el grado en que los instrumentos sean capaces de medir la variable de estudio según la evaluación de los expertos.

### **Confiabilidad**

Conforme a Hernández (2014) la confiabilidad se basa en el grado en que los resultados del instrumento a ser aplicado serán los mismos las veces que se repita, así garantiza que hay coherencia y consistencia en la estructura del instrumento. Se llevó a cabo por medio de una prueba piloto a trabajadores con características similares a las que son motivo de estudio, los datos que se obtuvieron fueron analizados por medio del programa SPSS obteniéndose el siguiente alfa de Cronbach.

**Tabla 1: Confiabilidad de Cuestionario Capacitación**

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,927	31

La prueba demuestra que el instrumento capacitación, es altamente confiable.

**Tabla 2: Confiabilidad de Cuestionario Eficiencia en el cumplimiento de objetivos**

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	25

La prueba demuestra que el instrumento calidad educativa, es fuertemente confiable.

**Tabla 03: Escala de confiabilidad**

Valores	Nivel
-1 a 0	No es confiable
0.01 – 0.049	Baja confiabilidad
0.05 – 0.75	Moderada confiabilidad
0.76 – 0.89	Fuerte confiabilidad
0.90 – 1.00	Alta confiabilidad

### 3.5. PROCEDIMIENTOS

Los datos fueron recolectados por medio de cuestionarios los cuales fueron aplicados a los trabajadores del GORE-Piura, estos se aplicaron de manera presencial, aun con la actual coyuntura de la pandemia del covid-19, la cual ha ocasionado que las instituciones se vean obligadas a implementar el trabajo remoto o semipresencial, disminuyendo el aforo en los centros de trabajo, se logró aplicar los instrumentos de manera presencial gracias al levantamiento de la cuarentena y a que los trabajos en su mayoría han regresado con todas las medidas de seguridad a ser de manera presencial.

### 3.6. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS

Posterior a la obtención de los datos mediante los instrumentos que se aplicaron a los trabajadores, se procedió a la realización del análisis de los datos obtenidos, los cuales se muestran a través de tablas estadísticas.

Las relaciones de las variables se analizaron haciendo uso de la estadística correlacional bivariado, determinando de esa manera la relación entre la capacitación y la eficiencia en el cumplimiento de los objetivos, esto se obtuvo por medio del procesamiento de los datos usando el programa SPSS, mediante el método de Spearman que es una es “una medida de correlación para variables en un nivel de medición ordinal” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

**Tabla 4: Nivel de correlación**

<b>RANGO</b>	<b>RELACIÓN</b>
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0-00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a + 0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Guillen (2014).

Así mismo para la significancia “los niveles que comúnmente se toman son 0.05 y 0.01” (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014). En esta investigación se usó de 0.05 de la siguiente manera  $p < 0.05$ , se rechaza  $H_0$ , si  $p > 0.05$  se acepta  $H_0$ , además con el uso de tablas de contingencia se describe ambas variables y así analiza lo hallado en el análisis realizado.

### **3.7. ASPECTOS ÉTICOS**

Este estudio se realizó haciendo uso de la práctica de las bases de la ética profesional, así mismo la investigadora garantizo la reserva y discreción de la identidad de quienes formaron parte del estudio, mismos criterios que rigieron en la información que proporcionaron, dándole a los participantes la seguridad de responder de manera veraz. Del mismo modo, se tuvo en cuenta y se respetaron los derechos de autor de las referencias que se han usado en la investigación.

### III- RESULTADOS

Antes de realizar el análisis de los datos se realiza la prueba de normalidad:

**Tabla 5: Pruebas de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Capacitación	,137	50	,019	,949	50	,030
Eficiencia	,136	50	,021	,921	50	,003

a. Corrección de significación de Lilliefors

Dado que la muestra es de 50, se hace uso de la prueba de Shapiro-Wilk. En la tabla de normalidad se ve que en la prueba de Shapiro-Wilk la significancia es 0,030 en la variable Eficiencia y 0,003 en la variable Capacitación, las dos menores de 0,05 se define que los datos no son normales, por lo que se emplea un estudio no paramétrico, es decir el método de Rho de Spearman.

Los resultados son presentados según los objetivos planteados:

**OG:** Determinar la relación entre la capacitación del servidor público y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional – Gore Piura; además.

**Tabla 6: Tabla cruzada V1: Capacitación\*V2: Eficiencia**

		Eficiencia											
		Muy bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Capacitación	Muy bajo	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
			0				0		0		0		0
			%		%		%		%		%		%
	Bajo	0	0,0	2	54,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	54,0
			0		7		0		0		0		7
		%		%		%		%		%		%	
	Medio	0	0,0	2	40,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0
			0		0		0		0		0		0
		%		%		%		%		%		%	
	Alto	0	0,0	3	6,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	6,0
			0			0		0		0		0	
		%		%		%		%		%		%	
	Muy alto	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
			0			0		0		0		0	
		%		%		%		%		%		%	
	Total	0	0,0	5	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0
			0		0		0		0		0		0
		%		%		%		%		%		%	

Fuente Instrumentos de recolección de datos.

En la tabla cruzada de las variables capacitación y eficiencia se observa que, el 54% de los encuestados califican como bajo el comportamiento de dichas

variables, además, el 40% califican como bajo la eficiencia y media la capacitación.

**H1:** Existe una relación significativa entre la capacitación de servidor público y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional – Gore Piura.

**H0:** No existe una relación significativa entre la capacitación de servidor público y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional – Gore Piura.

**Tabla 7: Correlaciones: V2: Eficiencia\*V1: Capacitación**

			Eficiencia	Capacitación
Rho de Spearman	Eficiencia	Coefficiente de correlación	1,000	,323*
		Sig. (bilateral)	.	,022
		N	50	50
	Capacitación	Coefficiente de correlación	,323*	1,000
		Sig. (bilateral)	,022	.
		N	50	50

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

Fuente Instrumentos de recolección de datos.

En la tabla 7 de análisis inferencial de la correlación se observa un coeficiente Rho de Spearman de 0,323 y un Sig.= 0,022 < 0.05 lo cual quiere decir que la correlación obtenida entre la eficiencia en el cumplimiento de objetivos y la capacitación del servidor público es positiva media significativa al nivel 0.05, aceptándose la hipótesis de investigación y rechazándose la hipótesis nula, es decir existe una relación significativa entre la capacitación de servidor público y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional – Gore Piura.

**OE1:** Determinar la relación entre la detección de necesidades de capacitación y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional – Gore Piura.

**Tabla 8: Tabla Necesidades de capacitación \*V2: Eficiencia**

		Eficiencia en el cumplimiento											
		Muy bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Detección de necesidades de capacitación	Muy bajo	0	0,0%	2	4,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	4,0%
	Bajo	0	0,0%	2	56,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	56,0%
	Medio	0	0,0%	1	26,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	26,0%
	Alto	0	0,0%	7	14,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	7	14,0%
	Muy alto	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total		0	0,0%	5	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	5	100,0%

Fuente Instrumentos de recolección de datos.

En la tabla de cruce entre la dimensión detección de necesidades de capacitación y la variable eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional – Gore Piura, se vio que el 56% de los encuestados califican como bajo el comportamiento de dichas variables, además el 26% considera bajo la eficiencia en el cumplimiento de objetivos y medio el nivel de detección de necesidades de capacitación, así mismo el 14% afirma que el nivel de la variable eficiencia en el cumplimiento de objetivos es bajo; y alto el nivel de detección de necesidades de capacitación .

**Hi,1:** Existe relación entre la detección de necesidades de capacitación y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional.

**H0,1:** No existe relación entre la detección de necesidades de capacitación y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional.

**Tabla 9: Correlaciones V2: Eficiencia \* Detección de necesidades**

		Eficiencia		Detección de necesidades	
Rho de Spearman	Eficiencia	Coeficiente de correlación	1,000	Coeficiente de correlación	,343*
		Sig. (bilateral)	.	Sig. (bilateral)	,015
		N	50	N	50
	Detección de necesidades	Coeficiente de correlación	,343*	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,015	Sig. (bilateral)	.
		N	50	N	50

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

Fuente Instrumentos de recolección de datos.

En la tabla 9 en el análisis inferencial de la correlación se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0,343 y una Sig.= 0,015<0.05; lo cual señala que la correlación que se ha obtenido entre la eficiencia y la detección de necesidades es positiva media y significativa al nivel 0.05 por lo que se acepta la hipótesis de investigación, la cual es que existe relación entre la detección de necesidades de capacitación y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional.

**OE2:** Determinar la relación entre el plan y programa de capacitación y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional – Gore Piura.

**Tabla 10: Tabla cruzada plan y programa de capacitación \*V2: Eficiencia.**

		Eficiencia												
		Muy bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto		Total		
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Plan y programa de capacitación	Muy bajo	0	0,	3	6,0	0	0,	0	0,	0	0,	3	6,0	
			0		%	0		0		0			%	
			%			%		%		%				
	Bajo	0	0,	2	52,0	0	0,	0	0,	0	0,	2	52,0	
			0		6	%	0		0		0		6	%
			%			%		%		%				
	Medio	0	0,	1	34,0	0	0,	0	0,	0	0,	1	34,0	
		0		7	%	0		0		0		7	%	
		%			%		%		%					
Alto	0	0,	4	8,0	0	0,	0	0,	0	0,	4	8,0		
		0			%	0		0		0			%	
		%			%		%		%					
Muy alto	0	0,	0	0,0	0	0,	0	0,	0	0,	0	0,0		
		0			%	0		0		0			%	
		%			%		%		%					
Total	0	0,	5	100,	0	0,	0	0,	0	0,	5	100,		
		0		0	0%	0		0		0		0	0%	
		%			%		%		%					

Fuente Instrumentos de recolección de datos.

En la tabla cruzada de la variable eficiencia en el cumplimiento de objetivos con la dimensión plan y programa de capacitación de la entidad regional – Gore Piura, donde el 52% de los encuestados consideran como bajo el comportamiento de las variables, además el 34% las califican como bajo la eficiencia en el cumplimiento de objetivos y medio el plan y programa de capacitación.

**H1,2:** Existe relación entre el plan y programa de capacitación y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional.

**H0,2:** No existe relación entre el plan y programa de capacitación y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional.

**Tabla 11: Correlaciones: V2: Eficiencia\* Plan y programa de capacitación**

			Eficiencia	plan y programa de capacitación
Rho de Spearman	Eficiencia	Coefficiente de correlación	1,000	,239
		Sig. (bilateral)	.	,095
		N	50	50
	plan y programa de capacitación	Coefficiente de correlación	,239	1,000
		Sig. (bilateral)	,095	.
		N	50	50

Fuente Instrumentos de recolección de datos.

En la tabla 11 en el análisis inferencial de la correlación se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0,239 y una Sig.=0,95>0.05, lo cual significa que la correlación obtenida entre la eficiencia y el plan de programa de capacitación es positiva media no significativa, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación, es decir no existe relación entre el plan y programa de capacitación y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional

**OE3:** Determinar la relación entre la ejecución de la capacitación y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional – Gore Piura.

**Tabla 12: Tabla cruzada Ejecución de la capacitación \*V2: Eficiencia.**

		Eficiencia											
		Muy bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Ejecución de la capacitación	Muy bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Bajo	0	0,0%	2	48,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	48,0%
	Medio	0	0,0%	2	52,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	52,0%
	Alto	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Muy alto	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	0	0,0%	5	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	5	100,0%

Fuente Instrumentos de recolección de datos.

En la tabla de cruce de la dimensión ejecución de la capacitación y la variable eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional – Gore Piura observándose que el 48% de los encuestados consideran baja ambas variables, además el 52% califican como baja la eficiencia en el cumplimiento de objetivos, y medio el nivel de ejecución de la capacitación.

**Hi,3:** Existe relación entre la ejecución de la capacitación y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional.

**H0,3:** No existe relación entre la ejecución de la capacitación y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional.

**Tabla 13: Correlaciones: V2: Eficiencia\* Ejecución de la capacitación**

			Eficiencia	Ejecución de la capacitación
Rho de Spearman	Eficiencia	Coefficiente de correlación	1,000	,212
		Sig. (bilateral)	.	,140
		N	50	50
	Ejecución de la capacitación	Coefficiente de correlación	,212	1,000
		Sig. (bilateral)	,140	.
		N	50	50

Fuente Instrumentos de recolección de datos.

En la tabla 13 en el análisis inferencial de la correlación se observa un coeficiente Rho de Spearman de 0,212 y una Sig.=0,140>0,05, lo cual significa la correlación entre la eficiencia y la ejecución de la capacitación es positiva media no significativa, por lo que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula, es decir existe relación entre la ejecución de la capacitación y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional.

**OE4:** Determinar la relación entre el proceso de evaluación de la capacitación y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional – Gore Piura.

**Tabla 14: Tabla cruzada Proceso de evaluación \*V2: Eficiencia.**

		Eficiencia											
		Muy bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Proceso de evaluación	Muy bajo	0	0,0%	4	8,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	8,0%
	Bajo	0	0,0%	1	2,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	2,0%
	Medio	0	0,0%	2	4,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	4,0%
	Alto	0	0,0%	7	14,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	7	14,0%
	Muy alto	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	0	0,0%	5	10,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	5	10,0%

Fuente Instrumentos de recolección de datos.

En la tabla de cruce de la dimensión proceso de evaluación y la variable eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional – Gore Piura se observa que el 52% de los encuestados consideran bajo el nivel de eficiencia en el cumplimiento de objetivos y medio el proceso de evaluación, además el 26% califican como baja ambas variables.

**Hi,4:** Existe relación entre el proceso de evaluación de la capacitación y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional.

**H0,4:** No existe relación entre el proceso de evaluación de la capacitación y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional.

**Tabla 15: Correlaciones: V2: Eficiencia\* Proceso de evaluación**

			Eficiencia	proceso de evaluación
Rho de Spearman	Eficiencia	Coeficiente de correlación	1,000	,310*
		Sig. (bilateral)	.	,028
		N	50	50
	proceso de evaluación	Coeficiente de correlación	,310*	1,000
		Sig. (bilateral)	,028	.
		N	50	50

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

Fuente Instrumentos de recolección de datos.

En la tabla 15 en el análisis inferencial de la correlación se observa un coeficiente Rho de Spearman de 0,310 y una Sig.=0,28, lo cual significa que la correlación entre la eficiencia y los procesos de evaluación es positiva media y significativa al nivel 0,05; por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, es decir existe relación entre el proceso de evaluación de la capacitación y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional.

#### **IV- DISCUSIÓN**

A partir de los hallazgos encontrados según los objetivos, se determinó la relación entre la capacitación del servidor público y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional – Gore Piura, según las data encontrada se acepta la hipótesis de investigación y rechaza la hipótesis nula, es decir existe una relación significativa entre ambas variables, lo cual se complementa con la teoría expuesta por Chiavenato (2011), donde afirma que capacitar y entrenar hace posible que los colaboradores se desarrollen continuamente, también la eficiencia hace referencia según Robbins y Coulter (2010), a la capacidad de la institución pública a cumplir con los objetivos que se tienen, haciendo uso de la menor cantidad de recursos ya sea humanos, materiales y financieros, es así que una buena administración está caracterizada por su eficiencia, lo cual lo podemos contrastar con Huamán, (2017) en su investigación referente a capacitación y apreciación de la práctica laboral de los colaboradores obtuvo sus colaboradores piensa que la capacitación empresarial tiene un nivel malo y en cuanto al desempeño laboral piensa que el nivel es deficiente, además se determinó que hay una relación directa y positiva entre variables, ultimando se debe implementar programas de capacitación integrales para asegurarse de que los colaboradores tengan las habilidades, el conocimiento y la experiencia que necesitan para completar el trabajo de manera eficiente. Al vincular los objetivos de capacitación con sus metas estratégicas, alinea el desarrollo con la planificación. El desarrollo de la capacidad de liderazgo garantiza que todos sus empleados obtengan la dirección que necesitan para operar de manera eficiente, el hecho de brindar oportunidades de capacitación para el desarrollo profesional de los colaboradores tiende a mejorar la moral y la satisfacción laboral, asimismo aumenta las tasas de retención de empleados, asimismo alentar a los colaboradores con experiencia a entrenar y orientar a los empleados menos experiencia, ambos se benefician en el proceso, empleados con experiencia reciben reconocimiento por sus habilidades y conocimientos. Los nuevos empleados obtienen el apoyo que necesitan para desarrollar su propia experiencia, esto aumenta la eficiencia organizativa de los nuevos.

Así también se estableció la relación entre la detección de necesidades de capacitación y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional – Gore Piura, se obtuvo como resultado la aceptación de la hipótesis de investigación,

la cual es que existe relación entre la dimensión y la variable mencionada, además en la tabla de cruce, se vio que los encuestados califican como baja la eficiencia en el cumplimiento de objetivos y el nivel de detección de necesidades de capacitación, debido a que en algunos casos las capacitaciones brindadas no logran con sus objetivos debido a programas de formación mal planificados o ejecutados, una capacitación mal planificada podría hacer que las actividades ordinarias sean menos seguras, los colaboradores también quieren sentir que su tiempo está bien invertido y que están obteniendo valor de las sesiones de capacitación a las que deben asistir, porque colaboradores que no han sido capacitados adecuadamente, eventualmente podrían sentirse insatisfechos en el trabajo, sentir el estrés de su trabajo y no tener un desempeño tan bueno, lo cual concuerda con la teoría, Louffat (2012), quien manifiesta que las necesidades de la capacitación son el inicio para que se pueda realizar un programa de capacitación el cual permitirá focalizar la capacitación a los requerimientos más urgentes de la institución, de igual forma Snell y Bohlander (2012) indica que las necesidades de la institución, deben encaminar de forma sistemática haciendo uso de análisis de la organización de las actividades y de los individuos, asimismo la investigación de Lama (2019) trata de un programa de capacitación para los orientadores del Servicio SATP, el cual demostró que el plan de capacitación es beneficioso para la institución, trabajadores, y de manera indirecta el público debido a que se da una mejora en el servicio brindado, viéndose que un plan de capacitación que este estructurado de manera correcta posibilita la expansión del campo de desenvolvimiento del trabajador, generando soluciones y aportes positivos para la institución, por ello la formación laboral interna y el desarrollo de los empleados aportan una ventaja especial. A diferencia de la capacitación laboral externa, la terminología y las oportunidades pueden reflejar la cultura, el entorno y las necesidades de su lugar de trabajo, la capacitación laboral interna es una forma efectiva de ofrecer capacitación y construir el equipo al mismo tiempo, La clave del éxito de las sesiones de capacitación es que el tiempo juntos, la discusión, los temas de capacitación compartidos, la nueva información y la lectura compartida educan y forman al equipo, del mismo modo que desarrolla en los trabajadores liderazgo y autonomía ante escenarios complicados que se puedan presentar en el día a día, asimismo es de vital importancia el análisis de la organización, para

identificar las áreas donde hay necesidad de capacitación e identificar el tipo de capacitación se necesita, las necesidades de capacitación se identifican antes de comenzar a preparar el programa de formación, para garantizar que este programa se ajusta a las necesidades reales de formación de los colaboradores, cuando la institución está trabajando para lograr sus objetivos de manera eficiente y eficaz, requiere que la identificación de necesidades para el programa de formación sea uno de los procesos importantes.

Además, se estableció la relación entre el plan y programa de capacitación y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional – Gore Piura, asimismo según los resultados se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación, es decir no existe relación entre la dimensión y variable mencionadas, por consiguiente en la tabla de cruce los encuestados consideran como bajo el comportamiento de las variables, califican como bajo la eficiencia en el cumplimiento de objetivos y el plan y programa de capacitación, asimismo la teoría asevera que el plan y programa de capacitación que de acuerdo a Chiavenato (2011) es etapa que viene después de la detección de necesidades, donde se debe de seleccionar los procesos que se realizaran para la solución de las necesidades que se detectaron. Este proceso cuenta con subprocesos que son la capacitación, plan de adiestramiento, clasificación de los medios pedagógicos y plan de clases, para lograr la eficiencia se necesita más que informes estructurados, es la aplicación, lo operativo lo que tiene más incidencia con la eficacia, asimismo Córdova (2019) en su proyecto de capacitación para los empleados de un puerto de la costa peruana, obtuvo que pudo lograr el 100% de las capacitaciones proyectadas, los programas implementados de manera efectiva tienen más posibilidades de lograr los resultados previstos, incluye quién, qué, dónde y cómo se configura y ejecuta un programa, la implementación efectiva es más que un factor que contribuye a establecer iniciativas para el éxito, se logró que hubiera un mayor compromiso por parte de los colaboradores, así como el clima institucional, y para ello es indispensable realizar un diagnóstico, para de esta forma saber cuáles son los requerimientos de capacitación, un plan o programa de capacitación concreto proporcionará estándares elevados, así como una mayor productividad, eficiencia y rentabilidad, así también antes de tener planes de desarrollo y programas de capacitación, primero debe tener claramente definidos

los objetivos, además la involucración de los colaboradores determinará qué tan exitoso será el programa asimismo el mayor impulsor de esto será si la capacitación satisface efectivamente las necesidades, debido a que si los colaboradores no creen que su capacitación les sea útil, será difícil mantenerlos comprometidos. Debe asegurarse de que sientan que este programa está agregando valor a sus carreras profesionales, la mejor manera de lograr resultados es pensar detenidamente qué tipo de capacitación se brindará, cómo la brindarán y cómo se puede evaluar para mejorar aún más el futuro.

También se determinó la relación entre la ejecución de la capacitación y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional – Gore Piura, según los resultados obtenidos se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula, es decir existe relación entre la ejecución de la capacitación y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional, además en la tabla de cruce se observa que los encuestados consideran baja ambas variables, califican como baja la eficiencia en el cumplimiento de objetivos y el nivel de ejecución de la capacitación, asimismo la teoría según Snell y Bohlander (2012), manifiesta que la implementación de la capacitación escoge procedimientos adecuados para el entendimiento, destrezas y competencias que deberían profundizar, asimismo el apoyo, la motivación y la aceptación son cruciales al momento de la implementación, la implementación ayuda a pasar de la política y la investigación a un programa plenamente operativo, es decir, lo que se necesita para que un programa tenga éxito en el campo, así también Taype S, (2020) en su investigación doctoral demuestra que existe influencia de la dirección estratégica y la eficiencia de la ejecución de tareas de los trabajadores del área de logística del Congreso de la Republica, además se obtuvo que la eficiencia tiene un nivel regular con un 41,4% , para ello se necesita ser objetivos, entender la forma en que se debe presentar el contenido y cuándo, cómo y cuándo ajustar el plan, personas que impartan a raves de sus habilidades, además hay que tener en cuenta el desarrollo de una cultura de eficiencia, si se quieren cambios transversales, esto significa cambiar el estado de ánimo individual y colectivo para lograr el bienestar y combinar la libertad con el desempeño, teniendo en cuenta que la cultura está conformada por la naturaleza humana, relación de la institución con su entorno, emociones y eficacia; la cultura organizacional se manifiesta de diversas formas,

incluidos comportamientos de liderazgo, estilos de comunicación, mensajes distribuidos internamente y celebraciones corporativas; así también es relevante el conocimiento de la personalidad del colaborador, servirá para describir el comportamiento típico de un individuo, esto aumenta su autoconocimiento, cómo responde al conflicto, qué los motiva, qué les causa estrés y cómo resolver problemas, facilitar un mejor trabajo en equipo, minimizar los conflictos de equipo y mejorar las habilidades de comunicación, desarrolla habilidades más sólidas; por ello la cultura y el conocimiento de personalidades de los colaboradores son de vital relevancia al momento de la ejecución de cualquier programa de capacitación.

Del mismo modo se determinó la relación entre el proceso de evaluación de la capacitación y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional – Gore Piura, en los resultados se obtuvo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, es decir existe relación entre el proceso de evaluación de la capacitación y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional. En la tabla de cruce se observa que los encuestados consideran bajo el nivel de eficiencia en el cumplimiento de objetivos, por lo mismo que la institución tiene que desarrollar una retroalimentación cuantitativa y cualitativa sobre el progreso y la calidad de la implementación, acompañada con el personal regular y el informe del equipo antes, durante y después de la implementación, es una forma de promover el aprendizaje compartido y las mejoras en el camino, asimismo según la teoría Louffat (2012), indica que es la parte final del proceso en donde se evalúa la eficiencia, viendo si la capacitación tuvo o no los objetivos deseados en los colaboradores y realizar un análisis de los resultados capacitación en relación con los objetivos que obtuvo la institución, se comprueba los objetivos alcanzados durante diferentes plazos, por ende la eficiencia también está ligada, también Snell y Bohlander (2012), manifiesta que la capacitación tiene que ser evaluada para confirmar si es efectiva, asimismo encontramos la investigación de Meza (2017) un referente de la eficiencia y la inspección extraordinaria en la Intendencia de la Aduana Aérea y Postal del Callao determino que existe la relación significativa entre la eficiencia y el control, además se descubrió que la eficiencia es alta en un 56,25%, además asevera que las autoridades pertinentes tienen que evaluar las necesidades de formación, establecer objetivos de formación

organizativa, desarrollar un plan de acción de capacitación, y tener en consideración que la fase de ejecución es donde el programa de capacitación cobra vida, la institución debe decidir si la capacitación se impartirá internamente o se coordinará externamente, la ejecución del programa incluye la programación de actividades de capacitación y la organización de los recursos relacionados (instalaciones, equipos, etc.), luego, el programa de capacitación se lanza y promueve oficialmente, así también durante la capacitación, se debe monitorear el progreso de los participantes para asegurar que el programa sea efectivo, añadido a esto, al finalizar se debe evaluar todo el programa para determinar si fue exitoso y cumplió con los objetivos de capacitación, además se debe obtener retroalimentación de todas las partes interesadas para establecer la efectividad del programa y del instructor y también la adquisición de conocimientos o habilidades. El análisis de esta retroalimentación permitirá a la institución identificar cualquier debilidad en el programa, por lo demás en este punto, el programa de capacitación o el plan de acción pueden revisarse si no se cumplen los objetivos o expectativas.

## **V- CONCLUSIONES**

1. La detección de necesidades de capacitación está relacionada de manera significativa con la eficiencia en el cumplimiento de los objetivos de la entidad regional, además que los trabajadores del GORE-Piura califican como baja tanto las necesidades de capacitación como la eficiencia en el cumplimiento de objetivos.
2. El plan y programa de capacitación y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos no están relacionadas de manera significativa en el Gore - Piura, además se concluyó que, los trabajadores del GORE – Piura manifiestan que el plan y programa de capacitación es bajo.
3. La ejecución de la capacitación no se relaciona de manera significativa con la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional Gore – Piura, además de los trabajadores califican como media la ejecución de la capacitación y baja la eficiencia.
4. El proceso de evaluación de la capacitación está relacionado de manera significativa con la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional Gore – Piura, además de los trabajadores califican como medio el proceso de evaluación de la capacitación y baja la eficiencia.
5. Como conclusión general se tiene que la Capacitación del servidor público se relaciona de manera significativa con la eficiencia en el cumplimiento de objetivos en la entidad regional Gore - Piura, además que los trabajadores consideran entre bajo y medio la capacitación del servidor público; y bajo la eficiencia en el cumplimiento de objetivos.

## **VI- RECOMENDACIONES**

1. A los funcionarios del Gobierno Regional que consideren los hallazgos encontrados se recomienda identificar las necesidades de capacitación requeridas acorde a los objetivos, para garantizar el éxito y la eficiencia con la capacitación.
2. Reflexionar en la escalabilidad de la formación al diseñar un programa de capacitación, puesto que los fondos son limitados, comparar el presupuesto de capacitación con la cantidad de personas que necesitan capacitación, el tiempo estimado que tomará completar la capacitación, esto ayudará a establecer el método de capacitación económicamente más eficiente para capacitar a más colaboradores a la vez.
3. Considerar los programas en línea, puesto que los colaboradores pueden seguir el plan según su conveniencia, esto es útil porque las personas pueden volver a las conferencias que les parecieron complicadas y reevaluarlas en cualquier momento. Un gran inconveniente es que los programas en línea no ofrecen retroalimentación directa, en cambio con las sesiones de capacitación en persona, se pueden hacer tantas preguntas como deseen y obtener la respuesta de inmediato.
4. Permitir que los colaboradores apliquen sus conocimientos adquiridos en situaciones de la vida real, esta nueva manera de enfrentar sus trabajos cotidianos, asimismo hacer que los colaboradores más experimentados y con habilidades más desarrolladas entrenen a los más nuevos.
5. Comprender las fortalezas y debilidades de los colaboradores, esto permitirá evaluar adecuadamente sus necesidades de mejora, tener un enfoque en las habilidades que necesitan mejorar, y no perder tiempo y dinero en las insignificantes, siendo esta la mejor manera de mejorar la eficiencia, así también realizar un seguimiento del progreso y ver cómo afecta la productividad y la eficiencia, la medición del esfuerzo reflejado en resultados, esto ayuda a medir el retorno de la inversión que proporciona la capacitación.

## REFERENCIAS

- Alvarez Sandoval , B., Freire Morales, D., & Gutierrez Bascur, B. (2017). *Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas*. Tesis de licenciatura, Universidad de Concepción, Departamento de gestión empresarial, Los Angeles.
- AYAVIRI Nina, Victor Dante - ZAMORA Echenique, Gerardo. (2016). *"Medición de la eficiencia en las Universidades. Una propuesta metodológica"*. Unidad Académica Regional Cochabamba.: Perspectivas, Año 19 - N° 37 - mayo 2016. pp. 7-22. Universidad Católica Boliviana "San Pablo". Clasificación JEL: D20,D29.
- Bank, I.-A. (2015). *Inter-American Development Bank Sustainability Report 2015*. Obtenido de IDB Improving lives: <https://publications.iadb.org/publications/english/document/Inter-American-Development-Bank-Sustainability-Report-2015.pdf>
- Bank, I.-A. D. (1 de April de 2016). *Inter-American Development Bank Annual Report 2016: The Year in Review*. Obtenido de IDB Corporation web: <https://publications.iadb.org/en/inter-american-development-bank-annual-report-2016-year-review>
- Bonache, J. (2006). *Handbook of research in international human resource management*. (G. K. Björkman, Ed.) Edward Elgar Publishing. doi:<https://doi.org/10.4337/9781845428235.00015>
- Borda, M., Tuesca, R., & Navarro, E. (2013). *Métodos cuantitativos - Herramientas para la investigación*. Universidad del Norte.
- Cachanosky, N. (2012). *SOCIETY FOR THE DEVELOPMENT OF AUSTRIAN ECONOMICS*. Denver: Metropolitan State University of Denver. Obtenido de <http://puntodevistaeconomico.wordpress.com>
- Camacho, M. (2000). *Teoría de la administración pública*. México: Editorial Porrúa.
- Campo García, Esther; Hernández Bonivento, José. (2016). Talento para lo público: analizando los sistemas de formación y capacitación de funcionarios

públicos en América Latina. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, No. 64, pp. 165-192, ISSN 1315-2378.

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGRAW - HILL INTERAMERICANA. 7maed.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (Vol. 9va ed). México: Mc Graw Hill.

CLAD. (noviembre de 2016). *Centro Latinoamericano de administración para el desarrollo: gestión*. Obtenido de CLAD: <https://clad.org/congresos-antecedentes/xxi-chile-2016/>

CLATE. (2019). *El futuro del trabajo en el sector público*. Buenos Aires: La Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Estatales.

Córdova Coronado, A. R. (2019). *Diseño de un plan de capacitación anual para los trabajadores de un puerto de la costa peruana*. Tesis de grado, Universidad de Piura, Facultad de ciencias económicas y empresariales, Piura.

Drucker, P. (2002). *Managing in the society*. (J. Cárdenas, Trad.) Editorial Norma.

García, J. Serrano, V. (2008). *Estudios de economía aplicada: competitividad y eficiencia*. Recuperado de: <https://bit.ly/2ZvM8le>: Revista de Economía, 21 (3), 423-450. .

Hernández, R., Fernández, R., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Ediciones Mc Graw Hill Education.

Hirshleifer Jack. (1980). *Teoría de precios y sus aplicaciones*. . Madrid: Editorial Dossat S.A.

Huamán Medina, G. (2017). *Capacitación empresarial y percepción del desempeño laboral de los trabajadores del CONCYTEC, Miraflores 2017*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de posgrado, Lima.

IDB. (2017). *Inter-American Development Bank: Annual report - The year in review*. Obtenido de Inter-American Investment Corporación: <https://publications.iadb.org/publications/english/document/Inter-American-Development-Bank-Annual-Report-2017-The-Year-in-Review.pdf>

- Kerlinger, F., & Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento, Métodos de investigación en ciencias sociales*. México: McGraw Hill.
- KOLARI, J., & ZARDKOOHI, A. (1987). *Bank costs, structure, and performance*. Lexington: Lexington Books.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2008). *Administración una perspectiva global y empresarial. (14a edición)*. México D.F: McGraw Hill.
- Lacoviello, M. (2015). *Diagnóstico institucional del servicio civil en América Latina: Perú*. Lima: I. Banco Interamericano de Desarrollo. División de Capacidad Institucional del Estado. II. Título. III. Serie.IDB-TN-845.
- Lama Arriola, C. H. (2019). *Plan de capacitación laboral para los orientadores del Servicio de Administración Tributaria de Piura- SATP*. Universidad de Piura. Piura: Facultad de ciencias económicas y empresariales.
- Lama, D. (2016). *La cultura Organizacional y su incidencia en el Desempeño de gestión en el Gobierno Regional de Piura*. Universidad Nacional de Trujillo, Piura.
- Latino barómetro. (2017). *Informe Latino barómetro*. Santiago de Chile: IDB.
- León Mendoza, J. (2000). ¿CUÁL ES EL ROL DEL ESTADO? *REVISTA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, AÑO V, Nº 15*, Lima- Marzo.
- Louffat, E. (2012). *Administración: fundamentos del proceso administrativo*. Buenos Aires: CENGAGE Learning.
- Lucía, & Fuentes, G. (2016). *¿Qué capacidades requieren las nuevas políticas de innovación y cambio estructural en Uruguay?* Washington, DC,: IDB Working Paper Series, No. IDB-WP-748, Inter-American Development Bank (IDB),.
- Mariño Villafuerte, T. J. (2018). *Diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral*. Tesis maestría, Universidad técnica de Ambato, Facultad de ciencias administrativas, Ambato- Ecuador.

- Martí, M. (2017). *Plan de capacitación del proyecto de grado*. Tesis de grados, Instituto Universitario Aeronáutico, Departamento de desarrollo profesional, Córdoba.
- Mazabel Galarza, C. (2011). *Indicadores de gestión en recursos humanos y su impacto económico en la organización*. Lima: Centro de Investigaciones de Recursos Humanos.
- Meza Figueroa, B. F. (2017). *Eficiencia y el control extraordinario en la Intendencia de la Aduana Aérea y Postal del Callao-2016*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de posgrado, Callao.
- MH Badii, A Guillen, OP Lugo Serrato, JJ Aguilar Garnica. (2014). *Non- Parametric Correlation and its application in scientific research*. CDMX: Journal pf Good Conscience.
- National Industrial Conference Board. (2011). Research report. EEUU: Nabu Press  
Obtenido de <http://onlinebooks.library.upenn.edu/webbin/book/lookupname?key=National%20Industrial%20Conference%20Board>
- Robbins, & Coulter. (2010). *Administración* (décima edición ed.). Ed. Printeci.Hall.
- Rojas Santos, F. J. (2018). *Capacitación y desempeño laboral*. Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar, Facultad de humanidades, Quetzal Tenango.
- Ruiz, G. C. (2009). La medida de la eficiencia técnica de los grupos de investigación del área de Economía de la Universidad de Málaga. Papeles de Trabajo, *Universidad de Málaga, N° 32.*, pág. 1-142.
- Sarmiento Lotero, Rafael; Castellanos, Paola. (2008). LA EFICIENCIA ECONÓMICA: UNA APROXIMACIÓN TEÓRICA. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración, vol. IV, núm. 7, julio-diciembre, 2008, pp. 19-28 Bogotá, Colombia, Universidad El Bosque.*
- Silíceo Aguilar, A. (2004). *Capacitación y desarrollo de personal*. Mexico: Noriega Editores.
- Snell, S., & Bohlander, G. (2012). *Managing Human Resources*. Cengage Learning.

Taype Segama, O. (2019). *Dirección estratégica, procesos de contrataciones en la eficiencia del departamento de logística del Congreso de la República 2019*. Lima: Gestión de Políticas Públicas y del Territorio.

Taype Segama, O. (2020). *Dirección estratégica, procesos de contrataciones en la eficiencia del departamento de logística del congreso de la República 2019*. Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima.

# **ANEXOS**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

TÍTULO: La capacitación del servidor público y la eficiencia en el cumplimiento de los objetivos de la entidad regional – Gore Piura

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre la capacitación del servidor público y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional – Gore Piura?	<b>GENERAL:</b> Determinar la relación entre la capacitación del servidor público y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional – Gore Piura	<b>GENERAL:</b> Existe una relación significativa entre la capacitación de servidor público y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional – Gore Piura	V. independiente  Capacitación	-Detección de necesidades de capacitación -Plan y programa de capacitación -Ejecución de la capacitación -Proceso de evaluación de la capacitación	Diseño: No experimental, transeccional, Correlacional
<b>PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN:</b> 1. ¿Cuál es la relación entre la detección de necesidades de capacitación y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional – Gore Piura?	<b>ESPECÍFICOS:</b> 1. Determinar la relación entre la detección de necesidades de capacitación y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional – Gore Piura	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS:</b> 1. Existe relación entre la detección de necesidades de capacitación y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional – Gore Piura	V dependiente Eficiencia en el cumplimiento de los objetivos	-Técnica -Económica -Distributiva -Dinámica	Técnica e instrumento -Cuestionario -Encuesta
2. ¿Cuál es la relación entre el plan y programa de capacitación y la eficiencia en el	2. Determinar la relación entre el plan y programa de capacitación y la eficiencia en el	2. Existe relación entre el plan y programa de capacitación y la eficiencia en el			

cumplimiento de objetivos de la entidad regional – Gore Piura?	cumplimiento de objetivos de la entidad regional – Gore Piura	cumplimiento de objetivos de la entidad regional – Gore Piura			
3. ¿Cuál es la relación entre la ejecución de la capacitación y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional – Gore Piura?	3. Determinar la relación entre la ejecución de la capacitación y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional – Gore Piura.	3. Existe relación entre la ejecución de la capacitación y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional – Gore Piura			
4. ¿Cuál es la relación entre el proceso de evaluación de la capacitación y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional – Gore Piura?	4. Determinar la relación entre el proceso de evaluación de la capacitación y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional – Gore Piura	4. Existe relación entre el proceso de evaluación de la capacitación y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos de la entidad regional – Gore Piura			

### Matriz de operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición general	Dimensión	Definición Operacional	Indicadores	Instrumento
Capacitación	La capacitación es un proceso, el cual se aplica de forma sistemática y organizada, a través del cual se adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias para un objetivo definido". (Chiavenato, 2011),	<p><b>Detección de necesidades de capacitación:</b> Es la primera etapa del proceso de capacitación donde se detecta o realiza un diagnóstico de las necesidades de capacitación que tiene la institución. (Chiavenato, 2011)</p>	Son medidos a través de un cuestionario sobre la gestión educativa la cual está conformado por 4 dimensiones, la primera se denomina detección de necesidades de capacitación, la segunda denominada plan y programa de capacitación, la tercera ejecución de la capacitación y por último la cuarta dimensión proceso de evaluación de capacitación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Detección</li> <li>● Diagnóstico de las necesidades</li> <li>● Riesgo</li> <li>● Análisis</li> </ul>	Cuestionario
		<p><b>Plan y programa de capacitación:</b> Es la etapa que viene después de la detección de necesidades, donde se debe de seleccionar los procedimientos que se llevaran a cabo para la solución de las necesidades que se detectaron. (Chiavenato, 2011)</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>● Establecimiento de objetivos</li> <li>● Recursos</li> <li>● Actividades</li> <li>● Estructura</li> </ul>	
		<p><b>Ejecución de la capacitación:</b> Es cuando se lleva a cabo la capacitación en la cual participan el capacitador y aquellos que la recibirán en</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>● Decisiones</li> <li>● Coordinación</li> <li>● Preparación</li> <li>● Reportes</li> <li>● Planeamientos</li> <li>● Evaluación</li> </ul>	

		este caso los trabajadores. (Chiavenato, 2011)			
		<p><b>Proceso de evaluación de la capacitación:</b> Es la parte final del proceso en donde se evalúa la eficiencia, viendo si la capacitación tuvo o no los objetivos deseados en los colaboradores y realizar un análisis de los resultados capacitación en relación con los objetivos que obtuvo la institución. (Chiavenato, 2011)</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resultados obtenidos</li> <li>• Cumplimiento de objetivos</li> <li>• Verificación</li> </ul>	
<p>Eficiencia en el cumplimiento de los objetivos</p>	<p>Es una característica que un humano o institución puede o no poseer cuando hace uso de los medios con los que cuenta para alcanzar un objetivo en el tiempo más corto que pueda y haciendo uso de la menor cantidad de recursos. (Cachanosky,2012)</p>	<p><b>Técnica:</b> Es donde se reflejan si se hace un uso correcto de los recursos en una institución, alcanzando un rendimiento óptimo durante los procesos de producción, del mismo modo que las tecnologías de las que dispongan, en otras palabras, si se tiene una capacidad ociosa o si se administran eficientemente los recursos (Cachanosky, 2012).</p>	<p>Serán medidos mediante un cuestionario de eficiencia. Constan de cuatro dimensiones, la primera denominada técnica, la segunda denominada económica, la tercera conocida como distributiva y por último la cuarta denominada dinámica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad productiva</li> <li>• Tecnologías disponibles</li> <li>• Recursos utilizados</li> </ul>	<p>Cuestionario</p>
		<p><b>Económica:</b> Es la habilidad con la que una organización se desenvuelve al momento</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uso de recursos eficientes</li> </ul>	

		<p>de utilizar sus recursos para lograr máxima producción en sus servicios y bienes, ya que una organización puede ser más eficiente que otra cuando esta es capaz de producir más bienes y servicios al utilizar sus propios recursos (Cachanosky, 2012).</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Máxima gestión de servicios y bienes</li> <li>• Uso de recursos propios.</li> </ul>	
		<p><b>Distributiva:</b> Donde los bienes y servicios son entregados a quien lo necesita y se obtiene una mayor utilidad de los mismos, esta eficiencia se alcanza cuando los recursos son distribuidos de tal manera que favorece el bienestar de la sociedad, Cachanosky (2012)</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Distribución eficiente de bienes y servicios</li> <li>• Maximización en la distribución de recursos</li> <li>• Distribución de bienes y servicios en el plazo programado</li> </ul>	
		<p><b>Dinámica:</b> Tiene una relación entre el concepto económico de eficiencia dinámica y el de función empresarial; que implica asegurar eficiencia a través de la innovación en el tiempo. (Cachanosky, 2012).</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficiencia mediante la innovación</li> <li>• Asociación entre entidades públicas y privadas</li> <li>• Resolución de actividades en forma conjunta.</li> </ul>	

### 3. CUESTIONARIOS

ESCUELA DE POSGRADO



La presente encuesta tiene la finalidad de recoger información para evaluar la capacitación del servidor público en el Gore Piura. Para la cual se solicita su participación completando el presente cuestionario; el mismo que es de carácter confidencial y le tomará un máximo de cinco minutos completarlo. Agradezco de antemano su participación.

**Instrucciones:** A continuación, le presentamos una serie de afirmaciones, marque con un aspa en la casilla que considera representa que tan de acuerdo se encuentra con cada una de ellas: 1. Nunca 2. Casi nunca. 3. A veces. 4. Casi Siempre. 5. Siempre.

Dimensión	Indicador	Ítem	1	2	3	4	5
Detección de necesidades de capacitación	Detección	Sus necesidades de capacitación son tomadas en cuenta					
		Los responsables de área conocen las necesidades de capacitación					
	Diagnóstico de las necesidades	La institución cuenta con algún modelo de indicadores que permita medir la efectividad e impacto de las capacitaciones.					
		El jefe coordina con cada área las necesidades de capacitación según las necesidades detectadas.					
	Riesgo	Considera que las necesidades de capacitación solucionarían las situaciones que podrían significar riesgo para la institución.					
	Análisis	Se realiza un análisis del tema para cada capacitación					
		Se realiza un análisis cuales son las necesidades de capacitación de los trabajadores de acuerdo al cargo que desempeñan y el área de trabajo.					
	Plan y programa de capacitación	Establecimiento de objetivos	El plan de desarrollo está alineado con los objetivos de la institución.				
Se difunde cual es el plan de desarrollo a cada área que participara de la capacitación.							
Recursos		La institución realiza inversión permanente en la capacitación					
		Recibe información clara y oportuna por medios digitales o impresos acerca de los temas de la capacitación					
		La infraestructura donde se imparten las capacitaciones son las adecuadas.					
Actividades		Te han impartido actividades relevantes e importantes en tu área de trabajo					
		En la capacitación se han llevado a cabo actividades nuevas e innovadoras.					
Estructura		En la capacitación se han estructurado temas para fomentar el trabajo en grupo, dar instrucciones claras, facilitar el trabajo.					

<b>Ejecución de la capacitación</b>	Decisiones	Las decisiones de capacitación son tomadas de acuerdo a las necesidades						
	Coordinación	Se comunica de manera oportuna las acciones, horarios y lugar de la capacitación.						
		Se brinda facilidades para garantizar su participación en las capacitaciones.						
	Preparación	Recibe información previa acerca del proceso de capacitación						
		Los capacitadores pertenecen a instituciones de prestigio y están capacitados para impartir la capacitación						
	Reportes	Se realizan reportes de asistencia del personal al concluir la capacitación.						
		Se entregan reportes acerca de los objetivos alcanzados en la capacitación.						
	Planeamiento	Realizan una planeación con los trabajadores para definir los problemas presentes y tomar medidas correctivas						
		Se cumple con el cumplimiento de las actividades y objetivos según lo planeado						
	Evaluación	En su institución la evaluación de los resultados es permanente						
Proceso de evaluación de la capacitación	Resultados obtenidos	Consideras que los resultados obtenidos en cada capacitación son esperados						
		La capacitación le ayuda en la mejora al momento de realizar sus labores						
	Cumplimiento de objetivos	Se cumple con todos los objetivos de la capacitación según las necesidades que se tenían						
		La capacitación contribuye con el logro de los objetivos propuestos por la institución						
	Verificación	La institución verifica los resultados de los entrenamientos que realizan los colaboradores						
		La institución verifica el conocimiento adquirido luego de la capacitación						

La presente encuesta que tiene la finalidad de recoger información para evaluar la eficiencia en el cumplimiento de objetivos en el Gore Piura. Para la cual se solicita su participación completando el presente cuestionario; el mismo que es de carácter confidencial y le tomará un máximo de cinco minutos completarlo. Agradezco de antemano su participación.

**Instrucciones:** A continuación, le presentamos una serie de interrogantes, marque con un aspa en la casilla que considera representa que tan de acuerdo se encuentra con cada una de ellas: 1. Nunca 2. Casi nunca. 3. A veces. 4. Casi Siempre. 5. Siempre.

Dimensión	Indicador	Ítems	1	2	3	4	5
<b>Eficiencia técnica</b>	Capacidad productiva	¿La capacidad productiva de su área de trabajo cubre con las exigencias de la institución?					
		¿La capacidad productiva de su área alcanza con los objetivos esperados?					
	Tecnologías disponibles	¿Cuenta con diversos instrumentos y aplicativos tecnológicos para el desarrollo de las actividades?					
		¿El personal conoce el uso de las tecnologías disponibles?					
		¿Las tecnologías disponibles son las que el área requiere?					
	Recursos utilizados 100%	¿Los recursos disponibles se utilizan en su totalidad dentro del periodo programado?					
¿Se realizan todas las acciones para hacer uso al 100% de los recursos?							
<b>Eficiencia económica</b>	Uso de recursos eficientes	¿Los recursos se usan de forma eficiente?					
		¿El personal se encuentra capacitado para utilizar los recursos de forma eficiente?					
	Máxima gestión de servicios y bienes	¿Se maximiza la gestión y uso de los bienes y servicios de su área?					
	Uso recursos propios	¿La institución cuenta con recursos propios y de ser así, se utilizan estos de manera adecuada?					
¿El uso de los recursos propios se realiza de forma controlada?							
<b>Eficiencia distributiva</b>	Distribución eficiente de bienes y servicios	¿Se realiza de manera eficiente la distribución de bienes y servicios en su área?					
	Maximización en la	¿Se realizan de forma eficiente los recursos para lograr una maximización eficiente de los mismos?					

	distribución de recursos	¿La entrega de recursos se realiza acorde a las necesidades del área?					
	Distribución de bienes y servicios en el plazo programado	¿La distribución de bienes o servicios se realiza en el plazo de tiempo programado por la institución?					
		¿Se cuenta con el control y seguimiento en la distribución de bienes o servicios?					
		¿Cuándo no se distribuyen los bienes o servicios dentro del plazo existen sanciones?					
<b>Eficiencia dinámica</b>	Eficiencia a través de la innovación	¿Se promueve la eficiencia por medio de la innovación de nuevos procedimientos?					
		¿El área se innova constantemente para brindar un mejor servicio a la institución?					
		¿El personal es capacitado para ser más eficiente?					
	Asociación entre entidades públicas y privadas.	¿Existe una relación eficiente entre la entidad pública y privada que maximice la distribución de los bienes o servicios?					
		¿La asociación entre la entidad pública y privada favorece su área?					
	Resolución de actividades en forma conjunta	¿Existe cooperación entre las diversas áreas de la organización al momento de la resolución de actividades?					
¿El personal sabe trabajar en forma conjunta con otras áreas?							



La que suscribe, Sub Gerente del Gobierno Regional Piura expide la siguiente:

## AUTORIZACIÓN

A la Abg. María Cecilia Pizarro Bruno, estudiante del programa académico de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, filial Piura, para que realice en esta institución la aplicación del instrumento de recolección de datos denominado cuestionario, del informe de la investigación titulado " La capacitación del servidor público y la eficiencia de cumplimiento de los objetivos de la entidad regional –Gore Piura,2020", para la obtención del grado de magister, a quien se le debe brindar todas las facilidades del caso, con dicho fin.

Se expide la presente petición de la parte interesada para los fines correspondiente.

  
GOBIERNO REGIONAL PIURA  
Sub Gerencia Regional de Recursos Regionales,  
Demarcación y Ordenamiento Territorial - GRPPyAT  
12770767  
Abog. Lizet Johana Vito Távora  
Sub Gerente Regional

Piura, octubre de 2020

---

SubGerente del Gobierno Regional Piura

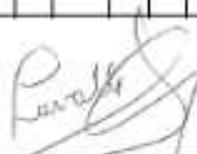
MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: La capacitación del servidor público y la eficiencia de cumplimiento de los objetivos de la entidad regional – Gore Piura

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMO		RELACION ENTRE EL ÍTEMO Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<p>Capacitación: La capacitación es un proceso, el cual se aplica de forma sistemática y organizada, a través del cual se adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias para un objetivo definido". (Chavezano, 2011).</p>	<p>Detección de necesidades de capacitación: Es la primera etapa del proceso de capacitación donde se detecta o realiza un diagnóstico de las necesidades de capacitación que tiene la institución. (Chavezano, 2011)</p>	<p>Detección</p>	Sus necesidades de capacitación son tomadas en cuenta						X		X		X		X		
			Los responsables de área conocen las necesidades de capacitación						X		X		X		X		
		<p>Diagnóstico de las necesidades</p>	La institución cuenta con algún modelo de indicadores que permita medir la efectividad e impacto de las capacitaciones.						X		X		X		X		
			El jefes coordina con cada área las necesidades de capacitación según las necesidades detectadas.						X		X		X		X		
		<p>Riesgo</p>	Considera que las necesidades de capacitación solucionaran las situaciones que podrían significar riesgo para la institución.						X		X		X		X		
		<p>Análisis</p>	Se realiza un análisis del tema para cada capacitación						X		X		X		X		
			Se realiza un análisis cuáles son las necesidades de capacitación de los trabajadores de acuerdo al cargo que desempeñan y el área de trabajo.						X		X		X		X		
		<p>Plan y programa de capacitación: Es la etapa que viene después de la detección de necesidades, donde se debe de seleccionar los</p>	<p>Establecimiento de objetivos</p>	El plan de desarrollo esta alineado con los objetivos de la institución.						X		X		X		X	
	Se difunde cual es el plan de desarrollo a cada área que participara de la capacitación								X		X		X		X		
	<p>Recursos</p>		La institución realiza inversión permanente en la capacitación						X		X		X		X		

procedimientos que se llevaron a cabo para la solución de las necesidades que se detectaron. (Chlaverato, 2011)		Recibe información clara y oportuna por medios digitales o impresos acerca de los temas de la capacitación						X	X	X	X		
		La infraestructura donde se imparten las capacitaciones son las adecuadas.						X	X	X	X		
	Actividades	Te han impartido actividades relevantes e importantes en tu área de trabajo						X	X	X	X		
		En la capacitación se han llevado a cabo actividades nuevas e innovadoras.						X	X	X	X		
Estructura	En la capacitación se han estructurado temas para fomentar el trabajo en grupo, dar instrucciones claras, facilitar el trabajo						X	X	X	X			
							X	X	X	X			
Ejecución de la capacitación: Es cuando se lleva a cabo la capacitación en la cual participan el capacitador y aquellos que la recibirán en este caso los trabajadores. (Chlaverato, 2011)	Decisiones	Las decisiones de capacitación son tomadas de acuerdo a las necesidades						X	X	X	X		
	Coordinación	Se comunica de manera oportuna las acciones, horarios y lugar de la capacitación.						X	X	X	X		
		Se brinda facilidades para garantizar su participación en las capacitaciones.						X	X	X	X		
	Preparación	Recibe información previa acerca del proceso de capacitación						X	X	X	X		
		Los capacitadores pertenecen a instituciones de prestigio y están capacitados para impartir la capacitación						X	X	X	X		
	Reportes	Se realizan reportes de asistencia del personal al concluir la capacitación.						X	X	X	X		
		Se entregan reportes acerca de los objetivos alcanzados en la capacitación.						X	X	X	X		
	Planeamiento	Realizan una planeación con los trabajadores para definir los problemas presentes y tomar medidas correctivas						X	X	X	X		
		Se cumple con el cumplimiento de las actividades y objetivos según lo planeado						X	X	X	X		
	Evaluación	En su institución la evaluación de los resultados es permanente						X	X	X	X		
Resultados obtenidos	Consideras que los resultados obtenidos en cada capacitación son esperados						X	X	X	X			

Proceso de evaluación de la capacitación: Es la parte final del proceso en donde se evalúa la eficiencia, viendo si la capacitación tuvo o no los objetivos deseados en los colaboradores y realizar un análisis de los resultados capacitación en relación con los objetivos que obtuvo la institución. (Chilavenato, 2011)		La capacitación le ayuda en la mejora al momento de realizar sus labores						X	X		X		
	Cumplimiento de objetivos	Se cumple con todos los objetivos de la capacitación según las necesidades que se tenían						X	X		X		
		La capacitación contribuye con el logro de los objetivos propuestos por la institución						X	X		X		
	Verificación	La institución verifica los resultados de los entrenamientos que realizan los colaboradores						X	X		X		
		La institución verifica el conocimiento adquirido luego de la capacitación						X	X		X		



**FIRMA DEL EVALUADOR**

Mgtr.: Lavalle Seminario, Silvia Patricia

DNI: 02672333

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"Cuestionario de evaluación de capacitación"

**OBJETIVO:** medir la capacitación del servidor público en el Gore - Piura

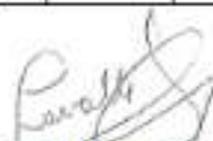
**DIRIGIDO A:** trabajadores administrativos del Gore - Piura

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Lavalle Seminario, Silvia Patricia

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MAGISTER

**VALORACIÓN:**

Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo
	X			



FIRMA DEL EVALUADOR

Mgtr.: Lavalle Seminario, Silvia Patricia

DNI: 02672333

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: La capacitación del servidor público y la eficiencia de cumplimiento de los objetivos de la entidad regional – Gore Piura

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
<b>Eficiencia en el cumplimiento de los objetivos</b> es una característica que un humano o institución puede o no poseer cuando hace uso de los medios con los que cuenta para alcanzar un objetivo en el tiempo más corto que pueda y haciendo uso de la menor cantidad de recursos. (Cachanosky, 2012).	Técnica: es donde se reflejan si se hace un uso correcto de los recursos en una institución, alcanzando un rendimiento óptimo durante los procesos de producción, del mismo modo que las tecnologías de las que dispongan, en otras palabras, si se tiene una capacidad ociosa o si se administran eficientemente los recursos (Cachanosky, 2012).	Capacidad productiva	¿La capacidad productiva de su área de trabajo cubre con las exigencias de la institución?					X			X		X				
			¿La capacidad productiva de su área alcanza con los objetivos esperados?					X			X		X				
		Tecnologías disponibles	¿cuenta con diversos instrumentos y aplicativos tecnológicos para el desarrollo de las actividades?					X			X		X				
			¿El personal conoce el uso de las tecnologías disponibles?					X			X		X				
			¿las tecnologías disponibles son las que el área requiere?					X			X		X				
			¿los recursos disponibles se utilizan en su totalidad dentro del periodo programado?					X			X		X				
	Recursos utilizados 100%	¿Se realizan todas las acciones para hacer uso al 100% de los recursos?					X			X		X					
	Económica: es la habilidad con la que una organización se	Uso de recursos eficientes	¿Los recursos se usan de forma eficiente?					X			X		X				

Desarrollo al momento de utilizar sus recursos para lograr máxima producción en sus servicios y bienes, ya que una organización puede ser más eficiente que otra cuando esta es capaz de producir más bienes y servicios al utilizar sus propios recursos (Cachanosky, 2012).	¿el personal se encuentra capacitado para utilizar los recursos de forma eficiente?					X	X	X	X		
	Máxima gestión de servicios y bienes: ¿Se maximiza la gestión y uso de los bienes y servicios de su área?					X	X	X	X		
	Uso recursos propios: ¿La institución cuenta con recursos propios y de ser así, se utilizan estos de manera adecuada?					X	X	X	X		
	¿El uso de los recursos propios se realiza de forma controlada?					X	X	X	X		
Distributiva: Donde los bienes y servicios son entregados a quien lo necesita y se obtiene una mayor utilidad de los mismos, esta eficiencia se alcanza cuando los recursos son distribuidos de tal manera que favorece el bienestar de la sociedad, Cachanosky (2012)	Distribución eficiente de bienes y servicios: ¿Se realiza de manera eficiente la distribución de bienes y servicios en su área?					X	X	X	X		
	Maximización en la distribución de recursos: Se promueve la elaboración de proyectos para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa					X	X	X	X		
	El reglamento interno de su escuela es revisado y actualizado en consenso					X	X	X	X		
	Distribución de bienes y servicios en el plazo programado: ¿La distribución de bienes o servicios se realiza en el plazo de tiempo programado por la institución?					X	X	X	X		
Dinámica: Tiene una relación entre el concepto económico de eficiencia dinámica y el de función empresarial que implica asegurar eficiencia a través de la innovación	¿Se cuenta con el control y seguimiento en la distribución de bienes o servicios?					X	X	X	X		
	¿Cuándo no se distribuyen los bienes o servicios dentro del plazo existen sanciones?					X	X	X	X		
	¿Se promueve la eficiencia por medio de la innovación de nuevos procedimientos?					X	X	X	X		
	¿El área se innova constantemente para brindar un mejor servicio a la institución?					X	X	X	X		
Asociación entre entidades públicas y privadas.	¿El personal es capacitado para ser más eficiente?					X	X	X	X		
	¿Existe una relación eficiente entre la entidad pública y privada que maximice la distribución de los bienes o servicios?					X	X	X	X		

de la innovación en el tiempo. (Cachanosky, 2012).		¿La asociación entre la entidad pública y privada favorece su área?							X	X		X				
	Resolución de actividades en forma conjunta	¿Existe cooperación entre las diversas áreas de la organización al momento de la resolución de actividades?							X	X		X				
		¿El personal sabe trabajar en forma conjunta con otras áreas?							X	X		X				



**FIRMA DEL EVALUADOR**

Mgtr.: Lavalle Seminario, Silvia Patricia

DNI: 02672333

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"Cuestionario de evaluación eficiencia"

**OBJETIVO:** para medir la eficiencia en el cumplimiento de objetivo de los servidores públicos del GORE-PIURA

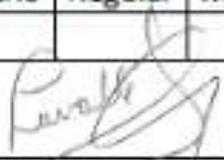
**DIRIGIDO A:** trabajadores administrativos del GORE - PIURA

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Lavallo Seminario, Silvia Patricia

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MAGISTER

**VALORACIÓN:**

Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo

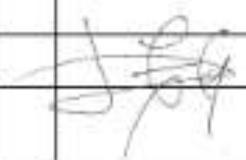
  
FIRMA DEL EVALUADOR

Mgtr.: Lavallo Seminario, Silvia Patricia

DNI: 02672333

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: La capacitación del servidor público y la eficiencia de cumplimiento de los objetivos de la entidad regional – Gore Piura

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<p>Capacitación: La capacitación es un proceso, el cual se aplica de forma sistemática y organizada, a través del cual se adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias para un objetivo definido". (Chavez, 2011).</p>	Detección de necesidades de capacitación: Es la primera etapa del proceso de capacitación donde se detecta o realiza un diagnóstico de las necesidades de capacitación que tiene la institución. (Chavez, 2011)	Detección	Sus necesidades de capacitación son tomadas en cuenta						X		X		X		X		
			Los responsables de área conocen las necesidades de capacitación						X		X		X		X		
		Diagnóstico de las necesidades	La institución cuenta con algún modelo de indicadores que permita medir la efectividad e impacto de las capacitaciones.						X		X		X		X		
			El jefe coordina con cada área las necesidades de capacitación según las necesidades detectadas.						X		X		X		X		
		Riesgo	Considera que las necesidades de capacitación solucionarían las situaciones que podrían significar riesgo para la institución.						X		X		X		X		
		Análisis	Se realiza un análisis del tema para cada capacitación						X		X		X		X		
	Se realiza un análisis cuáles son las necesidades de capacitación de los trabajadores de acuerdo al cargo que desempeñan y el área de trabajo.							X		X		X		X			
	Plan y programa de capacitación: Es la etapa que viene después de la detección de necesidades, donde se debe de seleccionar los	Establecimiento de objetivos	El plan de desarrollo está alineado con los objetivos de la institución.						X		X		X		X		
			Se difunde cuál es el plan de desarrollo a cada área que participará de la capacitación						X		X		X		X		
		Recursos	La institución realiza inversión permanente en la capacitación						X		X		X		X		

procedimientos que se llevarán a cabo para la solución de las necesidades que se detectaron. (Chávez, 2011)		Recibe información clara y oportuna por medios digitales o impresos acerca de los temas de la capacitación						X	X	X	X		
		La infraestructura donde se imparten las capacitaciones son las adecuadas.						X	X	X	X		
	Actividades	Se han impartido actividades relevantes e importantes en su área de trabajo						X	X	X	X		
		En la capacitación se han llevado a cabo actividades nuevas e innovadoras.						X	X	X	X		
	Estructura	En la capacitación se han estructurado temas para fomentar el trabajo en grupo, dar instrucciones claras, facilitar el trabajo.						X	X	X	X		
Ejecución de la capacitación: Es cuando se lleva a cabo la capacitación en la cual participan el capacitador y aquellos que la recibirán en este caso los trabajadores. (Chávez, 2011)	Decisiones	Las decisiones de capacitación son tomadas de acuerdo a las necesidades						X	X	X	X		
	Coordinación	Se comunica de manera oportuna las acciones, horarios y lugar de la capacitación.						X	X	X	X		
		Se brinda facilidades para garantizar su participación en las capacitaciones.						X	X	X	X		
	Preparación	Recibe información previa acerca del proceso de capacitación						X	X	X	X		
		Los capacitadores pertenecen a instituciones de prestigio y están capacitados para impartir la capacitación						X	X	X	X		
	Reportes	Se realizan reportes de asistencia del personal al concluir la capacitación.						X	X	X	X		
		Se entregan reportes acerca de los objetivos alcanzados en la capacitación.						X	X	X	X		
	Planeamiento	Realizan una planeación con los trabajadores para definir los problemas presentes y tomar medidas correctivas						X	X	X	X		
		Se cumple con el cumplimiento de las actividades y objetivos según lo planeado						X	X	X	X		
	Evaluación	En su institución la evaluación de los resultados es permanente						X	X	X	X		
Resultados obtenidos	Consideras que los resultados obtenidos en cada capacitación son esperados						X	X	X	X			

Proceso de evaluación de la capacitación: Es la parte final del proceso en donde se evalúa la eficiencia, viendo si la capacitación tuvo o no los objetivos deseados en los colaboradores y realizar un análisis de los resultados capacitación en relación con los objetivos que obtuvo la institución. (Chlavenato, 2011)		La capacitación le ayuda en la mejora al momento de realizar sus labores						X	X		X		
	Cumplimiento de objetivos	Se cumple con todos los objetivos de la capacitación según las necesidades que se tenían						X	X		X		
		La capacitación contribuye con el logro de los objetivos propuestos por la institución						X	X		X		
	Verificación	La institución verifica los resultados de los entrenamientos que realizan los colaboradores						X	X		X		
		La institución verifica el conocimiento adquirido luego de la capacitación						X	X		X		



FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"Cuestionario de evaluación de capacitación"

**OBJETIVO:** medir la capacitación del servidor público en el Gore - Piura

**DIRIGIDO A:** trabajadores administrativos del Gore - Piura

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Távara Gómez, José Luis

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MAGISTER

**VALORACIÓN:**

Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo
	X			



FIRMA DEL EVALUADOR

Mgtr.: Távara Gómez, José Luis

DNI: 16648704

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: La capacitación del servidor público y la eficiencia de cumplimiento de los objetivos de la entidad regional – Gore Piura

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<p><b>Eficiencia en el cumplimiento de los objetivos</b></p> <p>es una característica que un humano o institución puede o no poseer cuando hace uso de los medios con los que cuenta para alcanzar un objetivo en el tiempo más corto que pueda y haciendo uso de la menor cantidad de recursos. (Cachanosky, 2012).</p> <p><b>Técnica:</b> es donde se reflejan si se hace un uso correcto de los recursos en una institución, alcanzando un rendimiento óptimo durante los procesos de producción, del mismo modo que las tecnologías de las que dispongan, en otras palabras, si se tiene una capacidad ociosa o si se administran eficientemente los recursos (Cachanosky, 2012).</p> <p><b>Económica:</b> es la habilidad con la que una organización se desenvuelve al momento de utilizar sus recursos para lograr máxima producción en</p>	Capacidad productiva	¿La capacidad productiva de su área de trabajo cubre con las exigencias de la institución?					X	X		X		X					
		¿La capacidad productiva de su área alcanza con los objetivos esperados?					X	X		X		X					
	Tecnologías disponibles	¿cuenta con diversos instrumentos y aplicativos tecnológicos para el desarrollo de las actividades?					X	X		X		X					
		¿El personal conoce el uso de las tecnologías disponibles?					X	X		X		X					
		¿Las tecnologías disponibles son las que el área requiere?					X	X		X		X					
	Recursos utilizados 100%	¿los recursos disponibles se utilizan en su totalidad dentro del periodo programado?					X	X		X		X					
		¿Se realizan todas las acciones para hacer uso al 100% de los recursos?					X	X		X		X					
	Uso de recursos eficientes	¿Los recursos se usan de forma eficiente?					X	X		X		X					
		¿el personal se encuentra capacitado para utilizar los recursos de forma eficiente?					X	X		X		X					

sus servicios y bienes ya que una organización puede ser más eficiente que otra cuando esta es capaz de producir más bienes y servicios al utilizar sus propios recursos (Cachanosky, 2012).	Máxima gestión de servicios y bienes	¿Se maximiza la gestión y uso de los bienes y servicios de su área?							X	X	X	X		
	Uso recursos propios	¿La institución cuenta con recursos propios y de ser así, se utilizan estos de manera adecuada?							X	X	X	X		
		¿El uso de los recursos propios se realiza de forma controlada?							X	X	X	X		
Distributiva: Donde los bienes y servicios son entregados a quien lo necesita y se obtiene una mayor utilidad de los mismos, esta eficiencia se alcanza cuando los recursos son distribuidos de tal manera que favorece el bienestar de la sociedad. Cachanosky (2012)	Distribución eficiente de bienes y servicios	¿Se realiza de manera eficiente la distribución de bienes y servicios en su área?							X	X	X	X		
	Maximización en la distribución de recursos	Se promueve la elaboración de proyectos para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa							X	X	X	X		
		El reglamento interno de su escuela es revisado y actualizado en consenso							X	X	X	X		
	Distribución de bienes y servicios en el plazo programado	¿La distribución de bienes o servicios se realiza en el plazo de tiempo programado por la institución?							X	X	X	X		
		¿Se cuenta con el control y seguimiento en la distribución de bienes o servicios?							X	X	X	X		
		¿Cuándo no se distribuyen los bienes o servicios dentro del plazo existen sanciones?							X	X	X	X		
Dinámica: Tiene una relación entre el concepto económico de eficiencia dinámica y el de función empresarial; que implica asegurar eficiencia a través de la innovación en el tiempo.	Eficiencia a través de la innovación	¿Se promueve la eficiencia por medio de la innovación de nuevos procedimientos?							X	X	X	X		
		¿El área se innova constantemente para brindar un mejor servicio a la institución?							X	X	X	X		
		¿El personal es capacitado para ser más eficiente?							X	X	X	X		
	Asociación entre entidades públicas y privadas.	¿Existe una relación eficiente entre la entidad pública y privada que maximice la distribución de los bienes o servicios?							X	X	X	X		
		¿La asociación entre la entidad pública y privada favorece su área?							X	X	X	X		

(Cachanosky, 2012).	Resolución de actividades en forma conjunta	¿Existe cooperación entre las diversas áreas de la organización al momento de la resolución de actividades?							X	X		X		
		¿El personal sabe trabajar en forma conjunta con otras áreas?							X	X		X		



**FIRMA DEL EVALUADOR**

Mgtr.: Távara Gómez, José Luis

DNI: 16648704

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"Cuestionario de evaluación eficiencia"

**OBJETIVO:** para medir la eficiencia en el cumplimiento de objetivo de los servidores públicos del GORE-PIURA

**DIRIGIDO A:** trabajadores administrativos del GORE - PIURA

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Távara Gómez, José Luis

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MAGISTER

**VALORACIÓN:**

Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo

  
FIRMA DEL EVALUADOR

Mgtr.: Távara Gómez, José Luis

DNI: 16648704

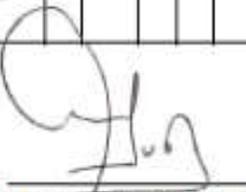
MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: La capacitación del servidor público y la eficiencia de cumplimiento de los objetivos de la entidad regional – Gore Piura

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<p>Capacitación: La capacitación es un proceso, el cual se aplica de forma sistemática y organizada, a través del cual se adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias para un objetivo definido". (Chavarrón, 2011).</p>	<p>Detección de necesidades de capacitación: Es la primera etapa del proceso de capacitación donde se detecta o realiza un diagnóstico de las necesidades de capacitación que tiene la institución. (Chavarrón, 2011)</p>	Detección	Sus necesidades de capacitación son tomadas en cuenta						X		X		X		X		
			Los responsables de área conocen las necesidades de capacitación						X		X		X		X		
		Diagnóstico de las necesidades	La institución cuenta con algún modelo de indicadores que permita medir la efectividad e impacto de las capacitaciones.						X		X		X		X		
			El jefe coordina con cada área las necesidades de capacitación según las necesidades detectadas.						X		X		X		X		
		Riesgo	Considera que las necesidades de capacitación solucionarían las situaciones que podrían significar riesgo para la institución.						X		X		X		X		
		Análisis	Se realiza un análisis del tema para cada capacitación						X		X		X		X		
	Se realiza un análisis cuales son las necesidades de capacitación de los trabajadores de acuerdo al cargo que desempeñan y al área de trabajo.							X		X		X		X			
	Plan y programa de capacitación: Es la etapa que viene después de la detección de necesidades, donde se debe de seleccionar los	Establecimiento de objetivos	El plan de desarrollo está alineado con los objetivos de la institución.						X		X		X		X		
			Se define cuál es el plan de desarrollo a cada área que participará de la capacitación						X		X		X		X		
		Recursos	La institución realiza inversión permanente en la capacitación						X		X		X		X		

procedimientos que se llevaron a cabo para la solución de las necesidades que se detectaron. (Chiavenato, 2011)		Recibe información clara y oportuna por medios digitales o impresos acerca de los temas de la capacitación						X	X		X		
		La infraestructura donde se imparten las capacitaciones son las adecuadas.						X	X		X		
	Actividades	Se han impartido actividades relevantes e importantes en tu área de trabajo						X	X		X		
		En la capacitación se han llevado a cabo actividades nuevas e innovadoras.						X	X		X		
	Estructura	En la capacitación se han estructurado temas para fomentar el trabajo en grupo, dar instrucciones claras, facilitar el trabajo.						X	X		X		
Ejecución de la capacitación: Es cuando se lleva a cabo la capacitación en la cual participan el capacitador y aquellos que la recibirán en este caso los trabajadores. (Chiavenato, 2011)	Decisiones	Las decisiones de capacitación son tomadas de acuerdo a las necesidades						X	X		X		
	Coordinación	Se comunica de manera oportuna las acciones, horarios y lugar de la capacitación.						X	X		X		
		Se brinda facilidades para garantizar su participación en las capacitaciones.						X	X		X		
	Preparación	Recibe información previa acerca del proceso de capacitación						X	X		X		
		Los capacitadores pertenecen a instituciones de prestigio y están capacitados para impartir la capacitación						X	X		X		
	Reportes	Se realizan reportes de asistencia del personal al conducir la capacitación.						X	X		X		
		Se entregan reportes acerca de los objetivos alcanzados en la capacitación.						X	X		X		
	Planeamiento	Realizan una planeación con los trabajadores para definir los problemas presentes y tomar medidas correctivas						X	X		X		
		Se cumple con el cumplimiento de las actividades y objetivos según lo planeado						X	X		X		
	Evaluación	En su institución la evaluación de los resultados es permanente						X	X		X		
Resultados obtenidos	Consideras que los resultados obtenidos en cada capacitación son esperados						X	X		X			

Proceso de evaluación de la capacitación: Es la parte final del proceso en donde se evalúa la eficiencia, viendo si la capacitación tuvo o no los objetivos deseados en los colaboradores y realizar un análisis de los resultados de capacitación en relación con los objetivos que obtuvo la institución. (Chilavenato, 2011)		La capacitación le ayuda en la mejora al momento de realizar sus labores						X	X		X		
	Cumplimiento de objetivos	Se cumple con todos los objetivos de la capacitación según las necesidades que se tenían						X	X		X		
		La capacitación contribuye con el logro de los objetivos propuestos por la institución						X	X		X		
	Verificación	La institución verifica los resultados de los entrenamientos que realizan los colaboradores						X	X		X		
		La institución verifica el conocimiento adquirido luego de la capacitación						X	X		X		

  
**FIRMA DEL EVALUADOR**  
 Mg.: Winner Agurto Marchán  
 DNI: 40673760

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"Cuestionario de evaluación de capacitación"

**OBJETIVO:** medir la capacitación del servidor público en el Gore - Piura

**DIRIGIDO A:** trabajadores administrativos del Gore – Piura

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** WINNER AGURTO MARCHÁN

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MAGISTER

**VALORACIÓN:**

Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo
	X			

  
FIRMA DEL EVALUADOR

Mg.: Winner Agurto Marchán

DNI: 40673760

MATRIZ DE VALIDACIÓN

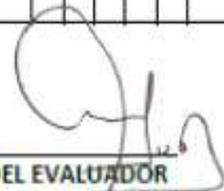
TÍTULO DE LA TESIS: La capacitación del servidor público y la eficiencia de cumplimiento de los objetivos de la entidad regional – Gore Piura

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
<p><b>Eficiencia en el cumplimiento de los objetivos</b></p> <p>es una característica que un humano o institución puede o no poseer cuando hace uso de los recursos los que cuenta para alcanzar un objetivo en el tiempo más corto que pueda y haciendo uso de la menor cantidad de recursos. (Cachanosky, 2012)</p>	<p><b>Técnica:</b> es donde se reflejan si se hace un uso correcto de los recursos en una institución, alcanzando un rendimiento óptimo durante los procesos de producción, del mismo modo que las tecnologías de las que dispongan, en otras palabras, si se tiene una capacidad técnica o si se administran eficientemente los recursos (Cachanosky, 2012).</p>	Capacidad productiva	¿La capacidad productiva de su área de trabajo cubre con las exigencias de la institución?					X		X		X						
			¿La capacidad productiva de su área alcanza con los objetivos esperados?					X		X		X						
		Tecnologías disponibles	¿cuenta con diversos instrumentos y aplicativos tecnológicos para el desarrollo de las actividades?					X		X		X						
			¿El personal conoce el uso de las tecnologías disponibles?					X		X		X						
			¿Las tecnologías disponibles son las que el área requiere?					X		X		X						
		Recursos utilizados 100%	¿los recursos disponibles se utilizan en su totalidad dentro del periodo programado?					X		X		X						
			¿Se realizan todas las acciones para hacer uso al 100% de los recursos?					X		X		X						
	<b>Económica:</b> es la habilidad con la que una organización se	Uso de recursos eficientes	¿Los recursos se usan de forma eficiente?					X		X		X						

*Handwritten signature*

desenvuelve al momento de utilizar sus recursos para lograr máxima producción en sus servicios y bienes ya que una organización puede ser más eficiente que otra cuando esta es capaz de producir más bienes y servicios al utilizar sus propios recursos (Cachanosky, 2012).		¿el personal se encuentra capacitado para utilizar los recursos de forma eficiente?						X	X	X			
	Máxima gestión de servicios y bienes	¿Se maximiza la gestión y uso de los bienes y servicios de su área?						X	X	X			
	Uso recursos propios	¿La institución cuenta con recursos propios y de ser así, se utilizan estos de manera adecuada?						X	X	X			
		¿El uso de los recursos propios se realiza de forma controlada?						X	X	X			
Distributiva: Donde los bienes y servicios son entregados a quien lo necesita y se obtiene una mayor utilidad de los mismos, esta eficiencia se alcanza cuando los recursos son distribuidos de tal manera que favorece el bienestar de la sociedad. Cachanosky (2012)	Distribución eficiente de bienes y servicios	¿se realiza de manera eficiente la distribución de bienes y servicios en su área?						X	X	X			
	Maximización en la distribución de recursos	Se promueve la elaboración de proyectos para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa						X	X	X			
		El reglamento interno de su escuela es revisado y actualizado en consenso						X	X	X			
	Distribución de bienes y servicios en el plazo programado	¿La distribución de bienes o servicios se realiza en el plazo de tiempo programado por la institución?						X	X	X			
		¿Se cuenta con el control y seguimiento en la distribución de bienes o servicios?						X	X	X			
		¿Cuándo no se distribuyen los bienes o servicios dentro del plazo existen sanciones?						X	X	X			
Dinámica: Tiene una relación entre el concepto económico de eficiencia dinámica y el de función empresarial; que implica asegurar eficiencia a través	Eficiencia a través de la innovación	¿Se promueve la eficiencia por medio de la innovación de nuevos procedimientos?						X	X	X			
		¿El área se innova constantemente para brindar un mejor servicio a la institución?						X	X	X			
		¿El personal es capacitado para ser más eficiente?						X	X	X			
	Relación entre entidades públicas y privadas.	¿Existe una relación eficiente entre la entidad pública y privada que maximice la distribución de los bienes o servicios?						X	X	X			

de la innovación en el tiempo. (Cachanosky, 2012).	Resolución de actividades en forma conjunta	¿La asociación entre la entidad pública y privada favorece su área?							X	X		X		
		¿Existe cooperación entre las diversas áreas de la organización al momento de la resolución de actividades?							X	X		X		
		¿El personal sabe trabajar en forma conjunta con otras áreas?							X	X		X		



**FIRMA DEL EVALUADOR**  
Mg.: Winner Aguerto Marchán  
DNI: 40673760

