



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Gestión de la capacitación y cumplimiento de objetivos  
organizacionales, Dirección Regional de Educación Amazonas,  
Chachapoyas - 2023

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

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Rodriguez Trujillo, Jose Alexander (orcid.org/0000-0002-1761-7934)

**ASESOR:**

Mtro. Horna Rodríguez, Richard Foster (orcid.org/0000-0001-5055-9222)

**CO - ASESOR:**

Dr. Saavedra Sandoval, Renán (orcid.org/0000-0002-3018-9460)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**TARAPOTO – PERÚ**

**2023**

## DEDICATORIA

A mis hijos, Jhunion y Jhair Alexander, quienes son mi principal motivación, para seguir adelante y cumplir los objetivos que me planteo a diario.

José

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por permitirme la vida y a mis padres, por quienes con valores me he formado para la vida; y, han sido quienes dieron inicio a mi formación profesional.

El autor

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>4</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>12</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y Operacionalización.....	12
3.3. Población, (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis....	13
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	14
3.5. Procedimientos .....	16
3.6. Método de análisis de datos .....	16
3.7. Aspectos éticos.....	17
<b>IV. RESULTADOS.....</b>	<b>30</b>
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>32</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>37</b>
<b>VII RECOMENDACIONES.....</b>	<b>38</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>39</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>50</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Nivel de la gestión de la capacitación	24
Tabla 2	Nivel del cumplimiento de objetivos organizacionales	24
Tabla 3	Prueba de normalidad	25
Tabla 4	Relación entre las dimensiones de gestión de la capacitación y cumplimiento de objetivos organizacionales	25
Tabla 5	Prueba de normalidad	26
Tabla 6	Gestión de la capacitación y cumplimiento de objetivos organizacionales	26

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general en establecer la relación de la gestión de la capacitación y cumplimiento de objetivos organizacionales, Dirección Regional de Educación Amazonas, Chachapoyas - 2023, en la metodología es un estudio tipo básica, con enfoque cuantitativo, y diseño no experimental, correlacional de corte transversal. La población estuvo constituida por 55 colaboradores pertenecientes a la Dirección Regional de Educación Amazonas, Chachapoyas, la misma que se tomó como muestra censal, luego de concretar la validez de los instrumentos, se aplicó una prueba de confiabilidad a la muestra piloto, en la cual se obtuvieron los valores de 0,93 y 0,97 de alfa de Cronbach que evidencian una alta confiabilidad. Se obtuvo como resultado que la mayor parte de colaboradores se encuentran en un nivel regular de gestión de capacitación con un 64.4% y un nivel medio de cumplimiento de objetivos organizacionales con el 60,2% asimismo según rho de Spearman dando un 1,000 por ende es una fuerte relación de confiabilidad donde se concluye que, la gestión de la capacitación afecta en el cumplimiento de objetivos organizacionales de la Dirección Regional de Educación Amazonas, Chachapoyas – 2023, por ello se aceptó la prueba de hipótesis alterna.

**Palabras clave:** Gestión, capacitación, cumplimiento, objetivos organizacionales.

## ABSTRACT

The present research work had as a general objective to establish the relationship of the management of training and fulfillment of organizational objectives, regional direction of Education Amazonas, Chachapoyas - 2023, in terms of methodology, it is a basic type study, with a quantitative approach, and non-experimental, correlational cross-sectional design. The population consisted of 55 collaborators belonging to the Amazonas Regional Directorate of Education, Chachapoyas, which was taken as a census sample, after specifying the validity of the instruments, a reliability test was applied to the pilot sample, in which the values of 0.93 and 0.97 of Cronbach's alpha were obtained, which show high reliability. It was obtained as a result according to Spearman's rho giving a 1,000 therefore is a strong relationship of reliability where it is concluded that, the management of training affects the fulfillment of organizational objectives of the Regional Directorate of Education Amazonas, Chachapoyas – 2023. The alternative hypothesis test was also accepted.

**Keywords:** Management, training, compliance, objectives organizational.

## I. INTRODUCCIÓN

En Latinoamérica, las empresas o instituciones privadas y públicas están a la dependencia del desempeño de los trabajadores que demuestran su habilidad dentro del campo de trabajo para realizar los objetivos propuestos como Krynychna y Gurkovskii (2020) señalan que, a nivel internacional, existe una preocupación destacada sobre el nivel de formación y especialización de los profesionales en diferentes áreas laborales en la sociedad. Por ejemplo, tenemos Ucrania, la mayor parte de funcionarios públicos están capacitados de manera eficaz para elevar su ámbito profesional en el trabajo y de una manera u otra tratan de sobresalir en su rendimiento laboral. Según el Centro Latinoamericano de Administración (CLAD) (2016), la falta de capacidad técnica en la burocracia y la ineficiencia en la consecución de objetivos públicos son problemas generalizados en América Latina, con excepción de Nicaragua y Honduras. En la región, hay alrededor de 4,470,000 colaboradores que enfrentan trámites lentos e ineficientes en el Latino Barómetro, y algunas gestiones pueden tardar hasta 12 horas en completarse, con evidentes dificultades en el proceso. Solo la mitad de los trámites están en línea en países como México, Uruguay, Brasil y el tiempo promedio de espera es de cinco horas para una sola gestión.

Asimismo, según el Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2017) manifiesta que, tiene desafíos o dificultades, vinculándose en el déficit de capacidades administrativas, como el tema clásico “capacidad estatal”, puesto que la preparación del personal es un elemento crucial para el logro exitoso de las instituciones en el Caribe y América Latina. Esto se debe a que el personal capacitado puede mejorar su desempeño y tener mejores oportunidades laborales, ya sea dentro o fuera de la institución en la que trabajan. Por lo tanto, la inversión en capacitación es esencial para fortalecer las capacidades administrativas y mejorar la eficacia de las instituciones en la región. Por otro lado, el Informe N° 0007-2020-SERVIR-GDCRSC, se centra en el desenvolvimiento de habilidades y la gestión del rendimiento de los servidores públicos. En este sentido, se hace referencia al Decreto N°. 1450 del Artículo 10, que cambia el Decreto N°. 1023, la Dirección Nacional de la Función Pública tiene como función planificar políticas a

nivel nacional para la organización y distribución del trabajo, empleo, compensación no económica y desempeño.

Del mismo modo; en el ámbito nacional, de acuerdo al ranking WEF 2018, Perú se encuentra entre las 8 naciones con la peor administración del mundo. Para mejorar esta situación, se creó la ENAP a través de la ley del servicio civil, la cual tiene como objetivo brindar capacitaciones y desarrollo a los colaboradores. Sin embargo, de acuerdo con el FEM 2016, Perú ocupa el puesto 134 de 138 estados en su ineficaz trabajo de capacitación en los trabajadores la cual es una desventaja para inversiones extranjeras, siendo retrasos en el área administrativa afectando a las industrias (Bank, 2015). Asimismo, no es ajeno la Dirección Regional de Educación Amazonas, que se necesita generar prolongadas capacitaciones para llevar a cabo múltiples proyectos, de la misma la calidad del servidor público es muy bajo debido a que existe un ambiente poco hostil y de burocracia, por ello la dificultad de conseguir un establecimiento exitoso, ya que la atención que brindan los colaboradores a los usuarios es baja debido a la demora en los procedimientos administrativos y otras razones.

Por tal motivo, ante esta problemática, se procedió a formular el problema general: ¿Cuál es la relación de la gestión de la capacitación y cumplimiento de objetivos organizacionales, Dirección Regional de Educación Amazonas, Chachapoyas - 2023?. Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de gestión de la capacitación de la Dirección Regional de Educación Amazonas, Chachapoyas – 2023?, ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de objetivos organizacionales, Dirección Regional de Educación Amazonas, Chachapoyas – 2023?, ¿Cuál es la relación de las dimensiones de la capacitación y cumplimiento de objetivos organizacionales, Dirección Regional de Educación Amazonas, Chachapoyas – 2023?

En consecuencia, este estudio de investigación se justifica teóricamente por múltiples teorías que respaldan la importancia de la capacitación y la eficacia en la ocupación de los funcionarios públicos. Se explicaron detalladamente las diferentes dimensiones relacionadas con estas variables con el objetivo de aumentar el conocimiento sobre los temas de estudio y así poder detectar las carencias de formación y optimizar el rendimiento en la consecución de metas. En su justificación

practica se detectará las diferentes necesidades de capacitación y cumplimiento de objetivos organizacionales para tomar decisiones que permitan resolver los aspectos que perjudican la optimización de la eficiencia administrativa. En su justificación metodológica los resultados obtenidos serán de ayuda para realizar una evaluación a las variables y ser utilizados en futuras trabajos de múltiples contextos metodológicos.

Por otra parte, para la investigación se planteó como objetivo general: Establecer la relación de la gestión de la capacitación y cumplimiento de objetivos organizacionales, Dirección Regional de Educación Amazonas, Chachapoyas - 2023; y como objetivos específicos: analizar el nivel de la gestión de la capacitación de la Dirección Regional de Educación Amazonas, Chachapoyas – 2023, identificar el nivel del cumplimiento de objetivos organizacionales, Dirección Regional de Educación Amazonas, Chachapoyas – 2023, determinar la relación de las dimensiones de la capacitación y cumplimiento de objetivos organizacionales, Dirección Regional de Educación Amazonas, Chachapoyas – 2023.

Finalmente, se planteó la hipótesis general:  $H_i$ : Existe una relación significativa entre la capacitación de servidor público y cumplimiento de objetivos organizacionales, Dirección Regional de Educación Amazonas, Chachapoyas – 2023,  $H_o$ : No, existe una relación significativa entre la capacitación de servidor público y cumplimiento de objetivos organizacionales, Dirección Regional de Educación Amazonas, Chachapoyas – 2023; y, como hipótesis específicas:  $H_1$ : El nivel de gestión de la capacitación de la Dirección Regional de Educación Amazonas, Chachapoyas – 2023, es alto;  $H_2$ : El nivel de cumplimiento de objetivos organizacionales, Dirección Regional de Educación Amazonas, Chachapoyas – 2023, es alto;  $H_3$ : Existe relación significativa entre las dimensiones de la capacitación y cumplimiento de objetivos organizacionales, Dirección Regional de Educación Amazonas, Chachapoyas – 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

La investigación se basó en significativos estudios, del ámbito internacional, nacional, regional y local, tal como es el caso de Druskienė y Sarkiunaitė (2019) quienes concluyeron que, al analizar los incentivos que motivan a trabajadores en el ámbito local del gobierno, el Sistema de Motivación para los Trabajadores del Sector Público es preciso que sea equitativo e incluir una combinación de factores, tales como incentivos morales, monetarios, emocionales, políticos y normativos. Según los hallazgos de la indagación, los funcionarios públicos en los municipios de Lituania se ven motivados especialmente por incentivos de tipo moral y normativo, y en menor medida por incentivos económicos y políticos. Por ello su deseo de contribuir al bienestar general de la sociedad, mostrar lealtad, compromiso con la institución y cumplir con su responsabilidad pública, y obtener las oportunidades de crecer profesional y personalmente en la organización. Es crucial destacar la relevancia de los principios y valores que presiden a una organización, así como las oportunidades de formación que se brindan a los empleados, ya que estos factores son fundamentales para fomentar la motivación interna de los colaboradores.

Asimismo, para Tamsah et al (2020) concluyeron que, en una nueva gestión en Indonesia donde se ve a la comunidad como un cliente que recibe servicios del sector público y así analizar la relación entre la formación y el desempeño de los empleados públicos, utilizando el intercambio de conocimientos como un indicador mediador entre ambas variables. El liderazgo y las habilidades de evaluación de la capacitación son factores importantes para mejorar el intercambio de conocimientos. Sin embargo, aunque la formación en liderazgo y la formación continua tienen un impacto significativo en el intercambio de conocimientos, por lo que en las condiciones de bienestar en el entorno laboral y en el desempeño de los colaboradores no presentó mejoras significativas. Además, se observó que, en comparación con su efecto directo, el intercambio de conocimientos tiene un impacto más fuerte e influyente en el desempeño del personal de manera indirecta. La capacitación práctica enfocada en el desarrollo de habilidades interpersonales y la estimulación de la creatividad es un factor crucial que busca no solo mejorar el

rendimiento de la organización, sino también brindar una retroalimentación individual para fomentar el crecimiento personal.

Por otro lado, según Macero et al (2018) concluyeron que, la relación entre la formación de los trabajadores y el cometido y competencia actúa como un mediador en esta relación, esto reveló una correlación positiva entre el análisis de necesidades y la eficacia de la capacitación con el desempeño de los empleados. Asimismo, se encontró que la competencia de los trabajadores actuó como intermediario parcial en la relación entre el rendimiento y la capacitación. Estos hallazgos fueron valiosos para las autoridades locales, ya que subrayan la importancia de priorizar la evaluación de las necesidades y la certeza de los programas de capacitación en la mejora de las habilidades y el rendimiento de los empleados. La gestión administrativa del personal y los trabajadores se ve significativamente influenciada por la implementación de planes de capacitación. La relevancia de estos planes se evidencia en la medida en que el personal busca y participa en cursos de capacitación, por lo que tiene un impacto continuo en el nivel de conocimientos adquiridos. Cuando la capacitación resulta insuficiente para los colaboradores de diversas áreas, estos se encuentran desorientados y desactualizados en cuanto a sus responsabilidades y conocimientos.

De igual manera, en Ecuador podemos mencionar a Mariño (2018) quien concluye que, la relación entre el desempeño laboral y el proceso de aprendizaje por aptitudes de los trabajadores de la empresa Bioalimentar, es correlación positiva lo que significa que la capacitación juega un papel esencial en el impulso de la mejora de las habilidades y conocimientos de los trabajadores y para el progreso humano. En síntesis, la formación basada en competencias es fundamental para elevar el rendimiento de los empleados y fomentar su desarrollo personal y profesional. La adopción de enfoques basados en competencias laborales brinda a los miembros de una organización una perspectiva integral de su desempeño en el trabajo y cómo este contribuye al logro de la misión y visión de la empresa. Además, esta dinámica fomenta el crecimiento tanto a nivel profesional como personal de los empleados, tanto dentro como fuera de la empresa. Es relevante resaltar que las habilidades y capacidades en una organización se centran tanto en los aspectos individuales

como en los colectivos, manifestándose en todos los límites y responsabilidades asumidas por cada miembro del equipo.

Asimismo, Rojas (2018) concluye que, la capacitación y desempeño laboral se enfocó en investigar la posible relación, lo cual, consecuentemente, existen evidencias sólidas que respaldan la estrecha correlación entre la preparación y el desempeño laboral, tanto a nivel individual como organizacional. En este sentido, es fundamental que la institución fomente el desarrollo de sus colaboradores a través de programas de capacitación adaptados a los objetivos y metas que busca alcanzar, se recomendó que las organizaciones promuevan el desarrollo de sus empleados mediante capacitaciones que estén alineadas con los objetivos institucionales, utilizando técnicas de capacitación apropiadas para las necesidades de los empleados y una estructura adecuada para mejorar su desempeño. Actualmente, la formación es una pieza fundamental en la cultura organizativa y se reconoce como una práctica esencial para el éxito de una empresa. Al igual que cualquier proceso de aprendizaje, se busca implementar un proyecto educativo en el cual los colaboradores tengan la oportunidad de participar activamente, más allá de simples charlas sobre temas relacionados con la empresa.

Así como, para Ruiz (2019) quien concluye que, existe un compromiso esencial de fortalecer la ética y el apoyo a la capacitación en bioética en entornos hospitalarios, con el objetivo de mejorar la infraestructura institucional en este campo. Este compromiso se fundamenta en el cumplimiento de las necesidades de información y formación de los miembros de los comités involucrados, impulsando la colaboración para fomentar el crecimiento y la aplicación de la bioética a nivel nacional. Su propósito principal es salvar los derechos humanos y preservar la integridad de los usuarios de los servicios de salud. La Comisión Nacional de Bioética en México (CONBIOÉTICA) ha asumido la responsabilidad de fortalecer esta herramienta, en aras de promover el bienestar de los usuarios.

De manera similar, Martí (2017) indica que, se propuso la implementación de un plan de capacitación en temas relacionados con las responsabilidades laborales, tanto generales como específicas, con el objetivo de mejorar el rendimiento y, por ende, la excelencia en el servicio. Con el propósito de obtener información, se

implementó un cuestionario dirigido a los empleados, revelando que el rendimiento de los trabajadores en la organización no es satisfactorio debido a la carencia de conocimientos adecuados o la falta de suministro de los mismos. Se destaca que la capacitación se considera una estrategia empresarial para garantizar que los empleados posean las competencias necesarias, ya que esta capacitación es fundamental para lograr los objetivos organizacionales, permitiendo el desarrollo de habilidades, el crecimiento personal y profesional de los trabajadores, lo que a su vez conduce a un desempeño más eficiente y de mayor calidad.

Así también, en el ámbito nacional, Taype (2020) concluye que, al evaluar cómo la dirección táctica y el procedimiento de contratación impactan en la eficacia del departamento de coordinación logística del congreso del estado, indicó que, tanto la dirección estratégica como el procedimiento de contratación tienen un efecto significativo en la efectividad de los empleados en el cumplimiento de sus labores, para ello la eficiencia general es regular, con un 41,4% de respuestas en este sentido. Además, se encontró que la eficiencia técnica, económica, distributiva y dinámica también tienen un nivel regular, con porcentajes que oscilan entre el 43,2% y el 48,6%. De acuerdo con una investigación realizada en el año 2019 en el Parlamento de la República del Perú, se encontró que la dirección estratégica y los procesos de contratación ejercen una influencia considerable en la eficacia del equipo encargado de la logística, en relación con la ejecución exitosa de sus actividades. Además, se observó que tanto la dirección estratégica como los procesos de contratación demostraron ser factores influyentes en la eficiencia del personal de logística en el cumplimiento.

De la misma manera, Córdova (2019) en Lima, quien concluye que, se abordó la problemática de en un puerto de la costa peruana, a través del diseño de un plan de formación anual para el personal. Para esto, se realizaron análisis en tres niveles (unidad, eficacia y atraktividad) de la organización y se obtuvo un diagnóstico completo de la situación. Además, indicaron que, la realización de las capacitaciones programadas logró mejorar el compromiso de los colaboradores y el clima institucional. En consecuencia, se concluyó que la identificación adecuada de los requisitos de capacitación es fundamental para mejorar el rendimiento de las organizaciones. Como resultado, se alcanzó el objetivo de ejecutar el 100% de las

capacitaciones planificadas en el quinto mes de implementación en el año 2017, lo que llevó a la eliminación de multas por incumplimiento de auditorías y quejas. Esto permitió establecer acuerdos que redujeron el gasto presupuestario destinado para la implementación del plan anual de capacitación. Estas mejoras facilitaron una mayor cercanía a los empleados, considerándolo como un área de apoyo, lo que a su vez se tradujo en un aumento en las consultas realizadas por parte de los empleados.

Por otro lado, Sosa (2018) concluye que, al analizar la reciprocidad entre la gestión por competencias y el ejercicio laboral de los especialistas reguladores del Municipio Provincial de Mariscal Nieto, mostraron que, hay una fuerte y reveladora relación entre ambas inconstantes, lo que sugiere que la administración por competencias es trascendental para optimizar la realización de la labor de los expertos reguladores. La relevancia de contar con datos estadísticos en esta evaluación se evidencia cuando se dispone de información para tomar decisiones y proponer estrategias destinadas a mejorar el rendimiento. La ausencia de datos sistemáticos dificulta en gran medida la implementación de cualquier proceso de gestión del talento humano. Sin acceso a estos datos, resulta complicado determinar el nivel de desempeño de cada colaborador, evaluar la calidad del trabajo realizado y fundamentar cualquier solicitud de aumento salarial por parte de los colaboradores. En este escenario, adquiere relevancia la valoración del rendimiento, ya que brinda una perspectiva clara sobre la marcha de la organización y permite tomar acciones necesarias para impulsar su progreso.

Asimismo, en Lima, según Huamán (2017) concluye que, la posible conexión entre la capacitación proporcionada por las empresas y la manera en que los empleados perciben su vivencia laboral mostraron aproximadamente un tercio de los encuestados evaluó la capacitación como nivel malo, mientras que un poco más de un tercio la evaluó como nivel bueno, se pudo observar que un tercio de los participantes de la encuesta (33,33%) calificaron la capacitación empresarial como deficiente, mientras que el 28,7% la consideró regular y el 38,00% la evaluó como buena. Por otro lado, el 38,9% de los encuestados mostró un desempeño laboral deficiente, el 26,9% fue calificado como regular y el 34,3% demostró un nivel de eficiencia. En cuanto al desempeño laboral, se encontró que una proporción

significativa de los participantes lo consideró deficiente. Asimismo, se pudo evidenciar una asociación positiva y significativa entre las variables analizadas, con un coeficiente de influencia de Spearman de 0,486 y un nivel de significancia estadística de  $p=0,000$ .

Mientras que, en Piura, según Lama (2019) concluye que, la correlación entre la capacitación de los trabajadores y el logro de objetivos en el Servicio de Administración Tributaria, buscó demostrar los beneficios indirectos que se derivan de un proyecto bien estructurado de capacitación en el trabajo. El plan de capacitación fue bien diseñado y ejecutado siendo beneficioso para los trabajadores, el público en general, la institución, los trabajadores, debido a que mejora el servicio ofrecido. Además, se pudo observar que un plan de capacitación adecuado amplía las habilidades de los trabajadores, fomenta el liderazgo y la autonomía en situaciones complejas y ayuda a generar soluciones y contribuciones positivas para la organización, se alinearon con las expectativas establecidas en el plan, lo cual tuvo un impacto positivo tanto en la organización como en los colaboradores, así como en el público en general, gracias a la mejora y expansión de los servicios ofrecidos. Además, se pudo apreciar una notable mejoría en el ambiente laboral del departamento encargado de la atención al contribuyente, así como una mayor sinergia y una relación más favorable entre dicho departamento.

Para la variable gestión de la capacitación se precisa la teoría de relaciones humanas es la capacitación según Chiavenato (2011) indica que, es el procedimiento mediante el cual se instruye a los empleados para realizar sus tareas y responsabilidades de manera efectiva. Además, la capacitación debe ser continua y no solo enfocarse en las tareas diarias, sino también en habilidades más avanzadas. La capacitación también puede ayudar a cambiar la actitud de los trabajadores y promover un entorno laboral favorable. De la misma manera, la teoría de Robbins y Coulter (2010) manifestaron que, la capacitación en el campo de la gestión pública, la eficiencia es la habilidad de la entidad estatal para alcanzar sus objetivos de manera eficiente, optimizando el uso de recursos, ya sea en términos de personal, materiales o financieros. Por lo tanto, se considera que una buena gestión se caracteriza por su eficiencia, es decir, su capacidad de lograr sus objetivos sin incurrir en un desperdicio o agotamiento de los recursos disponibles.

En cuanto a la variable gestión de la capacitación, según Camacho (2000) y Fernández (2021) indicaron que, son los principios de eficiencia están estrechamente interrelacionados con otros principios de la administración, puesto que es fundamental alcanzar las metas establecidas, resulta imprescindible combinar la eficiencia con otros principios como la coordinación y el control. En otras palabras, la eficiencia no puede ser considerada de manera aislada, sino que debe ser vista en conjunto con otros principios para lograr una buena gestión. Así como McGehee (2015); plantea que, la capacitación es un proceso educativo que se enfoca en brindar conocimientos técnicos especializados, además, en el fomento del crecimiento de competencias y disposiciones para abordar situaciones problemáticas en el contexto social.

Mientras tanto, la National Industrial Conference Board de Estados Unidos (2018) indica que, la capacitación es proporcionar respaldo a todos los empleados en diferentes departamentos con el fin de lograr los objetivos de la organización al facilitar el acceso a programas de entrenamiento, adquisición de conocimientos y desarrollo de habilidades. Acerca de las dimensiones, según Chiavenato (2011) son las siguientes: Dimensión 1: Detención de necesidades de capacitación, consiste en la fase inicial donde se identifican y diagnostican las necesidades de capacitación en la organización. Se emplea una evaluación que abarca diversos niveles de la empresa, tales como el sistema de formación, el análisis de los empleados y el sistema de desarrollo de competencias a nivel de las tareas y operaciones, con el fin de identificar los desafíos presentes en la organización.

Asimismo, Chiavenato (2007) indica que, la detención de las necesidades de capacitación es una fase esencial en el proceso de desarrollo de habilidades. Al realizar una detección exhaustiva, las organizaciones obtienen información relevante sobre los campos en los que los colaboradores se desempeñan requieren mejorar sus conocimientos, habilidades y competencias. Esto les permite diseñar programas de capacitación personalizados y efectivos, maximizando así el impacto y el retorno de la inversión en el desarrollo del talento. De manera similar, para Snell y Bohlander (2012) señalaron que, la detención de necesidades de la capacitación, independientemente de quién lleve a cabo la valoración de las necesidades de la empresa, es fundamental realizarla de manera sistemática, utilizando análisis tanto

de las actividades de la institución como de las características individuales de las personas involucradas. Por otro lado, Louffat (2012), manifiesta que, la detección de necesidades de la capacitación, constituye el punto de partida para la elaboración de un plan de capacitación, el cual podrá orientar la formación hacia las necesidades más apremiantes de la organización.

Permitiendo analizar una adecuada capacitación en las empresas para optimizar su eficiencia y competitividad, impulsando un crecimiento sostenible y el cumplimiento de las metas establecidas por la organización. Dimensión 2: Plan y programación de la capacitación según Chiavenato (2011) él es posterior a la identificación de necesidades, y se enfoca en seleccionar los métodos que se utilizarán para satisfacer dichas necesidades. También, Solaas (2016) indica que, el plan y programación de la capacitación representa la segunda etapa del proceso de desarrollo de habilidades y consta de cinco subprocesos interrelacionados. Estos incluyen: 1) definición de metas y propósitos de la formación, 2) organización de los materiales de aprendizaje, 3) desarrollo de actividades de enseñanza, 4) elección de recursos pedagógicos apropiados, y 5) elaboración de un programa o curso de capacitación integral. Durante esta etapa, se establecen los fundamentos y la estructura necesarios para garantizar una capacitación efectiva y enfocada en el desarrollo de las habilidades requeridas.

Ante ello, Riquelme (2020) señalan que, el plan y programación de la capacitación debe basarse en los objetivos específicos, las características individuales y la motivación de aquellos que participarán en la capacitación, así como en los propósitos de aprendizaje establecidos. En tanto que, Leguizamón, Ortiz y Barreto (2019) indican que, el plan y programación de la capacitación la fase de diseño se enfoca en la creación de los elementos educativos que formarán parte del programa o plan de capacitación. Esta etapa se analizó los subprocesos como un plan de capacitación, la elaboración del plan de entrenamiento, la selección de los recursos pedagógicos y la preparación del plan de clases.

Dimensión 3: Ejecución de la capacitación, según Chiavenato (2011) refiere que, la fase en la que se realiza el proceso de formación, en la que anuncian tanto el capacitador como los trabajadores que serán capacitados. En esta etapa, se

realizaron las actividades y prácticas de aprendizaje que permiten a los empleados adquirir nuevas habilidades y conocimientos. Esta etapa involucra la ejecución de los programas, actividades o cursos de formación. Por otro lado, la ejecución de la capacitación, según Empresa y Gestión, (2016) indica que, se posiciona como la tercera etapa en el proceso de desarrollo de habilidades. Durante esta etapa, se lleva a cabo la impartición de la capacitación de acuerdo con el plan establecido previamente. En esta fase, se realizan una variedad de actividades que constituyen una parte significativa de las funciones del responsable de la gestión de la formación en una organización. Una vez que se han identificado las exigencias de formación, se han creado los cursos y se han diseñado los programas correspondientes, resulta esencial llevar a cabo la ejecución de los cursos planificados.

Así como para Custodio (2021), la ejecución de la capacitación en que en esta fase se llevan a cabo los programas de formación para el capacitador quien pone en práctica sus aprendizajes para llevar a cabo cada actividad. Por su parte, García (2021) indicaron que, la ejecución de la capacitación, es esencial seleccionar los métodos apropiados para desarrollar una comprensión más profunda, habilidades y competencias relevantes. En otras palabras, se recomienda utilizar enfoques adecuados para fortalecer el conocimiento y las capacidades necesarias durante el proceso de capacitación. Durante esta etapa implica asegurarse de que se cumplan las directrices y metas establecidas, de modo que los participantes puedan adquirir los conocimientos y destrezas deseadas, para llevar a cabo la capacitación de manera efectiva y asegurar que los empleados se beneficien plenamente de las oportunidades de aprendizaje ofrecidas.

Dimensión 4: El proceso de evaluación de la capacitación, para Chiavenato (2011) constituye la fase conclusiva en la cual se realiza una evaluación con el fin de comprobar el cumplimiento de los objetivos establecidos y se analizan los resultados obtenidos para vincularlos con los propósitos organizacionales. Asimismo, el proceso de evaluación de la capacitación, según Guijarro (2020) indica que, se elabora un programa de capacitación, es fundamental también establecer la manera de garantizar que los planes se hayan ejecutado conforme a lo planeado. Por lo que, Herrera (2019) indica que, se podrá determinar si se han

alcanzado los resultados esperados y realizar los ajustes necesarios para mejorar la calidad y el impacto de la capacitación. La evaluación no solo se enfoca en comprobar la ejecución de los planes, sino también en analizar los resultados para identificar áreas de mejora y tomar decisiones fundamentadas para futuros programas de capacitación.

Por otra parte, Huertas et al. (2020), Martínez (2020) explican que, el proceso de evaluación de la capacitación esta etapa se utiliza para verificar el logro de objetivos en diferentes plazos y diferentes momentos las cuales es garantiza un mejor logro, asimismo es la importancia de evaluar la efectividad de la capacitación. Es fundamental examinar los diferentes tipos de capacitación para determinar su impacto en el nivel de aprendizaje, su influencia en el comportamiento de los empleados y su contribución al logro de los objetivos organizacionales. Se establecen cuatro principios fundamentales para medir la eficacia de la capacitación, los cuales incluyen evaluar las reacciones de los participantes, el nivel de aprendizaje alcanzado, los cambios observados en el comportamiento y los resultados obtenidos. En otras palabras, es necesario diseñar el método mediante el cual se evaluarán tanto el proceso como los resultados obtenidos. Esta etapa implica la estrategia de evaluación que permitirá verificar el cumplimiento de los objetivos y la efectividad de las actividades de capacitación.

En cuanto a la variable cumplimiento de objetivos organizacionales, para Farrell (1957), Cachanosky (2012) explican que, es un término ampliamente utilizado en la ciencia económica y empresarial, el cual se basa en el concepto de Pareto. En otras palabras, se considera que una actividad es eficiente cuando se utiliza de manera adecuada y con la menor cantidad de recursos posibles. Para lograr la eficiencia, es necesario asegurar que la producción y el intercambio se realicen de manera efectiva y que se optimicen los recursos disponibles. Por su parte, Ruiz (2019) indica que, el cumplimiento de objetivos está estrechamente relacionado con la eficiencia, la cual juega un rol fundamental en el mejoramiento de los enfoques y técnicas empleadas en las labores, así como en la utilización eficiente de tecnologías de la información, personal, maquinaria, materias primas y otros recursos. La eficiencia se enfoca en la aplicación de formas y métodos más

adecuados durante la planificación, con el objetivo de garantizar la optimización de los recursos de manera racional.

En tanto que, Chiavenato (2006), Cachanosky (2012) manifestaron que, el logro de objetivos implica la utilización óptima de los recursos disponibles por parte de personas o equipos se resalta como crucial. Se enfatiza la importancia de lograr los objetivos en el menor tiempo y con la menor cantidad de recursos requeridos. Además, se menciona que la eficiencia también está relacionada con la garantía de proporcionar productos o servicios de excelente calidad, cumpliendo con estándares excepcionales. En resumen, el cumplimiento de objetivos implica una gestión eficiente de recursos y una atención especial a la calidad del producto o servicio final.

La dimensión 1: Técnica según Cachanosky (2012) indica que, la forma adecuada de utilizar los recursos de una empresa se utiliza con el propósito de lograr un rendimiento óptimo en los procesos de producción y en la utilización efectiva de las tecnologías disponibles. Mientras que, Taype (2019) menciona que, es la capacidad de obtener resultados óptimos en las empresas se logra mediante el uso de herramientas específicas y la implicación de los trabajadores en las etapas operativas. En términos técnicos, esta capacidad está vinculada a los equipos, tecnología, avances tecnológicos, dispositivos y diferentes medios utilizados en los procedimientos de producción. Cada organización cuenta con recursos de respaldo y apoyo, y el nivel de eficacia dependerá de cómo se utilicen estos recursos en la práctica.

Asimismo, Montes et al. (2021) indica que, se refiere al nivel de rendimiento que se puede considerar como eficiente o ineficiente según el uso y la aplicación de recursos. Es importante destacar que la eficiencia técnica no se limita únicamente a las condiciones de los dispositivos y los recursos en el contexto tecnológico. En el caso de, Pescador (2018); indica que, abarca la habilidad adquirida por aquellos que emplean los recursos y tienen el conocimiento para maximizar su eficiencia. Esta dimensión engloba indicadores como la productividad, el uso de tecnología y la adecuada utilización de los recursos disponibles.

La dimensión 2: Económica según Cachanosky (2012) manifiesta que, la capacidad de una institución para utilizar sus recursos de manera eficiente y obtener la mayor producción posible de bienes y servicios. En otras palabras, una institución es más eficiente que otra si puede producir más con los mismos recursos. Además, Pro-Optim (2020) indica que, la dimensión económica se relaciona con la posibilidad de obtener el máximo rendimiento a partir de recursos limitados, y puede observarse en diversos campos de la naturaleza y de la totalidad de la existencia. Gran parte de nuestras actividades diarias demuestran el anhelo de obtener el máximo provecho a partir de una inversión, aunque esta sea mínima, se emprenden esfuerzos para alcanzar dicho objetivo.

A su vez, Phrónesis (2021) indica que, la dimensión económica se aplica de manera general tanto en el ámbito empresarial como en las políticas públicas, ya que la eficiencia es considerada como un componente fundamental. Tanto las entidades públicas como los directivos, usuarios y clientes están interesados en este concepto debido a sus significativas implicaciones sociales. Existe un interés compartido en que las empresas operen de manera eficiente desde una perspectiva económica. Mientras tanto, Taype (2019); menciona que, a nivel económico en una organización tiene repercusiones positivas tanto para la empresa como para los usuarios desde una perspectiva económica. Los clientes encuentran atractiva la oportunidad de realizar pagos más bajos mientras disfrutan de bienes y servicios de alta calidad. Esta estrategia de reducción de costos beneficia a la organización al generar beneficios y atraer a una base de clientes más amplia y satisfecha.

La dimensión 3: Distributiva según Cachanosky (2012) infiere que, los recursos son asignados para satisfacer las necesidades de la sociedad y obtener el mayor beneficio posible. Es así, Ramos (2018); menciona que, la dimensión distributiva que para lograr la eficiencia en esta dimensión se deben utilizar indicadores como la repartición eficaz de servicios y bienes, la optimación de la distribución de recursos y la oportuna de servicios y bienes. Por su parte, Rodríguez y Pérez (2017) indica que, esta dimensión es fundamental para lograr un bienestar social óptimo y garantizar el agrado de las necesidades de la sociedad. Así como, Ruiz (2018) indica que, la dimensión distributiva abarca la efectiva asignación y entrega de bienes y servicios, junto con la maximización de la utilización de los recursos

involucrados en este proceso. Asimismo, implica asegurar que los bienes y servicios sean distribuidos en los plazos establecidos de manera eficiente y oportuna.

La dimensión 4: Dinámica, según Cachanosky (2012) indica que, la habilidad de una organización para mantener su eficiencia a largo plazo a través de la innovación constante y continua. Se trata de la capacidad de la organización para mantener la eficiencia en el tiempo, no sólo en el presente sino también en el futuro, a través de la mejora continua y la adaptación a los cambios en el entorno empresarial. Mientras tanto, Salas (2019); indica que, la dimensión dinámica implica el diseño de arreglos organizativos que fomenten el aprendizaje y la interconexión de los procesos productivos, lo que permite una mayor eficiencia en la producción y la utilización de los recursos de la organización.

Por su lado, León (2020) indica que, la dimensión dinámica, no se utilizan todos los recursos disponibles, se puede generar algún tipo de ineficiencia económica. En el contexto de la teoría económica del bienestar y en busca del máximo nivel de bienestar social, se establecen dos objetivos principales de política: la eficacia y la justicia en la repartición. Estos objetivos son fundamentales para lograr un estado de bienestar óptimo en la sociedad. Y finalmente, Sarmiento (2008) infiere que, la dimensión dinámica implica una carga excesiva para la persona encargada, ya que resulta contraproducente esperar que desempeñe una actividad para la cual carece de las capacidades o habilidades necesarias. Es poco realista que un individuo tenga acceso completo a toda la información requerida para tomar decisiones en representación de todos, ya que estas decisiones inevitablemente estarán influenciadas por sus propias valoraciones subjetivas. Por lo tanto, es inviable pretender que una persona tenga el conocimiento absoluto y la capacidad de decidir por todos sin verse afectada por su propia perspectiva personal.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

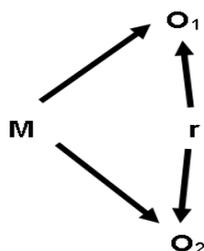
Tipo: Básica, ya que fue comprobada mediante una hipótesis y su descubrimiento en la descripción de la situación problemática, además es de enfoque cuantitativo, porque dio pase a un análisis con datos numéricos (CONCYTEC, 2018).

#### Diseño de investigación

Diseño: No experimental, transversal, porque no fueron manipuladas las variables para ciertos fines y se recolectaron los datos en un solo momento y determinado espacio (Hernández et al., 2018).

Por último, fue descriptiva, correlacional por que se describió las variables y se relacionaron entre sí donde fue detectado el problema (Hernández et al., 2018).

Figura de relación:



Dónde

M = Muestra.

O<sub>1</sub> = Gestión de la capacitación.

O<sub>2</sub> = Cumplimiento de objetivos organizacionales.

r = Medida de relación

#### 3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual. Gestión de la capacitación, es la capacitación es un procedimiento metódico y estructurado que se utiliza para adquirir de manera organizada y sistemática conocimientos, habilidades y competencias con un fin específico (Chiavenato, 2011).

En su definición operacional, estuvo conformado mediante las dimensiones: Detección de necesidades de capacitación (ítems 1 al 7), plan y programa de capacitación (ítems 8 al 15), ejecución de la capacitación (ítems 16 al 25), proceso de evaluación de la capacitación (ítems 26 al 31), se midió mediante un cuestionario con una escala de medición ordinal.

Definición conceptual. Cumplimiento de los objetivos organizacionales, según Farrell (1957) y Cachanosky (2012) indican que es una actividad es eficiente cuando se utilizó de manera adecuada y con la menor cantidad de recursos posibles.

En su definición operacional, estuvo conformado por las dimensiones tal como técnica (ítems 1 al 7), económica (ítems 8 al 12), distributiva (ítems 13 al 18) y dinámica (ítems 17 al 25), se midió mediante un cuestionario con una escala de medición ordinal.

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

#### **3.3.1. Población**

Se trabajó con 55 colaboradores de la Dirección Regional de Educación Amazonas, Chachapoyas, distribuidos en un mismo turno. La población, es un grupo de personal, objetos o cosas que se estudiaron para obtener resultados de una problemática suscitada (Hernández et al., 2014).

#### **Criterios de inclusión**

Los colaboradores tanto hombres como mujeres con un tiempo de trabajo mayor de 1 año laborando de manera presencial, tiempo completo y/o medio tiempo y por último que hayan firmado el consentimiento informado.

#### **Criterios de exclusión**

No se excluye a nadie porque todos forman parte de la aplicación de la muestra

### **3.3.2. Muestra**

La muestra fue seleccionada como una representación de la población, de manera que sus características y elementos permitieron obtener resultados generalizables a todos los miembros (Mejía, 2015). La muestra fue censal, ya que se trabajó con toda la población de estudio siendo los 55 colaboradores pertenecientes a la Dirección Regional de Educación Amazonas, Chachapoyas en el año 2023.

### **3.3.3. Muestreo**

No aplica a esta investigación

### **3.3.4. Unidad de análisis**

Un colaborador de la Dirección Regional de Educación Amazonas, Chachapoyas - 2023.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **Técnica**

Fue la encuesta, es la técnica para una recopilación de datos a través de ítems con preguntas abiertas o cerradas acerca de la problemática durante la investigación (López y Fachelli, 2018).

### **Instrumento**

Fue el cuestionario, es el instrumento es la recolección de datos formuladas mediante preguntas precisas y concisas firmadas anónimamente (Morgestein, 2019). Los cuestionarios fueron elaborados por el autor Pizarro, M (2021) adaptado actualmente por el autor de la investigación, donde describe la variable 1 gestión de la capacitación con un total de 31 preguntas dimensionadas en detección de necesidades de capacitación (ítems 1 al 7), plan y programa de capacitación (ítems 8 al 15), ejecución de la capacitación (ítems 16 al 25), proceso de evaluación de la capacitación (ítems 26 al 31), se medirá mediante un cuestionario con una escala de medición ordinal siendo las siguientes alternativas: siempre (5), casi siempre (4),

a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1), tomándose los niveles generales de baremo como: malo (1-52), regular (53-103) y bueno (104-155).

Para la variable 2, cumplimiento de objetivos organizacionales con un total de 25 preguntas dimensionadas en técnica (ítems 1 al 7), económica (ítems 8 al 12), distributiva (ítems 13 al 18) y dinámica (ítems 17 al 25), se midió mediante un cuestionario con una escala de medición ordinal siendo las siguientes alternativas: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1), tomándose los niveles generales de bajo, medio y alto, tomándose los niveles generales de baremo como: bajo (1-42), medio (43-83) y alto (84-125).

### **Validez**

Los instrumentos fueron validados mediante un juicio de severidad de cinco expertos en la materia con el determinado grado de maestro o doctor de ética moral, con la adecuada revisión y emisión de su validez, servirá de base la aplicación de la V de Aiken, para encontrar el valor favorable para su aplicación de los instrumentos a los colaboradores de la Dirección Regional de Educación Amazonas, Chachapoyas. El resultado de la variable gestión de la capacitación arrojó un promedio de 99% concordando entre los jueces, asimismo con el resultado de la segunda variable con un 99%, indicando una lata validez.

### **Confiabilidad**

Para la confiabilidad se aplicó a una prueba piloto con características de la población de estudio donde se contraerá la información, luego de ello fue procesado en el programa correspondiente SPSS versión 25 donde se identificó el alfa de Cronbrach y tiene que tener una confiabilidad aceptable para su aplicación cuyo valor para que tenga la consistencia de aplicabilidad debió estar lo más cercano al 1. Según Hernández et al., (2018) detalla los criterios de puntajes de acuerdo al coeficiente de alfa de Cronbrach:

Escala de confiabilidad:

- ❖ -1 a 0: No aceptable
- ❖ 0,01 a 0,049: Pobre confiabilidad

- ❖ 0,05 a 0,75: Moderada confiabilidad
- ❖ 0,76 a 0,89: Buena confiabilidad
- ❖ 0,90 a 1: Excelente confiabilidad

#### **a) Variable 1. Gestión de la capacitación**

De acuerdo a los resultados, se hizo el cálculo de la fiabilidad de la prueba donde dio un resultado de 0,93 siendo superior de 0,90 arrojando un nivel de confiabilidad excelente. Por ello se tuvo la validez del contenido que representa el concepto de cada ítem de la variable a medir.

#### **b) Variable 2. Cumplimiento de objetivos organizacionales**

Para dar la confiabilidad al instrumento y por su naturaleza se utilizó el alfa de Cronbach.

De acuerdo a los resultados, se hizo el cálculo de la fiabilidad de la prueba donde dio un resultado de 0,97 siendo superior de 0,90 arrojando un nivel de confiabilidad excelente. Por ello se tuvo la validez del contenido que representa el concepto de cada ítem de la variable a medir.

### **Conclusión**

Los instrumentos que sirvieron para la recolección de datos estuvieron validados por jueces expertos quienes garantizaron la confiabilidad para la posterior aplicación.

### **3.5. Procedimientos**

Antes de implementar el instrumento de investigación en la institución, se siguió un proceso formal. En primer lugar, se presentó una carta oficial de la universidad solicitando autorización para llevar a cabo la investigación, la cual fue dirigida al gerente o director general de la institución; una vez obtenida la autorización, se procedió a obtener el consentimiento informado de cada colaborador participante en el estudio.

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

Al finalizar la aplicación del cuestionario, se procedió al procesamiento y análisis de los resultados. La estadística descriptiva simple se utilizó para analizar los datos, y los resultados obtenidos se representaron en tablas junto con su correspondiente análisis. Los resultados obtenidos se presentaron de manera clara y precisa en tablas, acompañadas de un análisis minucioso y se llevó a cabo un procesamiento adicional de los resultados mediante el uso de los programas estadísticos SPSS versión 25 y Excel.

### **3.7. Aspectos éticos**

Durante la ejecución de este estudio, se han considerado los elementos éticos establecidos en el código de ética de investigación de la UCV, haciendo referencia específicamente a la resolución N° 281-2023. Este código promueve el respeto a los derechos de autor, garantizando la originalidad y autenticidad de la investigación, en cumplimiento de las normas establecidas tanto internacionales como nacionales. El principio de autonomía, garantizando que la investigación estuvo realizada de manera independiente y en consonancia con las normas éticas; el principio de equidad, se tomaron en cuenta las circunstancias independientes de los participantes, su nivel de satisfacción al responder las preguntas, su capacidad de discernimiento, el trato igualitario y sin discriminación basada en características físicas, económicas o étnicas. Se aseguró no causar ningún perjuicio, respetando su dignidad y protegiéndolos, así como cuidando el medio ambiente y la biodiversidad. Durante la investigación, se garantizó que no se causara ningún daño a objetos o seres vivos, y se respetaron los habitantes. Cada una de las acciones fue realizada de manera transparente, sin dañar a los colaboradores y sin buscar ningún beneficio personal, cumpliendo con el principio de no hacer daño intencionalmente. También se ha dado cumplimiento al principio de trato igualitario, sin discriminar a ningún participante en función de su raza, costumbres o religión. Asimismo, se ha seguido las normas de estilo APA, siguiendo las directrices establecidas en la guía correspondiente y por último se concedió el consentimiento informado firmado sin obligación por cada participante en la investigación, dando fe de cada respuesta dada.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Nivel de la variable 01

**Tabla 1**

*Nivel de la gestión de la capacitación*

---

Escala	Intervalo	f	%
Malo	(1-52)	14	25,5
Regular	(53-103)	35	63,6
Bueno	(104-155)	6	10,9
	Total	55	100,0

---

**Fuente:** Cuestionario aplicado trabajadores de la Dirección Regional de Educación Amazonas, Chachapoyas – 2023

#### **Interpretación:**

De la tabla 1, la mayor parte de colaboradores se encuentran en un nivel regular de gestión de capacitación con un 64.4%, luego el 24,4% se encuentran en un nivel malo y por último solo el 11,1% se encuentran en un nivel bueno, debido al escaso rendimiento de los trabajadores en la organización y no es satisfactorio debido a la carencia de conocimientos adecuados o la falta de suministros.

## 4.2. Nivel de la variable 02

**Tabla 2**

*Nivel del cumplimiento de objetivos organizacionales*

---

Escala	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	(1-42)	16	26,6
Medio	(43-83)	32	60,2
Alto	(84-125)	7	13,2
Total		55	100,0

---

**Fuente:** Cuestionario aplicado trabajadores de la Dirección Regional de Educación Amazonas, Chachapoyas – 2023

### **Interpretación:**

En la tabla 2, se observó que la mayor parte de colaboradores se encuentran en un nivel medio de cumplimiento de objetivos organizacionales con el 60,2%, seguido de un nivel bajo con el 26,6% y por último el 13,2% se encuentran en un nivel alto, debido al poco enfoque y técnicas empleadas en las labores, y como en la utilización eficiente de tecnologías de la información, personal, maquinaria, materias primas y otros recursos.

### 4.3. Relación de dimensiones de variable 1 con variable 2

**Tabla 3**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Detección de necesidades de capacitación	,301	55	,000
Plan y programa de capacitación	,419	55	,000
Ejecución de la capacitación	,314	55	,000
Proceso de evaluación de la capacitación	,294	55	,000
Técnica	,301	55	,000
Económica	,381	55	,000
Distributiva	,282	55	,000
Dinámica	,261	55	,000

**Fuente:** Base de datos obtenido del SPSS V.25

#### **Interpretación:**

En el análisis de normalidad realizado en una muestra superior a 50 usuarios, se empleó la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Los resultados indicaron que las variables no siguen una distribución normal debido a que sus valores son inferiores a los niveles de significancia establecidos (0,05), lo que implica la necesidad de utilizar pruebas no paramétricas. En consecuencia, se aplicó la prueba de conexiones de Rho de Spearman para evaluar la relación entre las variables.

**Tabla 4**

*Relación entre las dimensiones de gestión de la capacitación y cumplimiento de objetivos organizacionales.*

		Técnica	Económica	Distributiva	Dinámica
Rho de Spearman	de Detección de necesidades de capacitación y Plan programa de capacitación	0,989**	,580**	,697**	,860**
	de coeficiente de correlación	.	,000	,000	,000
	Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55
	Ejecución de la capacitación	,448**	,779**	,695**	,476**
	de coeficiente de correlación	,001	,000	,000	,000
	Sig. (bilateral)	,001	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55
	Proceso de evaluación de la capacitación	,981**	,574**	,716**	,838**
	de coeficiente de correlación	,000	,000	,000	,000
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55

**Fuente:** Base del SPSS

### **Interpretación:**

El coeficiente de concreciones de Rho de Spearman se utiliza para medir la relación entre D1, D2, D3 y D4 de la variable gestión de la capacitación y D1, D2, D3 y D4 de la variable cumplimiento de objetivos organizacionales donde el nivel de correlaciones es entre 0,448 siendo baja confiabilidad y 0,989 de alta confiabilidad. Asimismo, porque sus valores están permitidos por debajo del 0.05, con p-valor igual a 0.001, de este modo se verifico que se ha encontrado evidencia que respalda la hipótesis alternativa, lo que indica que hay una relación significativa entre las dimensiones de gestión de la capacitación y el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

#### 4.4. Relación entre la variable Gestión de la capacitación y variable Cumplimiento de objetivos organizacionales

**Tabla 5**

*Prueba de normalidad*

---

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de la capacitación	,343	55	,000
Cumplimiento de objetivos organizacionales	,343	55	,000

---

**Fuente:** Base SPSS V.25

#### **Interpretación:**

Para evaluar la normalidad de la muestra, se obtuvo la prueba de Kolmogorov-Smirnov debido a que el tamaño de la muestra supera los 50 usuarios. Los resultados de dicha prueba indicaron que las variables no presentan una distribución normal, ya que sus valores son inferiores a los niveles de significancia establecidos (0,05). Por lo tanto, se empleó un enfoque no paramétrico en el análisis y se procedió a realizar la prueba de eficacia de Rho de Spearman para medir la relación entre las variables.

**Tabla 6***Gestión de la capacitación y cumplimiento de objetivos organizacionales*

			Gestión de la capacitación	Cumplimiento de objetivos organizacionales
Rho de Spearman	Gestión de la capacitación	Coefficiente de correlación	0,998	0,998**
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	55	55
	Cumplimiento de objetivos organizacionales	Coefficiente de correlación	0,998**	0,998
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	55	55

**Fuente:** Base del SPSS

El análisis de las consecuencias de Rho de Spearman reveló una relación altamente significativa (coeficiente de coincidencia igual a 0,998) entre la gestión de la capacitación y el acatamiento de los objetivos organizacionales en la Dirección Regional de Educación Amazonas, Chachapoyas - 2023. Además, el nivel de significancia obtenido fue de 0,000, lo cual es menor que el valor de referencia de 0,05. Estos resultados respaldan la hipótesis alterna y rechazan la hipótesis nula, indicando que la gestión de la capacitación tiene un impacto significativo en el logro de los objetivos organizacionales.

## V. DISCUSIÓN

Se verifica el objetivo 1, donde se rechazó la hipótesis 2, por ello la mayor parte de colaboradores se encuentran en un nivel regular de gestión de capacitación con un 64.4%, luego el 24,4% se encuentran en un nivel malo y por último solo el 11,1% se encuentran en un nivel bueno, siendo una escala gestión de capacitación a los colaboradores, algo similar refiere Druskiené y Sarkiunaité (2019) fue crucial destacar la relevancia de los fundamentos éticos y morales que guían a una organización, así como las oportunidades de formación que se brindan a los empleados, ya que estos factores son fundamentales para fomentar la motivación interna de los colaboradores. Asimismo, es importante reconocer el papel que desempeña el análisis del rendimiento en la búsqueda de incrementar la motivación extrínseca.

En la misma línea Tamsah et al (2020) se observó que, en comparación con su efecto directo, el intercambio de conocimientos tiene un impacto más fuerte e influyente en el desempeño del personal de manera indirecta. La capacitación práctica enfocada en el fortalecimiento de las habilidades interpersonales y la estimulación de la creatividad es un factor crucial que busca no solo mejorar el rendimiento de la organización, sino también brindar una retroalimentación individual para fomentar el crecimiento personal. Por otro lado, Chiavenato (2011), indica que, la capacitación debe ser continua y no solo enfocarse en las tareas diarias, sino también en habilidades más avanzadas. La capacitación también puede ayudar a cambiar la actitud de los trabajadores y promover un entorno laboral favorable además según Camacho (2000) y Fernández (2021); indicaron que, son los principios de eficiencia están estrechamente interrelacionados con otros principios de la administración, puesto que es fundamental alcanzar las metas establecidas, resulta imprescindible combinar la eficiencia con otros principios como la coordinación y el control.

Como objetivo 2, se rechazó la hipótesis 3, donde la mayor parte de colaboradores se encuentran en un nivel medio de cumplimiento de objetivos organizacionales con el 60,2%, seguido de un nivel bajo con el 26,6% y por último el 13,2% se

encuentran en un nivel alto, existiendo incumpliendo de roles y escaso valor al trabajo, algo similar refiere Macero et al (2018) estos hallazgos fueron valiosos para las autoridades locales, ya que subrayan la importancia de priorizar la evaluación de las necesidades y la eficacia de los programas de formación en la potenciación de las competencias y el desempeño de los trabajadores. La gestión administrativa del personal y los trabajadores se ve significativamente influenciada por la implementación de planes de capacitación. La relevancia de estos planes se evidencia en la medida en que el personal busca y participa en cursos de capacitación, esto tiene una influencia directa en el grado de adquisición de conocimientos.

En esta misma idea, Mariño (2018) el autor fomenta el crecimiento integral de los empleados, tanto en su trayectoria profesional como en su desarrollo personal, tanto dentro como fuera del entorno laboral. Es relevante resaltar que las habilidades y competencias requeridas en una organización se aplican tanto a nivel individual como en el contexto del trabajo en equipo, y son evidentes en todas las áreas y responsabilidades desempeñadas por cada miembro del equipo. Asimismo, para Farrell (1957), Cachanosky (2012) consideran que una actividad es eficiente cuando se utiliza de manera adecuada y con la menor cantidad de recursos posibles. Para lograr la eficiencia, es necesario asegurar que la producción y el intercambio se realicen de manera efectiva y que se optimicen los recursos disponibles, en la misma línea Chiavenato (2006), Cachanosky (2012); manifestaron que, la eficiencia también está relacionada con la garantía de proporcionar productos o servicios de excelente calidad, cumpliendo con estándares excepcionales. En resumen, el cumplimiento de objetivos implica una gestión eficiente de recursos y una atención especial a la calidad del producto o servicio final. Cuando la capacitación resulta insuficiente para los colaboradores de diversas áreas, estos se encuentran desorientados y desactualizados en cuanto a sus responsabilidades y conocimientos.

Como objetivo 3, la correlación entre D1, D2, D3 y D4 de la variable gestión de la capacitación y D1, D2, D3 y D4 de la variable cumplimiento de objetivos organizacionales donde el nivel de correlaciones es entre 0,448 siendo baja confiabilidad y 0,98 de alta confiabilidad. Asimismo, porque sus valores están

permitidos por debajo del 0.05, con p-valor igual a 0.001, de este modo se concluyó que la hipótesis alterna fue confirmada, lo que indica que existe una correlación entre las diferentes dimensiones de gestión de la capacitación y el logro de los objetivos organizacionales, algo similar menciona Rojas (2018); indicó que, es fundamental que la institución fomente el desarrollo de sus colaboradores a través de programas de capacitación adaptados a los objetivos y metas que busca alcanzar, se recomendó que las organizaciones promuevan el desarrollo de sus empleados mediante capacitaciones que estén alineadas con los objetivos institucionales, utilizando técnicas de capacitación apropiadas para las necesidades de los empleados y una estructura adecuada para mejorar su desempeño, asimismo Huamán (2017); concluye que, la posible conexión entre la capacitación proporcionada por las empresas y la manera en que los empleados perciben su vivencia laboral mostraron aproximadamente un tercio de los encuestados evaluó la capacitación como nivel bueno y se encontró que una proporción significativa de los participantes lo consideró deficiente.

Por otro lado, Lama (2019) realizó un plan de capacitación fue bien diseñado y ejecutado siendo beneficioso para los trabajadores, para fomentar el liderazgo y la autonomía en situaciones complejas y ayuda a generar soluciones y contribuciones positivas para la organización, se alinearon con las expectativas establecidas en el plan, lo cual tuvo un impacto positivo tanto en la organización como en los colaboradores, así como en el público en general, gracias a la mejora y expansión de los servicios ofrecidos. Igual manera Taype (2020) encontró que la dirección estratégica y los procesos de contratación ejercen una influencia considerable en la eficacia del equipo encargado de la logística, en relación con la ejecución exitosa de sus actividades. Además, se observó que tanto la dirección estratégica como los procesos de contratación demostraron ser factores influyentes en la eficiencia del personal de logística en el cumplimiento.

Y el objetivo 4, nos confirma que se ha encontrado evidencia de una conexión o vínculo entre la gestión de la capacitación y cumplimiento de objetivos organizacionales, asimismo el Rho de Spearman dando un 0,998 por ende es una fuerte relación de confiabilidad donde la gestión de la capacitación afecta en la

observancia de objetivos organizacionales de la Dirección Regional de Educación Amazonas, Chachapoyas – 2023. Por ello se asemeja con el antecedente de Córdova (2019); indicó que, la identificación adecuada de los requisitos de capacitación es fundamental para mejorar el rendimiento de las organizaciones. Estas mejoras facilitaron una mayor cercanía a los empleados, considerándolo como un área de apoyo, lo que a su vez se tradujo en un aumento en las consultas realizadas por parte de los empleados. Este enfoque contribuyó a mejorar el clima organizacional y, como resultado, aumentó la productividad en la organización. De la misma manera expone Sosa (2018) analizó el nivel de desempeño de cada colaborador, evaluar la calidad del trabajo realizado y fundamentar cualquier solicitud de aumento salarial por parte de los colaboradores.

Es en este contexto que cobra importancia la evaluación del desempeño, ya que brinda una perspectiva clara sobre la marcha de la organización y permite tomar acciones necesarias para impulsar su progreso. Mientras tanto, la National Industrial Conference Board de Estados Unidos (2018) indica que, la capacitación es proporcionar respaldo a todos los empleados en diferentes departamentos con el fin de lograr los objetivos de la organización al facilitar el acceso a programas de entrenamiento, adquisición de conocimientos y desarrollo de habilidades y Ruiz (2019) enfatiza un rol fundamental en el mejoramiento de los enfoques y técnicas empleadas en las labores, así como en la utilización eficiente de tecnologías de la información, personal, maquinaria, materias primas y otros recursos. La eficiencia se enfoca en la aplicación de formas y métodos más adecuados durante la planificación, con el objetivo de garantizar la optimización de los recursos de manera racional.

Esto se debe a que el personal capacitado puede mejorar su desempeño y tener mejores oportunidades laborales, ya sea dentro o fuera de la institución en la que trabajan. Por lo tanto, la inversión en capacitación es esencial para fortalecer las capacidades administrativas y mejorar la eficacia de las instituciones en la región.

## **VI. CONCLUSIONES**

- 6.1.** La mayoría de los colaboradores se sitúan en un nivel de competencia en la gestión de la capacitación regular de gestión de capacitación con un 64.4%, donde no existe un análisis de las necesidades de cada trabajador de acuerdo al cargo que desempeña, la información recibida por sus jefes no es clara ni precisa.
- 6.2.** La mayoría de los colaboradores se sitúan en un nivel intermedio de cumplimiento de los objetivos organizacionales, representando el 60,2% de los casos. Sin embargo, se evidencia que el personal no aprovecha todos los recursos disponibles y presenta dificultades para cumplir sus responsabilidades de manera oportuna.
- 6.3.** La correlación de las dimensiones entre gestión de la capacitación y cumplimiento de objetivos organizacionales la correlación entre D1, D2, D3 y D4 de la variable gestión de la capacitación y D1, D2, D3 y D4 de la variable cumplimiento de objetivos organizacionales donde el nivel de correlaciones es entre 0,448 siendo baja confiabilidad y 0,9 de alta confiabilidad, por ende la hipótesis alternativa, lo cual indica que efectivamente existe una relación entre las dimensiones de las variables mencionadas.
- 6.4.** La gestión de la capacitación y el cumplimiento de objetivos organizacionales si existe una correlación Rho de Spearman dando un 0,9 por ende es una fuerte relación de confiabilidad donde la gestión de la capacitación si afecta el cumplimiento de objetivos organizacionales de la Dirección Regional de Educación Amazonas, Chachapoyas – 2023. Asimismo, se aceptó la prueba de hipótesis alterna.

## **VII. RECOMENDACIONES**

**7.1.** Se recomienda al director de la Dirección Regional de educación Amazonas, Chachapoyas, diseñar un programa de capacitación trimestral con la participación de todos los funcionarios y colaboradores, realizándose en la dirección regional de educación aplicando un presupuesto designado y aprobado por recursos humanos con el apoyo de un Coach en base a los temas de eficiencia, eficacia, liderazgo, equipo de trabajo, con el apoyo de materiales didácticos con el fin de mejorar el manejo de recursos, eficiencia y eficacia en la jornada laboral y entre compañeros.

**7.2.** Se recomienda al director que los trabajadores demuestren y apliquen sus conocimientos adquiridos de su vida cotidiana, ante ello se necesitará la motivación de parte de su autoridad máxima para tener más atención con sus funcionarios donde emita seguridad hacia ellos y tengan la confianza de demostrar sus habilidades ya que ellos tienen un mejor prospecto visual por ser externos con el fin de enfrentar el trabajo laboral obteniendo más experiencia y habilidades desarrolladas.

**7.3.** Se recomienda al director que elabore e implemente herramientas de supervisión de gestión para evaluar los objetivos establecidos en el plan estratégico y realizar un seguimiento adecuado de los mismos, realizándose cada 6 meses un ajuste y un recuento de lo aprendido donde se les tomara un examen de evaluación del manejo de sus funciones y saber que tanto han avanzado con el fin de detectar posibles áreas de mejora y realizar los ajustes necesarios para evitar problemáticas a futuro.

**7.4.** Se recomienda a los funcionarios, propiciar un mejor ambiente de armonio y empatía, de esa manera fomenten la importancia de los principios, por ende, es necesario asumir sus responsabilidades de manera competitiva, y tener el apoyo de sus autoridades de esa manera se sientan identificados con la organización y/o institución y generar un beneficio para ellos y la empresa.

## REFERENCIAS

- Bank, I.A. (2015). *Inter-American Development Bank Sustainability Report 2015*. IDB Improving lives: <https://publications.iadb.org/publications/english/document/Inter-AmericanDevelopment-Bank-Sustainability-Report-2015.pdf>
- CLAD. (2016). *Centro Latinoamericano de administración para el desarrollo: gestión*. <https://clad.org/congresosanteriores/xxi-chile-2016/>
- CLATE. (2019). *El futuro del trabajo en el sector público*. Buenos Aires: La Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Estatales.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGRAW - HILL INTERAMERICANA. 7maed. <https://idoc.pub/documents/idalberto-chiavenato-introduccion-a-la-teoria-general-de-la-administracion-j3nok2w8v54d>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones (Vol. 9va ed)*. México: Mc Graw Hill. [https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)
- Chiavenato (2006) y Cachanosky (2012) *Introducción a la teoría general de la administración*. McGRAW - HILL INTERAMERICANA. 7maed
- Camacho, M. (2000) y Fernández, J. (2021). *Teoría de la administración pública*. México: Editorial Porrúa. [https://www.academia.edu/34066237/TEORIA\\_DE\\_LA\\_ADMINISTRACION\\_PUBLICA\\_MIGUEL\\_GALINDO\\_CAMACHO](https://www.academia.edu/34066237/TEORIA_DE_LA_ADMINISTRACION_PUBLICA_MIGUEL_GALINDO_CAMACHO)
- Cachanosky, N. (2012). *SOCIETY FOR THE DEVELOPMENT OF AUSTRIAN ECONOMICS*. Denver: Metropolitan State University of Denver. <http://puntodevistaeconomico.wordpress.com>

Camacho, M. (2000). Teoría de la administración pública. México: Editorial Porrúa.

CONCYTEC (2018). 15 TIPOS DE INVESTIGACIÓN Y SUS CARACTERÍSTICAS.

<https://www.centroestudioscervantinos.es/tipos-de-investigacion-y-caracteristicas/>

Córdova, A. (2019). Diseño de un plan de capacitación anual para los trabajadores de un puerto de la costa peruana (Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el título de Licenciado en Administración de Empresas). Universidad de Piura. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Programa Académico de Administración de Empresas. Piura, Perú.  
<https://hdl.handle.net/11042/4340>

Custodio, A. (2021). ¿Qué es una guía de entrevista en una investigación? Obtenido de ALEPH: <https://aleph.org.mx/que-es-una-guia-de-entrevista-en-unainvestigacion>

Druskienė y Sarkiunaitė (2019). *La motivación de los empleados como motor del rendimiento*. <https://www.ie.edu/insights/es/articulos/la-motivacion-de-los-empleados-como-motor-del-rendimiento/>

Empresa y Gestión, W. (2016). Empresa y Gestión. Obtenido de Weebly: [http://empresaygestion.weebly.com/uploads/8/2/6/4/82648690/objetivos\\_organizacion\\_ales.pdf](http://empresaygestion.weebly.com/uploads/8/2/6/4/82648690/objetivos_organizacion_ales.pdf)

Farrell (1957) y Cachanosky (2012). *Efficiency of innovation in Latin America*. An approximation through the Data Envelopment Analysis. Anál. econ. vol.34 no.87 Ciudad de México sep./dic.  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-66552019000300249&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-66552019000300249&script=sci_arttext)

García, G. (2021). ¿Cuándo puede una empresa aplicar una sanción disciplinaria? Obtenido de sage: <https://www.sage.com/es-es/blog/cuando-puede-unaempresa-aplicar-una-sancion-disciplinaria/>

- Guijarro, M. (2020). Qué es y cómo elaborar un plan de comunicación. Obtenido de IEBS: <https://www.iebschool.com/blog/elaborar-plan-comunicacion-9-pasos-comunicaciondigital/#:~:text=Un%20plan%20de%20comunicaci%C3%B3n%20es,y%20acciones%20que%20se%20realizar%C3%A1n.>
- Huamán M. (2017). *Capacitación empresarial y percepción del desempeño laboral de los trabajadores del CONCYTEC, Miraflores 2017*. Universidad Cesar Vallejo, Escuela de posgrado, Lima. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8846>
- Hernández, R., Fernández, R., & Baptista, M. (2018). *Metodología de la investigación*. México: Ediciones Mc Graw Hill Education.
- Herrera, H. (2019). Integración. Obtenido de <https://integracionadministracion.blogspot.com/2019/05/integracion-procesoadministrativo.html>
- Huertas, T., Suárez, E., Salgado, M., Jadán, L., & Jiménez, B. (2020). Diseño de un modelo de gestión. Base científica y práctica para su elaboración. Obtenido de SciELO: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000100165](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100165)
- IDB. (2017). Inter-American Development Bank: Annual report - The year in review. Inter-American Investment Corporation: <https://publications.iadb.org/publications/english/document/Inter-AmericanDevelopment-Bank-Annual-Report-2017-The-Year-in-Review.pdf>
- Krynynchna, I., y Gurkovskii, V. (2020). Professional competence as a factor of the efficiency of the activity of a public servant. *Public Administration and Law Review*, (1), 30–38. <https://doi.org/10.36690/2674-5216-2020-1-30-38>
- Lama, C. (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.  
<https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/4257>

- León, J. (2020). ¿CUÁL ES EL ROL DEL ESTADO? *REVISTA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, AÑO V, Nº 15*, Lima- Marzo.
- Leguizamón, J., Ortiz, D., & Barreto, P. (21 de Julio de 2019). Cooperativismo & Desarrollo. Obtenido de Cooperativismo & Desarrollo: <https://doi.org/10.16925/2382-4220.2019.02.06>
- López, B. y Fachelli, K. (2018). *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.
- Louffat, E. (2012). *Administración: fundamentos del proceso administrativo*. Buenos Aires: CENGAGE Learning.
- Mariño, T. J. (2018). *Diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral*. Universidad técnica de Ambato, Facultad de ciencias administrativas, Ambato- Ecuador. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28316/1/40%20GTH.pdf>
- Martí, M. (2017). Plan de capacitación del proyecto de grado. Tesis de grados, Instituto Universitario Aeronáutico, Departamento de desarrollo profesional, Córdoba.
- Martínez, M. (2020). Los incentivos herramienta clave de mejora de la productividad. Obtenido de IMF Blog de Recursos Humanos: <https://blogs.imfformacion.com/blog/recursos-humanos/gestion-talento/los-incentivos-herramientaclave-mejora-la-productividad>
- McGehee (2015). *Indicadores de gestión en recursos humanos y su impacto económico en la organización*. Lima: Centro de Investigaciones de Recursos Humanos.
- Mejía, A. (2015). *Non- Parametric Correlation and its application in scientific research*. CDMX: Journal pf GoodConscience.

- Macero, R., Bonilla, D., y Mora, E. (2018). La importancia de la capacitación en el rendimiento del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato. Conrado vol.14 no.63 Cienfuegos abr.-jun. 2018 Epub 08-Jun-2018. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442018000300268](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000300268)
- Montes, A., Ochoa, J., Juárez, B., Vazquez, M., & Díaz, C. (2021). Aplicación del coeficiente de correlación de Spearman en un estudio de fisioterapia. Obtenido de CAPE Cuerpo Académico de Probabilidad y Estadística BUAP: <https://www.fcfm.buap.mx/SIEP/2021/Extensos%20Carteles/Extenso%20Juliana.pdf>
- National Industrial Conference Board. (2018). Research report. EEUU: Nabu Press. <http://onlinebooks.library.upenn.edu/webbin/book/lookupname?key=National%20Industrial%20Conference%20Board>
- Pescador, C. (2018). Los efectos de la mala toma de decisiones en el lugar de trabajo. Obtenido de La Voz de Houston: <https://pyme.lavoztx.com/los-efectos-de-la-malatoma-de-decisiones-en-el-lugar-de-trabajo-12308.html>
- Phrónesis. (2021). Causas y consecuencias de una mala comunicación. Obtenido de Phrónesis: <https://blog.elartedesabervivir.com/causas-y-consecuenciasde-una-mala-comunicacion/>
- Pro-Optim. (2020). Modelos de gestión organizacional: ¿Cuál es el más adecuado para tu empresa? Obtenido de <https://blog.pro-optim.com/consultoriaorganizacional/modelos-de-gestion-organizacional-cual-es-el-mas-adecuado-para-tuempresa/>
- Ramos, W. (2018). La importancia del manual de funciones y procedimientos en la estructura de las empresas. Obtenido de Repositorio Institucional Universidad Mayor de San Andrés: <https://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/24281>

- Rojas, F. (2018). *Capacitación y desempeño laboral*. Universidad Rafael Landívar, Facultad de humanidades, Quetzal Tenango.
- Robbins, R y Coulter H. (2010). *Administración* (décima edición ed.). Ed. Printeci.Hall.
- Rodríguez, A., & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. Obtenido de Revista Escuela de Administración de Negocios: <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/1647/1661>
- Ruiz, M. (2019). La red de apoyo a la capacitación en bioética: una estrategia para el fortalecimiento de los Comités de Ética en Investigación y Hospitalarios de Bioética en México. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2395938X16300092>
- Ruiz, G. (2019). 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.
- Ruiz, L. (2018). ¿Qué es el diseño de investigación y cómo se realiza? Obtenido de Psicología y Mente: <https://psicologiymente.com/miscelanea/disenio-de-investigacion>
- Salas, D. (2019). Investigación bibliográfica. Obtenido de Investigalia: <https://investigaliacr.com/investigacion/investigacion-bibliografica/>
- Riquelme, M, (2020). web y empresas.Generador online.<https://www.webyempresas.com/trabajo-en-equipo/>
- Snell, S., & Bohlander, G. (2012). *Managing Human Resources*. Cengage Learning.
- Sosa, P. (2018). Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018 <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27117?locale-attribute=es>

- Solaas, H. (2016). Que significan educacion, capacitacion y entrenamiento. Foro de profesionales latinoamericanos de seguridad, 1
- Terrabionic. (2017). Prepárate para el control y evaluación de la estrategia de tu empresa. Obtenido de Terrabionic: <https://ecommerce.terrabionic.mx/estrategias/control-y-evaluacion-de-la-estrategia/>
- Terrazas, R. (2011). Planificación y programación de operaciones. Obtenido de SciELO: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1994-37332011000200002](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332011000200002)
- Torres, T. (2020). SciELO. Obtenido de Revista Cubana de Educación Superior: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0257-43142020000200016#:~:text=El%20m%C3%A9todo%20de%20an%C3%A1lisis%20hist%C3%B3rico,y%20Caribe%C3%B1o%2C%201997%2C%20p.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142020000200016#:~:text=El%20m%C3%A9todo%20de%20an%C3%A1lisis%20hist%C3%B3rico,y%20Caribe%C3%B1o%2C%201997%2C%20p.) Varela, J., & Flores, E. (2014). Prácticas administrativas que promueven la innovación en las empresas. *Revista Universidad & Empresa*, 81-101.
- Taype, S. (2019). *Dirección estratégica, procesos de contrataciones en la eficiencia del departamento de logística del congreso de la República 2019*. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Tamsah H., Mattalatta, M., Baharuddin, B., y Akmal, O. (2020). Formación-Eficacia y Equipo-Desempeño en la Organización Pública. *Revista de economía financiera y negocios asiáticos* 7 (11): 1021-1031. DOI: 10.13106/jafeb.2020.vol7.no11.1021

# **ANEXOS**

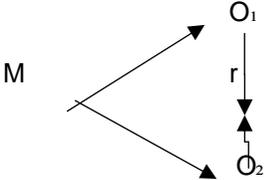
### Matriz de operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión de la capacitación	La capacitación es un procedimiento metódico y estructurado que se utiliza para adquirir de manera organizada y sistemática conocimientos, habilidades y competencias con un fin específico (Chiavenato, 2011).	Son las medidas a través de un cuestionario teniendo en cuenta las cuatro dimensiones propuestas medidas mediante una escala de Likert de 5 alternativas.	Detección de necesidades de capacitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Detección</li> <li>• Diagnóstico de las necesidades</li> <li>• Riesgo</li> <li>• Análisis</li> </ul>	Ordinal
			Plan y programa de capacitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecimiento de objetivos</li> <li>• Recursos</li> <li>• Actividades</li> <li>• Estructura</li> </ul>	
			Ejecución de la capacitación	<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>	
			Proceso de evaluación de la capacitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resultados obtenidos</li> <li>• Cumplimiento de objetivos</li> <li>• Verificación</li> </ul>	
Cumplimiento de objetivos organizacionales	(Se trata de una cualidad que puede estar presente o no en una persona o institución al utilizar eficientemente los recursos disponibles con el fin de alcanzar sus objetivos en el menor tiempo posible y con la menor cantidad de recursos utilizados.	Se medirá mediante un cuestionario teniendo en cuenta las cuatro dimensiones propuestas medidas mediante una escala de	Técnica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La capacidad de producción</li> <li>• Las tecnologías disponibles y en uso</li> <li>• Los recursos empleados</li> </ul>	Ordinal
			Económica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uso de recursos eficientes</li> <li>• Máxima gestión de servicios y bienes</li> <li>• Uso de recursos propios</li> </ul>	
			Distributiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Optimización en la distribución de bienes y servicios</li> </ul>	

	Cachanosky,2012)	Likert de 5 alternativas.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maximización en la utilización de recursos en la distribución</li> <li>• Cumplimiento de plazos establecidos en la distribución de bienes y servicios</li> </ul>	
			Dinámica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alcanzar la eficiencia a través de la innovación</li> <li>• Colaboración entre entidades del sector público y privado</li> <li>• Realización de actividades en conjunto para resolver problemas</li> </ul>	

### Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación de la gestión de la capacitación y cumplimiento de objetivos organizacionales, Dirección Regional de Educación Amazonas, Chachapoyas - 2023?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cuál es el nivel de gestión de la capacitación de la Dirección Regional de Educación Amazonas, Chachapoyas – 2023?</p> <p>¿Cuál es el nivel de cumplimiento de objetivos organizacionales, Dirección Regional de Educación Amazonas, Chachapoyas – 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación de las dimensiones de la capacitación con el cumplimiento de objetivos organizacionales, Dirección Regional de Educación Amazonas, Chachapoyas – 2023?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Establecer la relación de la gestión de la capacitación y cumplimiento de objetivos organizacionales, Dirección Regional de Educación Amazonas, Chachapoyas – 2023.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Analizar el nivel de gestión de la capacitación de la Dirección Regional de Educación Amazonas, Chachapoyas – 2023</p> <p>Identificar el nivel de cumplimiento de objetivos organizacionales, Dirección Regional de Educación Amazonas, Chachapoyas – 2023</p> <p>Determinar la relación de las dimensiones de la capacitación con el cumplimiento de objetivos organizacionales, Dirección Regional de Educación Amazonas, Chachapoyas – 2023.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Hi: Existe una relación significativa entre la capacitación de servidor público y cumplimiento de objetivos organizacionales, Dirección Regional de Educación Amazonas, Chachapoyas – 2023</p> <p>Ho: No, existe una relación significativa entre la capacitación de servidor público y cumplimiento de objetivos organizacionales, Dirección Regional de Educación Amazonas, Chachapoyas – 2023</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>H1: El nivel de gestión de la capacitación de la Dirección Regional de Educación Amazonas, Chachapoyas – 2023, es buena.</p> <p>H2: El nivel de cumplimiento de objetivos organizacionales, Dirección Regional de Educación Amazonas, Chachapoyas – 2023, es alto.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre las dimensiones de la capacitación y cumplimiento de objetivos organizacionales, Dirección Regional de Educación Amazonas, Chachapoyas – 2023</p>	<p><b>Técnica</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b></p> <p>Cuestionario</p>

Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones													
<p>El estudio de investigación fue de tipo No Experimental, con diseño correlacional.</p> <p>Esquema:</p>  <pre> graph LR   M --&gt; O1   M --&gt; O2   O1 -- r --&gt; O2 </pre> <p><b>Dónde:</b>  M = Muestra  O<sub>1</sub> = Gestión de la capacitación  O<sub>2</sub> = Cumplimiento de objetivos organizacionales  r = Relación</p>	<p><b>Población</b>  La población estuvo conformada por 55 colaboradores pertenecientes a la Dirección Regional de Educación Amazonas, Chachapoyas - 2023.</p> <p><b>Muestra</b>  La muestra fue censal, ya que se trabajó con toda la población por ser pequeña siendo los 55 colaboradores pertenecientes a la Dirección Regional de Educación Amazonas, Chachapoyas - 2023.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1279 225 1514 261">Variables</th> <th data-bbox="1514 225 1850 261">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1279 261 1514 608" rowspan="4">Gestión de la capacitación</td> <td data-bbox="1514 261 1850 368">Detección de necesidades de capacitación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1514 368 1850 440">Plan y programa de capacitación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1514 440 1850 512">Ejecución de la capacitación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1514 512 1850 608">Proceso de evaluación de la capacitación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1279 608 1514 762" rowspan="4">Cumplimiento de objetivos organizacionales</td> <td data-bbox="1514 608 1850 644">Técnica</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1514 644 1850 681">Económica</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1514 681 1850 718">Distributiva</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1514 718 1850 762">Dinámica</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Gestión de la capacitación	Detección de necesidades de capacitación	Plan y programa de capacitación	Ejecución de la capacitación	Proceso de evaluación de la capacitación	Cumplimiento de objetivos organizacionales	Técnica	Económica	Distributiva	Dinámica	
Variables	Dimensiones														
Gestión de la capacitación	Detección de necesidades de capacitación														
	Plan y programa de capacitación														
	Ejecución de la capacitación														
	Proceso de evaluación de la capacitación														
Cumplimiento de objetivos organizacionales	Técnica														
	Económica														
	Distributiva														
	Dinámica														

## INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Reciba un saludo cordial y asimismo presentarle el presente cuestionario, el cual tiene la finalidad de recoger información para evaluar la gestión de la capacitación. Para la cual se solicita su participación completando el presente cuestionario; el mismo que es de carácter confidencial.

### Instrucciones:

A continuación, se presentan las preguntas, marque con una "X" según la escala siguiente:

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

Gestión de la capacitación						
Detección de necesidades de capacitación						
1	Sus necesidades de capacitación son tomadas en cuenta.	1	2	3	4	5
2	Los responsables de área conocen las necesidades de capacitación.	1	2	3	4	5
3	La institución cuenta con algún modelo de indicadores que permita medir la efectividad e impacto de las capacitaciones.	1	2	3	4	5
4	El jefe coordina con cada área las necesidades de capacitación según las necesidades detectadas.	1	2	3	4	5
5	Considera que las necesidades de capacitación solucionarían las situaciones que podrían significar riesgo para la institución.	1	2	3	4	5
6	Se realiza un análisis del tema para cada capacitación.	1	2	3	4	5
7	Se realiza un análisis cuales son las necesidades de capacitación de los trabajadores de acuerdo al cargo que desempeñan y el área de trabajo.	1	2	3	4	5
Plan y programa de capacitación						
8	El plan de desarrollo está alineado con los objetivos de la institución.	1	2	3	4	5
9	Se difunde cual es el plan de desarrollo a cada área que participara de la capacitación.	1	2	3	4	5
10	La institución realiza inversión permanente en la capacitación.	1	2	3	4	5
11	Recibe información clara y oportuna por medios digitales o impresos acerca de los temas de la capacitación.	1	2	3	4	5

12	La infraestructura donde se imparten las capacitaciones son las adecuadas.	1	2	3	4	5
13	Te han impartido actividades relevantes e importantes en tu área de trabajo	1	2	3	4	5
14	En la capacitación se han llevado a cabo actividades nuevas e innovadoras	1	2	3	4	5
15	En la capacitación se han estructurado temas para fomentar el trabajo en grupo, dar instrucciones claras, facilitar el trabajo.	1	2	3	4	5
<b>Ejecución de la capacitación</b>						
16	Las decisiones de capacitación son tomadas de acuerdo a las necesidades.	1	2	3	4	5
17	Se comunica de manera oportuna las acciones, horarios y lugar de la capacitación.	1	2	3	4	5
18	Se brinda facilidades para garantizar su participación en las capacitaciones.	1	2	3	4	5
19	Recibe información previa acerca del proceso de capacitación.	1	2	3	4	5
20	Los capacitadores pertenecen a instituciones de prestigio y están capacitados para impartir la capacitación.	1	2	3	4	5
21	Se realizan reportes de asistencia del personal al concluir la capacitación.	1	2	3	4	5
22	Se entregan reportes acerca de los objetivos alcanzados en la capacitación.	1	2	3	4	5
23	Realizan una planeación con los trabajadores para definir los problemas presentes y tomar medidas correctivas.	1	2	3	4	5
24	Se cumple con el cumplimiento de las actividades y objetivos según lo planeado.	1	2	3	4	5
25	En su institución la evaluación de los resultados es permanente.	1	2	3	4	5
<b>Proceso de evaluación de la capacitación</b>						
26	Consideras que los resultados obtenidos en cada capacitación son esperados.	1	2	3	4	5
27	La capacitación le ayuda en la mejora al momento de realizar sus labores	1	2	3	4	5
28	Se cumple con todos los objetivos de la capacitación según las necesidades que se tenían.	1	2	3	4	5
29	La capacitación contribuye con el logro de los objetivos propuestos por la institución.	1	2	3	4	5
30	La institución verifica los resultados de los entrenamientos que realizan los colaboradores.	1	2	3	4	5
31	La institución verifica el conocimiento adquirido luego de la capacitación.	1	2	3	4	5



**CUESTIONARIO SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS ORGANIZACIONALES**

Reciba un saludo cordial y asimismo presentarle el presente cuestionario, el cual se realiza con la finalidad recoger información para evaluar el cumplimiento de objetivos organizacionales Dirección Regional de Educación Amazonas, Chachapoyas – 2023. Para la cual se solicita su participación completando el presente cuestionario; el mismo que es de carácter confidencial

**Instrucciones:**

A continuación, se presentan las preguntas, marque con una “X” según la escala siguiente:

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

<b>Cumplimiento de objetivos organizacionales</b>						
<b>Técnica</b>						
1	La capacidad productiva de su área de trabajo cubre con las exigencias de la institución.	1	2	3	4	5
2	La capacidad productiva de su área alcanza con los objetivos esperados.	1	2	3	4	5
3	Cuenta con diversos instrumentos y aplicativos tecnológicos para el desarrollo de las actividades.	1	2	3	4	5
4	El personal conoce el uso de las tecnologías disponibles.	1	2	3	4	5
5	Las tecnologías disponibles son las que el área requiere.	1	2	3	4	5
6	Los recursos disponibles se utilizan en su totalidad dentro del periodo programado.	1	2	3	4	5
7	Se realizan todas las acciones para hacer uso al 100% de los recursos.	1	2	3	4	5
<b>Económica</b>						
8	Los recursos se usan de forma eficiente.	1	2	3	4	5
9	El personal se encuentra capacitado para utilizar los recursos de forma eficiente.	1	2	3	4	5
10	Se maximiza la gestión y uso de los bienes y servicios de su área.	1	2	3	4	5
11	La institución cuenta con recursos propios y de ser así, se utilizan estos de manera adecuada.	1	2	3	4	5
12	El uso de los recursos propios se realiza de forma controlada.	1	2	3	4	5

<b>Distributiva</b>						
13	Se realiza de manera eficiente la distribución de bienes y servicios en su área	1	2	3	4	5
14	Se realizan de forma eficiente los recursos para lograr una maximización eficiente de los mismos.	1	2	3	4	5
15	La entrega de recursos se realiza acorde a las necesidades del área.	1	2	3	4	5
16	La distribución de bienes o servicios se realiza en el plazo de tiempo programado por la institución.	1	2	3	4	5
17	Se cuenta con el control y seguimiento en la distribución de bienes o servicios.	1	2	3	4	5
18	Cuando no se distribuyen los bienes o servicios dentro del plazo existen sanciones.	1	2	3	4	5
<b>Dinámica</b>						
19	Se promueve la eficiencia por medio de la innovación de nuevos procedimientos.	1	2	3	4	5
20	El área se innova constantemente para brindar un mejor servicio a la institución.	1	2	3	4	5
21	El personal es capacitado para ser más eficiente.	1	2	3	4	5
22	Existe una relación eficiente entre la entidad pública y privada que maximice la distribución de los bienes o servicios.	1	2	3	4	5
23	La asociación entre la entidad pública y privada favorece su área.	1	2	3	4	5
24	Existe cooperación entre las diversas áreas de la organización al momento de la resolución de actividades.	1	2	3	4	5
25	El personal sabe trabajar en forma conjunta con otras áreas.	1	2	3	4	5

# CONSENTIMIENTO INFORMADO



## Consentimiento informado (\*)

Titulo de la investigación: Gestión de la capacitación y cumplimiento de objetivos organizacionales, Dirección Regional de Educación Amazonas, Chachapoyas – 2023.  
Investigador: Bach. Rodríguez Trujillo José Alexander

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Gestión de la capacitación y cumplimiento de objetivos organizacionales, Dirección Regional de Educación Amazonas, Chachapoyas – 2023", cuyo objetivo es establecer la relación de la gestión de la capacitación y cumplimiento de objetivos organizacionales, dirección regional de Educación Amazonas, Chachapoyas – 2023.

Esta investigación es desarrollada por estudiante de Posgrado del Programa Académico de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Dirección Regional de Educación Amazonas.

### **Describir el impacto del problema de la investigación.**

La Dirección Regional de Educación Amazonas, necesita generar prolongadas capacitaciones para llevar a cabo múltiples proyectos. Al establecer la relación en la gestión de la capacitación y cumplimiento de objetivos organizacionales, se podrá identificar las diferentes necesidades de capacitación y cumplimiento de objetivos organizacionales para tomar decisiones que permitan resolver los aspectos que perjudican la optimización de la eficiencia administrativa en la Dirección Regional de Educación Amazonas.

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Gestión de la capacitación y cumplimiento de objetivos organizacionales, Dirección Regional de Educación Amazonas, Chachapoyas – 2023
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará Dirección Regional de Educación Amazonas, Chachapoyas. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

*\*Obligatorio a partir de 18 años*



**Participación voluntaria (principio de autonomía):** Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador (a) Rodríguez Trujillo José Alexander y docente asesor Horna Rodríguez, Richard Foster email: rhorna@ucvvirtual.edu.pe

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Johanu Solón Cruz

Fecha y hora:

14-06-2023



FRMA

DNI 42979436

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

\*Obligatorio a partir de 18 años



01	Consideras que los resultados obtenidos en cada capacitación son esperados.				X				X				X
02	La capacitación le ayuda en la mejora al momento de realizar sus labores				X				X				X
03	Se cumple con todos los objetivos de la capacitación según las necesidades que se tenían.				X				X				X
04	La capacitación contribuye con el logro de los objetivos propuestos por la institución.				X				X				X
05	La institución verifica los resultados de los entrenamientos que realizan los colaboradores.				X				X				X
06	La institución verifica el conocimiento adquirido luego de la capacitación.				X				X				X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Existe suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Lavallo Seminario Silvia      **DNI:** 02672333

**Especialidad del validador (a):** Magister en Gestión Pública

22 de mayo de 2023

<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



-----  
**Firma del experto informante**

## MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

### Variable cumplimiento de objetivos organizacionales

Nº	DIMENSIÓN TÉCNICA / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	La capacidad productiva de su área de trabajo cubre con las exigencias de la institución.				X				X				X	
02	La capacidad productiva de su área alcanza con los objetivos esperados.				X				X				X	
03	Cuenta con diversos instrumentos y aplicativos tecnológicos para el desarrollo de las actividades.				X				X				X	
04	El personal conoce el uso de las tecnologías disponibles.				X				X				X	
05	Las tecnologías disponibles son las que el área requiere.				X				X				X	
06	Los recursos disponibles se utilizan en su totalidad dentro del periodo programado.				X				X				X	
07	Se realizan todas las acciones para hacer uso al 100% de los recursos.				X				X				X	
<b>Nº</b>	<b>DIMENSIÓN ECONOMICA / ítems</b>													
01	Los recursos se usan de forma eficiente.				X				X				X	
02	El personal se encuentra capacitado para utilizar los recursos de forma eficiente.				X				X				X	
03	Se maximiza la gestión y uso de los bienes y servicios de su área.				X				X				X	
04	La institución cuenta con recursos propios y de ser así, se utilizan estos de manera adecuada.				X				X				X	
05	El uso de los recursos propios se realiza de forma controlada.				X				X				X	
<b>Nº</b>	<b>DIMENSIÓN DISTRIBUTIVA / ítems</b>													
01	Se realiza de manera eficiente la distribución de bienes y servicios en su área				X				X				X	
02	Se realizan de forma eficiente los recursos para lograr una maximización eficiente de los mismos.				X				X				X	
03	La entrega de recursos se realiza acorde a las necesidades del área.				X				X				X	
04	La distribución de bienes o servicios se realiza en el plazo de tiempo programado por la institución.				X				X				X	
05	Se cuenta con el control y seguimiento en la distribución de bienes o servicios.				X				X				X	
06	Cuando no se distribuyen los bienes o servicios dentro del plazo existen sanciones.				X				X				X	
<b>Nº</b>	<b>DIMENSIÓN DINAMICA / ítems</b>													
01	Se promueve la eficiencia por medio de la innovación de nuevos procedimientos.				X				X				X	
02	El área se innova constantemente para brindar un mejor servicio a la institución.				X				X				X	
03	El personal es capacitado para ser más eficiente.				X				X				X	
04	Existe una relación eficiente entre la entidad pública y privada que maximice la distribución de los bienes o servicios.				X				X				X	
05	La asociación entre la entidad pública y privada favorece su área.				X				X				X	
06	Existe cooperación entre las diversas áreas de la organización al momento de la resolución de actividades.				X				X				X	
07	El personal sabe trabajar en forma conjunta con otras áreas.				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Lavallo Seminario Silvia      DNI: 02672333**

**Especialidad del validador (a): Máster en Gestión Pública**

22 de mayo de 2023

<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



-----  
**Firma del experto informante**

**MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**  
**Variable gestión de cumplimiento**

Nº	DIMENSIÓN: Detección de necesidades de capacitación / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Sus necesidades de capacitación son tomadas en cuenta.				X				X				X	
02	Los responsables de área conocen las necesidades de capacitación.				X				X				X	
03	La institución cuenta con algún modelo de indicadores que permita medir la efectividad e impacto de las capacitaciones.				X				X				X	
04	El jefe coordina con cada área las necesidades de capacitación según las necesidades detectadas.				X				X				X	
05	Considera que las necesidades de capacitación solucionarían las situaciones que podrían significar riesgo para la institución.				X				x				X	
06	Se realiza un análisis del tema para cada capacitación.								X				X	
07	Se realiza un análisis cuales son las necesidades de capacitación de los trabajadores de acuerdo al cargo que desempeñan y el área de trabajo.				X				X				X	
<b>Nº</b>	<b>DIMENSIÓN: Plan y programa de capacitación / ítems</b>													
01	El plan de desarrollo está alineado con los objetivos de la institución.				X				X				X	
02	Se difunde cual es el plan de desarrollo a cada área que participara de la capacitación.				X				X				X	
03	La institución realiza inversión permanente en la capacitación.				X				X				X	
04	Recibe información clara y oportuna por medios digitales o impresos acerca de los temas de la capacitación.				X				X				X	
05	La infraestructura donde se imparten las capacitaciones son las adecuadas.				X				x				X	
06	Te han impartido actividades relevantes e importantes en tu área de trabajo								X				X	
07	En la capacitación se han llevado a cabo actividades nuevas e innovadoras				X				x				X	
08	En la capacitación se han estructurado temas para fomentar el trabajo en grupo, dar instrucciones claras, facilitar el trabajo.				X				X				X	
<b>Nº</b>	<b>DIMENSIÓN: Ejecución de la capacitación / ítems</b>													
01	Las decisiones de capacitación son tomadas de acuerdo a las necesidades.				X				X				X	
02	Se comunica de manera oportuna las acciones, horarios y lugar de la capacitación.				X				X				X	
03	Se brinda facilidades para garantizar su participación en las capacitaciones.				X				X				X	
04	Recibe información previa acerca del proceso de capacitación.				X				X				X	
05	Los capacitadores pertenecen a instituciones de prestigios y están capacitados para impartir la capacitación.				X				x				X	
06	Se realizan reportes de asistencia del personal al concluir la capacitación.								X				X	
07	Se entregan reportes acerca de los objetivos alcanzados en la capacitación.				X				x				X	
08	Realizan una planeación con los trabajadores para definir los problemas presentes y tomar medidas correctivas.				X								X	
09	Se cumple con el cumplimiento de las actividades y objetivos según lo planeado.				X				X				X	
10	En su institución la evaluación de los resultados es permanente.				X				x				X	
<b>Nº</b>	<b>DIMENSIÓN: Proceso de evaluación de la capacitación / ítems</b>													
01	Consideras que los resultados obtenidos en cada capacitación son esperados.				X				X				X	
02	La capacitación le ayuda en la mejora al momento de realizar sus labores				X				X				X	
03	Se cumple con todos los objetivos de la capacitación según las necesidades que se tenían.				X				X				X	
04	La capacitación contribuye con el logro de los objetivos propuestos por la institución.				X				X				X	

05	La institución verifica los resultados de los entrenamientos que realizan los colaboradores.				X				X			X
06	La institución verifica el conocimiento adquirido luego de la capacitación.				X				X			X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

<b>1. No cumple con el criterio</b>	<b>2. Bajo nivel</b>	<b>3. Moderado nivel</b>	<b>4. Alto nivel</b>
-------------------------------------	----------------------	--------------------------	----------------------

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Távara Gómez José Luis      DNI: 16648704**

**Especialidad del validador (a): Magister en Gestión Pública**

22 de mayo de 2023

<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



-----  
**Firma del experto informante**

**MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**  
**Variable cumplimiento de objetivos organizacionales**

Nº	DIMENSIÓN TÉCNICA / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	La capacidad productiva de su área de trabajo cubre con las exigencias de la institución.				X				X				X	
02	La capacidad productiva de su área alcanza con los objetivos esperados.				X				X				X	
03	Cuenta con diversos instrumentos y aplicativos tecnológicos para el desarrollo de las actividades.				X				X				X	
04	El personal conoce el uso de las tecnologías disponibles.				X				X				X	
05	Las tecnologías disponibles son las que el área requiere.				X				X				X	
06	Los recursos disponibles se utilizan en su totalidad dentro del periodo programado.				X				X				X	
07	Se realizan todas las acciones para hacer uso al 100% de los recursos.				X				X				X	
<b>Nº</b>	<b>DIMENSIÓN ECONOMICA / ítems</b>													
01	Los recursos se usan de forma eficiente.				X				X				X	
02	El personal se encuentra capacitado para utilizar los recursos de forma eficiente.				X				X				X	
03	Se maximiza la gestión y uso de los bienes y servicios de su área.				X				X				X	
04	La institución cuenta con recursos propios y de ser así, se utilizan estos de manera adecuada.				X				X				X	
05	El uso de los recursos propios se realiza de forma controlada.				X				X				X	
<b>Nº</b>	<b>DIMENSIÓN DISTRIBUTIVA / ítems</b>													
01	Se realiza de manera eficiente la distribución de bienes y servicios en su área				X				X				X	
02	Se realizan de forma eficiente los recursos para lograr una maximización eficiente de los mismos.				X				X				X	
03	La entrega de recursos se realiza acorde a las necesidades del área.				X				X				X	
04	La distribución de bienes o servicios se realiza en el plazo de tiempo programado por la institución.				X				X				X	
05	Se cuenta con el control y seguimiento en la distribución de bienes o servicios.				X				X				X	
06	Cuándo no se distribuyen los bienes o servicios dentro del plazo existen sanciones.				X				X				X	
<b>Nº</b>	<b>DIMENSIÓN DINAMICA / ítems</b>													
01	Se promueve la eficiencia por medio de la innovación de nuevos procedimientos.				X				X				X	
02	El área se innova constantemente para brindar un mejor servicio a la institución.				X				X				X	
03	El personal es capacitado para ser más eficiente.				X				X				X	
04	Existe una relación eficiente entre la entidad pública y privada que maximice la distribución de los bienes o servicios.				X				X				X	
05	La asociación entre la entidad pública y privada favorece su área.				X				X				X	
06	Existe cooperación entre las diversas áreas de la organización al momento de la resolución de actividades.				X				X				X	
07	El personal sabe trabajar en forma conjunta con otras áreas.				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Távara Gómez José Luis**      **DNI: 16648704**

**Especialidad del validador (a): Magister en Gestión Pública**

22 de mayo de 2023

<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



-----  
**Firma del experto informante**

**MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**  
**Variable gestión de cumplimiento**

Nº	DIMENSIÓN: Detección de necesidades de capacitación / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Sus necesidades de capacitación son tomadas en cuenta.				X				X				X	
02	Los responsables de área conocen las necesidades de capacitación.				X				X				X	
03	La institución cuenta con algún modelo de indicadores que permita medir la efectividad e impacto de las capacitaciones.				X				X				X	
04	El jefe coordina con cada área las necesidades de capacitación según las necesidades detectadas.				X				X				X	
05	Considera que las necesidades de capacitación solucionarían las situaciones que podrían significar riesgo para la institución.				X				x				X	
06	Se realiza un análisis del tema para cada capacitación.								X				X	
07	Se realiza un análisis cuales son las necesidades de capacitación de los trabajadores de acuerdo al cargo que desempeñan y el área de trabajo.				X				X				X	
<b>Nº</b>	<b>DIMENSIÓN: Plan y programa de capacitación / ítems</b>													
01	El plan de desarrollo está alineado con los objetivos de la institución.				X				X				X	
02	Se difunde cual es el plan de desarrollo a cada área que participara de la capacitación.				X				X				X	
03	La institución realiza inversión permanente en la capacitación.				X				X				X	
04	Recibe información clara y oportuna por medios digitales o impresos acerca de los temas de la capacitación.				X				X				X	
05	La infraestructura donde se imparten las capacitaciones son las adecuadas.				X				x				X	
06	Te han impartido actividades relevantes e importantes en tu área de trabajo								X				X	
07	En la capacitación se han llevado a cabo actividades nuevas e innovadoras				X				x				X	
08	En la capacitación se han estructurado temas para fomentar el trabajo en grupo, dar instrucciones claras, facilitar el trabajo.				X				X				X	
<b>Nº</b>	<b>DIMENSIÓN: Ejecución de la capacitación / ítems</b>													
01	Las decisiones de capacitación son tomadas de acuerdo a las necesidades.				X				X				X	
02	Se comunica de manera oportuna las acciones, horarios y lugar de la capacitación.				X				X				X	
03	Se brinda facilidades para garantizar su participación en las capacitaciones.				X				X				X	
04	Recibe información previa acerca del proceso de capacitación.				X				X				X	
05	Los capacitadores pertenecen a instituciones de prestigio y están capacitados para impartir la capacitación.				X				x				X	
06	Se realizan reportes de asistencia del personal al concluir la capacitación.								X				X	
07	Se entregan reportes acerca de los objetivos alcanzados en la capacitación.				X				x				X	
08	Realizan una planeación con los trabajadores para definir los problemas presentes y tomar medidas correctivas.				X								X	
09	Se cumple con el cumplimiento de las actividades y objetivos según lo planeado.				X				X				X	
10	En su institución la evaluación de los resultados es permanente.				X				x				X	
<b>Nº</b>	<b>DIMENSIÓN: Proceso de evaluación de la capacitación / ítems</b>													
01	Consideras que los resultados obtenidos en cada capacitación son esperados.				X				X				X	
02	La capacitación le ayuda en la mejora al momento de realizar sus labores				X				X				X	
03	Se cumple con todos los objetivos de la capacitación según las necesidades que se tenían.				X				X				X	
04	La capacitación contribuye con el logro de los objetivos propuestos por la institución.				X				X				X	

05	La institución verifica los resultados de los entrenamientos que realizan los colaboradores.				X				X			X
06	La institución verifica el conocimiento adquirido luego de la capacitación.				X				X			X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

<b>1. No cumple con el criterio</b>	<b>2. Bajo nivel</b>	<b>3. Moderado nivel</b>	<b>4. Alto nivel</b>
-------------------------------------	----------------------	--------------------------	----------------------

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Existe suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Winner Agurto Marchan    DNI: 40673760**

**Especialidad del validador (a): Magister en Gestión Pública**

22 de mayo de 2023

<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



-----  
**Firma del experto informante**

## MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

### Variable cumplimiento de objetivos organizacionales

Nº	DIMENSIÓN TÉCNICA / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	La capacidad productiva de su área de trabajo cubre con las exigencias de la institución.				X				X				X	
02	La capacidad productiva de su área alcanza con los objetivos esperados.				X				X				X	
03	Cuenta con diversos instrumentos y aplicativos tecnológicos para el desarrollo de las actividades.				X				X				X	
04	El personal conoce el uso de las tecnologías disponibles.				X				X				X	
05	Las tecnologías disponibles son las que el área requiere.				X				X				X	
06	Los recursos disponibles se utilizan en su totalidad dentro del periodo programado.				X				X				X	
07	Se realizan todas las acciones para hacer uso al 100% de los recursos.				X				X				X	
<b>Nº</b>	<b>DIMENSIÓN ECONOMICA / ítems</b>													
01	Los recursos se usan de forma eficiente.				X				X				X	
02	El personal se encuentra capacitado para utilizar los recursos de forma eficiente.				X				X				X	
03	Se maximiza la gestión y uso de los bienes y servicios de su área.				X				X				X	
04	La institución cuenta con recursos propios y de ser así, se utilizan estos de manera adecuada.				X				X				X	
05	El uso de los recursos propios se realiza de forma controlada.				X				X				X	
<b>Nº</b>	<b>DIMENSIÓN DISTRIBUTIVA / ítems</b>													
01	Se realiza de manera eficiente la distribución de bienes y servicios en su área				X				X				X	
02	Se realizan de forma eficiente los recursos para lograr una maximización eficiente de los mismos.				X				X				X	
03	La entrega de recursos se realiza acorde a las necesidades del área.				X				X				X	
04	La distribución de bienes o servicios se realiza en el plazo de tiempo programado por la institución.				X				X				X	
05	Se cuenta con el control y seguimiento en la distribución de bienes o servicios.				X				X				X	
06	Cuándo no se distribuyen los bienes o servicios dentro del plazo existen sanciones.				X				X				X	
<b>Nº</b>	<b>DIMENSIÓN DINAMICA / ítems</b>													
01	Se promueve la eficiencia por medio de la innovación de nuevos procedimientos.				X				X				X	
02	El área se innova constantemente para brindar un mejor servicio a la institución.				X				X				X	
03	El personal es capacitado para ser más eficiente.				X				X				X	
04	Existe una relación eficiente entre la entidad pública y privada que maximice la distribución de los bienes o servicios.				X				X				X	
05	La asociación entre la entidad pública y privada favorece su área.				X				X				X	
06	Existe cooperación entre las diversas áreas de la organización al momento de la resolución de actividades.				X				X				X	
07	El personal sabe trabajar en forma conjunta con otras áreas.				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Winner Agurto Marchan    DNI: 40673760**

**Especialidad del validador (a): Magister en Gestión Pública**

22 de mayo de 2023

<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



-----  
**Firma del experto informante**

**MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**  
**Variable gestión de cumplimiento**

Nº	DIMENSIÓN: Detección de necesidades de capacitación / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Sus necesidades de capacitación son tomadas en cuenta.				X				X				X	
02	Los responsables de área conocen las necesidades de capacitación.				X				X				X	
03	La institución cuenta con algún modelo de indicadores que permita medir la efectividad e impacto de las capacitaciones.				X				X				X	
04	El jefe coordina con cada área las necesidades de capacitación según las necesidades detectadas.				X				X				X	
05	Considera que las necesidades de capacitación solucionarían las situaciones que podrían significar riesgo para la institución.				X				x				X	
06	Se realiza un análisis del tema para cada capacitación.								X				X	
07	Se realiza un análisis cuales son las necesidades de capacitación de los trabajadores de acuerdo al cargo que desempeñan y el área de trabajo.				X				X				X	
<b>Nº</b>	<b>DIMENSIÓN: Plan y programa de capacitación / ítems</b>													
01	El plan de desarrollo está alineado con los objetivos de la institución.				X				X				X	
02	Se difunde cual es el plan de desarrollo a cada área que participara de la capacitación.				X				X				X	
03	La institución realiza inversión permanente en la capacitación.				X				X				X	
04	Recibe información clara y oportuna por medios digitales o impresos acerca de los temas de la capacitación.				X				X				X	
05	La infraestructura donde se imparten las capacitaciones son las adecuadas.				X				x				X	
06	Te han impartido actividades relevantes e importantes en tu área de trabajo								X				X	
07	En la capacitación se han llevado a cabo actividades nuevas e innovadoras				X				x				X	
08	En la capacitación se han estructurado temas para fomentar el trabajo en grupo, dar instrucciones claras, facilitar el trabajo.				X				X				X	
<b>Nº</b>	<b>DIMENSIÓN: Ejecución de la capacitación / ítems</b>													
01	Las decisiones de capacitación son tomadas de acuerdo a las necesidades.				X				X				X	
02	Se comunica de manera oportuna las acciones, horarios y lugar de la capacitación.				X				X				X	
03	Se brinda facilidades para garantizar su participación en las capacitaciones.				X				X				X	
04	Recibe información previa acerca del proceso de capacitación.				X				X				X	
05	Los capacitadores pertenecen a instituciones de prestigio y están capacitados para impartir la capacitación.				X				x				X	
06	Se realizan reportes de asistencia del personal al concluir la capacitación.								X				X	
07	Se entregan reportes acerca de los objetivos alcanzados en la capacitación.				X				x				X	
08	Realizan una planeación con los trabajadores para definir los problemas presentes y tomar medidas correctivas.				X								X	
09	Se cumple con el cumplimiento de las actividades y objetivos según lo planeado.				X				X				X	
10	En su institución la evaluación de los resultados es permanente.				X				x				X	
<b>Nº</b>	<b>DIMENSIÓN: Proceso de evaluación de la capacitación / ítems</b>													
01	Consideras que los resultados obtenidos en cada capacitación son esperados.				X				X				X	
02	La capacitación le ayuda en la mejora al momento de realizar sus labores				X				X				X	
03	Se cumple con todos los objetivos de la capacitación según las necesidades que se tenían.				X				X				X	
04	La capacitación contribuye con el logro de los objetivos propuestos por la institución.				X				X				X	

05	La institución verifica los resultados de los entrenamientos que realizan los colaboradores.				X				X			X
06	La institución verifica el conocimiento adquirido luego de la capacitación.				X				X			X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Existe suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dra. Elia Anacely Córdova Calle DNI: 46883462

**Especialidad del validador (a):** Doctorado en gestión pública

22 de mayo de 2023

<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



Firma del experto informante

## MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

### Variable cumplimiento de objetivos organizacionales

Nº	DIMENSIÓN TÉCNICA / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	La capacidad productiva de su área de trabajo cubre con las exigencias de la institución.				X				X				X	
02	La capacidad productiva de su área alcanza con los objetivos esperados.				X				X				X	
03	Cuenta con diversos instrumentos y aplicativos tecnológicos para el desarrollo de las actividades.				X				X				X	
04	El personal conoce el uso de las tecnologías disponibles.				X				X				X	
05	Las tecnologías disponibles son las que el área requiere.				X				X				X	
06	Los recursos disponibles se utilizan en su totalidad dentro del periodo programado.				X				X				X	
07	Se realizan todas las acciones para hacer uso al 100% de los recursos.				X				X				X	
<b>Nº</b>	<b>DIMENSIÓN ECONOMICA / ítems</b>													
01	Los recursos se usan de forma eficiente.				X				X				X	
02	El personal se encuentra capacitado para utilizar los recursos de forma eficiente.				X				X				X	
03	Se maximiza la gestión y uso de los bienes y servicios de su área.				X				X				X	
04	La institución cuenta con recursos propios y de ser así, se utilizan estos de manera adecuada.				X				X				X	
05	El uso de los recursos propios se realiza de forma controlada.				X				X				X	
<b>Nº</b>	<b>DIMENSIÓN DISTRIBUTIVA / ítems</b>													
01	Se realiza de manera eficiente la distribución de bienes y servicios en su área				X				X				X	
02	Se realizan de forma eficiente los recursos para lograr una maximización eficiente de los mismos.				X				X				X	
03	La entrega de recursos se realiza acorde a las necesidades del área.				X				X				X	
04	La distribución de bienes o servicios se realiza en el plazo de tiempo programado por la institución.				X				X				X	
05	Se cuenta con el control y seguimiento en la distribución de bienes o servicios.				X				X				X	
06	Cuándo no se distribuyen los bienes o servicios dentro del plazo existen sanciones.				X				X				X	
<b>Nº</b>	<b>DIMENSIÓN DINAMICA / ítems</b>													
01	Se promueve la eficiencia por medio de la innovación de nuevos procedimientos.				X				X				X	
02	El área se innova constantemente para brindar un mejor servicio a la institución.				X				X				X	
03	El personal es capacitado para ser más eficiente.				X				X				X	
04	Existe una relación eficiente entre la entidad pública y privada que maximice la distribución de los bienes o servicios.				X				X				X	
05	La asociación entre la entidad pública y privada favorece su área.				X				X				X	
06	Existe cooperación entre las diversas áreas de la organización al momento de la resolución de actividades.				X				X				X	
07	El personal sabe trabajar en forma conjunta con otras áreas.				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dra. Elia Anacely Córdova Calle      **DNI:** 46883462

**Especialidad del validador (a): Doctorado en gestión pública**

22 de Mayo de 2023

<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

A handwritten signature in black ink, written over a horizontal dotted line. The signature is stylized and appears to be 'Elia Anacely Cordova Calle'.

**Firma del experto informante**

**MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**  
**Variable gestión de cumplimiento**

Nº	DIMENSIÓN: Detección de necesidades de capacitación / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Sus necesidades de capacitación son tomadas en cuenta.				X				X				X	
02	Los responsables de área conocen las necesidades de capacitación.				X				X				X	
03	La institución cuenta con algún modelo de indicadores que permita medir la efectividad e impacto de las capacitaciones.				X				X				X	
04	El jefe coordina con cada área las necesidades de capacitación según las necesidades detectadas.				X				X				X	
05	Considera que las necesidades de capacitación solucionarían las situaciones que podrían significar riesgo para la institución.				X				x				X	
06	Se realiza un análisis del tema para cada capacitación.								X				X	
07	Se realiza un análisis cuales son las necesidades de capacitación de los trabajadores de acuerdo al cargo que desempeñan y el área de trabajo.				X				X				X	
<b>Nº</b>	<b>DIMENSIÓN: Plan y programa de capacitación / ítems</b>													
01	El plan de desarrollo está alineado con los objetivos de la institución.				X				X				X	
02	Se difunde cual es el plan de desarrollo a cada área que participara de la capacitación.				X				X				X	
03	La institución realiza inversión permanente en la capacitación.				X				X				X	
04	Recibe información clara y oportuna por medios digitales o impresos acerca de los temas de la capacitación.				X				X				X	
05	La infraestructura donde se imparten las capacitaciones son las adecuadas.				X				x				X	
06	Te han impartido actividades relevantes e importantes en tu área de trabajo								X				X	
07	En la capacitación se han llevado a cabo actividades nuevas e innovadoras				X				x				X	
08	En la capacitación se han estructurado temas para fomentar el trabajo en grupo, dar instrucciones claras, facilitar el trabajo.				X				X				X	
<b>Nº</b>	<b>DIMENSIÓN: Ejecución de la capacitación / ítems</b>													
01	Las decisiones de capacitación son tomadas de acuerdo a las necesidades.				X				X				X	
02	Se comunica de manera oportuna las acciones, horarios y lugar de la capacitación.				X				X				X	
03	Se brinda facilidades para garantizar su participación en las capacitaciones.				X				X				X	
04	Recibe información previa acerca del proceso de capacitación.				X				X				X	
05	Los capacitadores pertenecen a instituciones de prestigio y están capacitados para impartir la capacitación.				X				x				X	
06	Se realizan reportes de asistencia del personal al concluir la capacitación.								X				X	
07	Se entregan reportes acerca de los objetivos alcanzados en la capacitación.				X				x				X	
08	Realizan una planeación con los trabajadores para definir los problemas presentes y tomar medidas correctivas.				X								X	
09	Se cumple con el cumplimiento de las actividades y objetivos según lo planeado.				X				X				X	
10	En su institución la evaluación de los resultados es permanente.				X				x				X	
<b>Nº</b>	<b>DIMENSIÓN: Proceso de evaluación de la capacitación / ítems</b>													
01	Consideras que los resultados obtenidos en cada capacitación son esperados.				X				X				X	
02	La capacitación le ayuda en la mejora al momento de realizar sus labores				X				X				X	
03	Se cumple con todos los objetivos de la capacitación según las necesidades que se tenían.				X				X				X	
04	La capacitación contribuye con el logro de los objetivos propuestos por la institución.				X				X				X	

05	La institución verifica los resultados de los entrenamientos que realizan los colaboradores.				X				X			X
06	La institución verifica el conocimiento adquirido luego de la capacitación.				X				X			X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Fernando Ruiz Saavedra    DNI: 46272714**

**Especialidad del validador (a): Doctor en educación**

22 de mayo de 2023

<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



-----  
**Firma del experto informante**

## MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

### Variable cumplimiento de objetivos organizacionales

Nº	DIMENSIÓN TÉCNICA / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	La capacidad productiva de su área de trabajo cubre con las exigencias de la institución.				X				X				X	
02	La capacidad productiva de su área alcanza con los objetivos esperados.				X				X				X	
03	Cuenta con diversos instrumentos y aplicativos tecnológicos para el desarrollo de las actividades.				X				X				X	
04	El personal conoce el uso de las tecnologías disponibles.				X				X				X	
05	Las tecnologías disponibles son las que el área requiere.				X				X				X	
06	Los recursos disponibles se utilizan en su totalidad dentro del periodo programado.				X				X				X	
07	Se realizan todas las acciones para hacer uso al 100% de los recursos.				X				X				X	
<b>Nº</b>	<b>DIMENSIÓN ECONOMICA / ítems</b>													
01	Los recursos se usan de forma eficiente.				X				X				X	
02	El personal se encuentra capacitado para utilizar los recursos de forma eficiente.				X				X				X	
03	Se maximiza la gestión y uso de los bienes y servicios de su área.				X				X				X	
04	La institución cuenta con recursos propios y de ser así, se utilizan estos de manera adecuada.				X				X				X	
05	El uso de los recursos propios se realiza de forma controlada.				X				X				X	
<b>Nº</b>	<b>DIMENSIÓN DISTRIBUTIVA / ítems</b>													
01	Se realiza de manera eficiente la distribución de bienes y servicios en su área				X				X				X	
02	Se realizan de forma eficiente los recursos para lograr una maximización eficiente de los mismos.				X				X				X	
03	La entrega de recursos se realiza acorde a las necesidades del área.				X				X				X	
04	La distribución de bienes o servicios se realiza en el plazo de tiempo programado por la institución.				X				X				X	
05	Se cuenta con el control y seguimiento en la distribución de bienes o servicios.				X				X				X	
06	Cuándo no se distribuyen los bienes o servicios dentro del plazo existen sanciones.				X				X				X	
<b>Nº</b>	<b>DIMENSIÓN DINAMICA / ítems</b>													
01	Se promueve la eficiencia por medio de la innovación de nuevos procedimientos.				X				X				X	
02	El área se innova constantemente para brindar un mejor servicio a la institución.				X				X				X	
03	El personal es capacitado para ser más eficiente.				X				X				X	
04	Existe una relación eficiente entre la entidad pública y privada que maximice la distribución de los bienes o servicios.				X				X				X	
05	La asociación entre la entidad pública y privada favorece su área.				X				X				X	
06	Existe cooperación entre las diversas áreas de la organización al momento de la resolución de actividades.				X				X				X	
07	El personal sabe trabajar en forma conjunta con otras áreas.				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Fernando Ruiz Saavedra    DNI: 46272714**

**Especialidad del validador (a): Doctor en educación**

22 de Mayo de 2023

<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



-----  
**Firma del experto informante**

## Índice de la V de Ayken

### Variable Gestion de la capacitación

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
<b>D1</b>	<b>P1</b>	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	<b>P2</b>	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	<b>P3</b>	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	<b>P4</b>	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	<b>P5</b>	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	<b>P6</b>	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	<b>P7</b>	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
<b>D2</b>	<b>P8</b>	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	<b>P9</b>	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	<b>P10</b>	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	<b>P11</b>	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	<b>P12</b>	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	<b>P13</b>	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	<b>P14</b>	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	<b>P15</b>	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
<b>D3</b>	<b>P16</b>	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	<b>P17</b>	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	<b>P18</b>	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	<b>P19</b>	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	<b>P20</b>	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	<b>P21</b>	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	<b>P22</b>	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	<b>P23</b>	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	<b>P24</b>	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	<b>P25</b>	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
<b>D4</b>	<b>P26</b>	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	<b>P27</b>	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	<b>P28</b>	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	<b>P29</b>	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	<b>P30</b>	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	<b>P31</b>	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00



## Confiabilidad de los instrumentos de investigación

*Nivel de confiabilidad de la variable gestión de la capacitación*

<b>Resumen del procesamiento de los casos</b>		
	N	%
Válidos	15	100,0
Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
Total	15	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

*Confiabilidad del número de preguntas*

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.93	31

*Nivel de confiabilidad de la variable cumplimiento de objetivos organizacionales*

<b>Resumen del procesamiento de los casos</b>		
	N	%
Válidos	15	100,0
Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
Total	15	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

*Confiabilidad del número de preguntas*

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.97	25

## Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



**GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS**  
Gerencia Regional de Desarrollo Social  
Dirección Regional de Educación Amazonas

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Chachapoyas,

23 MAYO 2023

### CARTA N°00053 - 2023 - G.R. AMAZONAS/DREA-DIR

**SEÑORA** : Dra. ROSA MABEL CONTRERAS JULIAN  
Jefa de la Unidad de Posgrado  
UCV – TARAPOTO.

**ASUNTO** : AUTORIZA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

**REFERENCIA** : DOC. 03209838  
EXP. 02453052

=====

De mi especial consideración;

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo, en atención al documento de la referencia, esta Dirección Regional de Educación Amazonas **AUTORIZA** la realización y aplicación de instrumentos en la investigación sobre **Gestión de la capacitación y cumplimiento de objetivos organizacionales, dirección regional de educación Amazonas, Chachapoyas – 2023**, que está realizando el maestrante **José Alexander Rodríguez Trujillo**, en la Universidad Cesar Vallejo – Filial Tarapoto.

Aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente;

PIS/DREA  
COCH/Sec.  
C.c. Archivo

  
GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
Dr. Pastor Izquierdo Suarez  
DIRECTOR REGIONAL

<b>DOC.</b>	03211255
<b>EXP:</b>	02453052

## Base de datos estadísticos

### Variable Gestión de la capacitación

		Gestión de la capacitación																																
		Detección de necesidades de capacitación						Plan y programa de capacitación								Ejecución de la capacitación										Proceso de evaluación de la capacitación								
M		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	TOTAL	
1		2	5	4	3	2	4	3	1	4	4	3	4	3	3	3	2	5	4	3	2	4	3	1	2	5	4	3	2	4	3	1	96	
2		4	4	2	5	3	1	4	1	2	5	4	3	1	1	4	4	4	2	5	3	1	4	1	4	4	2	5	3	1	4	1	92	
3		1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	46	
4		2	1	2	2	1	1	2	2	4	1	3	2	5	5	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	61	
5		5	3	3	4	5	5	2	5	3	2	4	3	5	4	4	5	3	3	4	5	5	2	5	5	3	3	4	5	5	2	5	121	
6		5	1	4	1	4	1	1	2	2	1	1	2	5	4	2	5	1	4	1	4	1	1	2	5	1	4	1	4	1	1	2	74	
7		1	4	4	4	5	1	2	1	1	1	2	2	4	2	5	1	4	4	4	5	1	2	1	1	4	4	4	5	1	2	1	83	
8		4	4	3	3	2	4	1	5	5	5	2	1	5	5	1	4	4	3	3	2	4	1	5	4	4	3	3	2	4	1	5	102	
9		1	1	1	1	2	3	1	2	2	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	2	3	1	2	1	1	1	1	1	2	3	1	2	48
10		2	5	2	4	1	4	3	1	3	5	1	1	5	4	5	2	5	2	4	1	4	3	1	2	5	2	4	1	4	3	1	90	
11		1	1	2	1	2	3	1	2	2	1	2	1	2	3	1	1	1	2	1	2	3	1	2	1	1	2	1	2	3	1	2	51	
12		1	3	5	3	2	3	2	1	2	4	4	5	5	4	4	1	3	5	3	2	3	2	1	1	3	5	3	2	3	2	1	88	
13		5	3	5	1	3	1	1	2	5	3	5	2	5	3	5	5	3	5	1	3	1	1	2	5	3	5	1	3	1	1	2	91	
14		2	3	2	3	3	4	1	2	5	5	5	1	4	3	2	2	3	2	3	3	4	1	2	2	3	2	3	3	4	1	2	85	
15		3	1	3	5	2	5	2	1	1	5	2	5	4	3	2	3	1	3	5	2	5	2	1	3	1	3	5	2	5	2	1	88	
16		2	2	2	5	4	3	5	2	5	3	2	5	5	2	3	2	2	2	5	4	3	5	2	2	2	2	5	4	3	5	2	100	
17		1	1	1	1	2	3	1	2	2	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	2	3	1	2	1	1	1	1	1	2	3	1	2	48
18		5	3	3	4	5	5	2	5	3	2	4	3	5	4	4	5	3	3	4	5	5	2	5	5	3	3	4	5	5	2	5	121	
19		2	4	4	3	3	4	2	3	1	5	2	2	3	5	1	2	4	4	3	3	4	2	3	2	4	4	3	3	4	2	3	94	
20		3	3	3	3	3	4	4	5	2	2	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	5	99	
21		3	3	5	2	5	1	4	4	2	3	3	2	5	4	3	3	3	5	2	5	1	4	4	3	3	5	2	5	1	4	4	103	
22		1	1	1	1	2	3	1	2	2	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	2	3	1	2	1	1	1	1	2	3	1	2	48	
23		4	4	2	5	2	5	4	2	2	1	4	4	2	2	2	4	4	2	5	2	5	4	2	4	4	2	5	2	5	4	2	101	
24		2	5	4	3	2	4	3	1	4	4	3	4	3	3	3	2	5	4	3	2	4	3	1	2	5	4	3	2	4	3	1	96	
25		4	4	2	5	3	1	4	1	2	5	4	3	1	1	4	4	4	2	5	3	1	4	1	4	4	2	5	3	1	4	1	92	
26		1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	46	
27		2	1	2	2	1	1	2	2	4	2	3	2	5	5	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	62	
28		5	3	3	4	5	5	2	5	3	2	4	3	5	4	4	5	3	3	4	5	5	2	5	5	3	3	4	5	5	2	5	121	
29		5	1	4	1	4	1	1	2	2	1	1	2	5	4	2	5	1	4	1	4	1	1	2	5	1	4	1	4	1	1	2	74	
30		1	4	4	4	5	1	2	1	1	1	2	2	4	2	5	1	4	4	4	5	1	2	1	1	4	4	4	5	1	2	1	83	

31	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	2	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	132
32	1	1	1	1	2	3	1	2	2	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	2	3	1	2	1	1	1	1	2	3	1	2	48	
33	2	5	2	4	1	4	3	1	3	5	1	1	5	4	5	2	5	2	4	1	4	3	1	2	5	2	4	1	4	3	1	90	
34	1	1	2	1	2	3	1	2	2	1	2	1	2	3	1	1	1	2	1	2	3	1	2	1	1	2	1	2	3	1	2	51	
35	1	3	5	3	2	3	2	1	2	4	4	5	2	4	2	1	3	5	3	2	3	2	1	1	3	5	3	2	3	2	1	83	
36	5	5	5	5	5	1	1	2	3	3	5	2	2	3	5	5	5	5	5	5	1	1	2	5	5	5	5	5	5	1	1	2	110
37	2	3	2	3	3	4	1	2	5	5	5	1	4	3	2	2	3	2	3	3	4	1	2	2	3	2	3	3	4	1	2	85	
38	3	1	3	5	2	5	2	1	1	5	2	5	4	3	2	3	1	3	5	2	5	2	1	3	1	3	5	2	5	2	1	88	
39	5	2	5	5	4	3	5	2	5	3	2	5	5	2	3	5	2	5	5	4	3	5	2	5	2	5	5	4	3	5	2	118	
40	1	1	1	1	2	3	1	2	2	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	2	3	1	2	1	1	1	1	1	2	3	1	2	48
41	5	3	3	4	5	5	2	5	3	2	1	1	1	1	1	5	3	3	4	5	5	2	5	5	3	3	4	5	5	2	5	106	
42	2	4	4	3	3	4	2	3	1	5	2	2	3	5	1	2	4	4	3	3	4	2	3	2	4	4	3	3	4	2	3	94	
43	3	3	3	3	3	4	4	5	2	2	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	5	99
44	3	3	5	2	5	1	4	4	2	3	3	2	5	4	3	3	3	5	2	5	1	4	4	3	3	5	2	5	1	4	4	103	
45	2	5	4	3	2	4	3	1	4	4	3	4	3	3	3	2	5	4	3	2	4	3	1	2	5	4	3	2	4	3	1	96	

## Variable Cumplimiento de objetivos organizacionales

Variable: Cumplimiento de los objetivos organizacionales																										
M	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	Total
1	2	5	4	3	2	4	3	1	4	4	3	4	3	3	3	2	5	4	3	2	4	3	1	2	5	79
2	4	4	2	5	3	1	4	1	2	5	4	3	1	1	4	4	4	2	5	3	1	4	1	4	4	76
3	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	36
4	2	1	2	2	1	1	2	2	4	1	3	2	5	5	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	51
5	5	3	3	4	5	5	2	5	3	2	4	3	5	4	4	5	3	3	4	5	5	2	5	5	3	97
6	5	1	4	1	4	1	1	2	2	1	1	2	5	4	2	5	1	4	1	4	1	1	2	5	1	61
7	1	4	4	4	5	1	2	1	1	1	2	2	4	2	5	1	4	4	4	5	1	2	1	1	4	66
8	4	4	3	3	2	4	1	5	5	5	2	1	5	5	1	4	4	3	3	2	4	1	5	4	4	84
9	1	1	1	1	2	3	1	2	2	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	2	3	1	2	1	1	38
10	2	5	2	4	1	4	3	1	3	5	1	1	5	4	5	2	5	2	4	1	4	3	1	2	5	75
11	1	1	2	1	2	3	1	2	2	1	2	1	2	3	1	1	1	2	1	2	3	1	2	1	1	40
12	1	3	5	3	2	3	2	1	2	4	4	5	5	4	4	1	3	5	3	2	3	2	1	1	3	72
13	5	3	5	1	3	1	1	2	5	3	5	2	5	3	5	5	3	5	1	3	1	1	2	5	3	78
14	2	3	2	3	3	4	1	2	5	5	5	1	4	3	2	2	3	2	3	3	4	1	2	2	3	70
15	3	1	3	5	2	5	2	1	1	5	2	5	4	3	2	3	1	3	5	2	5	2	1	3	1	70
16	2	2	2	5	4	3	5	2	5	3	2	5	5	2	3	2	2	2	5	4	3	5	2	2	2	79
17	1	1	1	1	2	3	1	2	2	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	2	3	1	2	1	1	38
18	5	3	3	4	5	5	2	5	3	2	4	3	5	4	4	5	3	3	4	5	5	2	5	5	3	97
19	2	4	4	3	3	4	2	3	1	5	2	2	3	5	1	2	4	4	3	3	4	2	3	2	4	75
20	3	3	3	3	3	4	4	5	2	2	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	77
21	3	3	5	2	5	1	4	4	2	3	3	2	5	4	3	3	3	5	2	5	1	4	4	3	3	82
22	1	1	1	1	2	3	1	2	2	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	2	3	1	2	1	1	38
23	4	4	2	5	2	5	4	2	2	1	4	4	2	2	2	4	4	2	5	2	5	4	2	4	4	81
24	2	5	4	3	2	4	3	1	4	4	3	4	3	3	3	2	5	4	3	2	4	3	1	2	5	79
25	4	4	2	5	3	1	4	1	2	5	4	3	1	1	4	4	4	2	5	3	1	4	1	4	4	76
26	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	36
27	2	1	2	2	1	1	2	2	4	2	3	2	5	5	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	52

28	5	3	3	4	5	5	2	5	3	2	4	3	5	4	4	5	3	3	4	5	5	2	5	5	3	97
29	5	1	4	1	4	1	1	2	2	1	1	2	5	4	2	5	1	4	1	4	1	1	2	5	1	61
30	1	4	4	4	5	1	2	1	1	1	2	2	4	2	5	1	4	4	4	5	1	2	1	1	4	66
31	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	2	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	106
32	1	1	1	1	2	3	1	2	2	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	2	3	1	2	1	1	38
33	2	5	2	4	1	4	3	1	3	5	1	1	5	4	5	2	5	2	4	1	4	3	1	2	5	75
34	1	1	2	1	2	3	1	2	2	1	2	1	2	3	1	1	1	2	1	2	3	1	2	1	1	40
35	1	3	5	3	2	3	2	1	2	4	4	5	2	4	2	1	3	5	3	2	3	2	1	1	3	67
36	5	5	5	5	5	1	1	2	3	3	5	2	2	3	5	5	5	5	5	5	1	1	2	5	5	91
37	2	3	2	3	3	4	1	2	5	5	5	1	4	3	2	2	3	2	3	3	4	1	2	2	3	70
38	3	1	3	5	2	5	2	1	1	5	2	5	4	3	2	3	1	3	5	2	5	2	1	3	1	70
39	5	2	5	5	4	3	5	2	5	3	2	5	5	2	3	5	2	5	5	4	3	5	2	5	2	94
40	1	1	1	1	2	3	1	2	2	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	2	3	1	2	1	1	38
41	5	3	3	4	5	5	2	5	3	2	1	1	1	1	1	5	3	3	4	5	5	2	5	5	3	82
42	2	4	4	3	3	4	2	3	1	5	2	2	3	5	1	2	4	4	3	3	4	2	3	2	4	75
43	3	3	3	3	3	4	4	5	2	2	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	77
44	3	3	5	2	5	1	4	4	2	3	3	2	5	4	3	3	3	5	2	5	1	4	4	3	3	82
45	2	5	4	3	2	4	3	1	4	4	3	4	3	3	3	2	5	4	3	2	4	3	1	2	5	79

## Autorización de la organización para publicar la identidad en los resultados de las investigaciones



### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

#### Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20185603483
<b>DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION AMAZONAS</b>	
Nombre del Titular o Representante legal: <b>PASTOR IZQUIERDO SUAREZ</b>	
Nombres y Apellidos: <b>PASTOR IZQUIERDO SUAREZ</b>	DNI: <b>33826579</b>

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [ X ], no autorizo [ ] publicar **LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN**, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación <b>Gestión de la capacitación y cumplimiento de objetivos organizacionales, dirección regional de educación Amazonas, Chachapoyas – 2023</b>	
Nombre del Programa Académico: <b>MAESTRIA EN GESTION PUBLICA</b>	
Autor: Nombres y Apellidos <b>JOSE ALEXANDER RODRIGUEZ TRUJILLO</b>	DNI: <b>43774008</b>

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Chachapoyas, 23 de mayo de 2023

Firma:   
**(Titular o Representante legal de la Institución)**

(\*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad de los Asesores**

Nosotros, HORNA RODRÍGUEZ RICHARD FOSTER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "Gestión de la capacitación y cumplimiento de objetivos organizacionales, Dirección Regional de Educación Amazonas, Chachapoyas – 2023", cuyo autor es RODRIGUEZ TRUJILLO JOSE ALEXANDER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

TARAPOTO, 04 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
HORNA RODRÍGUEZ RICHARD FOSTER <b>DNI:</b> 42445436 <b>ORCID:</b> 0000-0001-5055-9222	Firmado electrónicamente por: RHORNAR el 04-08- 2023 20:32:15
SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN <b>DNI:</b> 00974279 <b>ORCID:</b> 0000-0002-3018-9460	Firmado electrónicamente por: SSAAVEDRASA el 04-08-2023 20:23:02

Código documento Trilce: TRI - 0641326