



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Capacitación laboral y calidad de información en los servidores  
públicos del INEI, San Martín – 2023

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

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Paredes Amasifuen, Martin Alonso ([orcid.org/0000-0002-9863-2107](https://orcid.org/0000-0002-9863-2107))

**ASESORES:**

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

Dra. Contreras Julián, Rosa Mabel ([orcid.org/0000-0002-0196-1351](https://orcid.org/0000-0002-0196-1351))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reformas y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**TARAPOTO - PERÚ**

**2023**

## DEDICATORIA

A Blúmer Paredes Paredes, mi difunto padre, por querer siempre que yo sea una mejor persona día a día, por buscar siempre mi bienestar, porque tengo la seguridad de que estarías muy orgulloso. Para ti viejo, donde quiera que estés.

**Martin Alonso**

## **AGRADECIMIENTO**

A mi familia, por ser mi soporte en este proceso, por estar a mi lado en todo momento a pesar de las dificultades. A mis asesores de la maestría que tuvieron la paciencia para impartir sus enseñanzas que tuvieron el resultado, en la presente investigación.

**El autor**

# DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

## Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, CONTRERAS JULIAN ROSA MABEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "Capacitación laboral y calidad de información en los servidores públicos del INEI, San Martín - 2023.", cuyo autor es PAREDES AMASIFUEN MARTIN ALONSO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, 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

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CONTRERAS JULIAN ROSA MABEL DNI: 40035201 ORCID: 0000-0002-0196-1351	Firmado electrónicamente por: CJULIANR16 el 04- 08-2023 19:05:10
HORNA RODRÍGUEZ RICHARD FOSTER DNI: 42445436 ORCID: 0000-0001-5055-9222	Firmado electrónicamente por: RHORNAR el 04-08- 2023 18:52:40

Código documento Trilce: TRI - 0641280



## DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, PAREDES AMASIFUEN MARTIN ALONSO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Capacitación laboral y calidad de información en los servidores públicos del INEI, San Martín - 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
PAREDES AMASIFUEN MARTIN ALONSO <b>DNI:</b> 72454122 <b>ORCID:</b> 0000-0002-9863-2107	Firmado electrónicamente por: MPAREDESAMA el 21- 07-2023 22:49:40

Código documento Trilce: INV - 1233035



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	10
II. MARCO TEÓRICO .....	16
III. METODOLOGÍA .....	33
3.1. Tipo y Diseño de Investigación .....	33
3.2. Variables y operacionalización: .....	34
3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis .....	34
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	35
3.5. Procedimientos .....	37
3.6. Métodos de análisis de datos .....	37
3.7. Aspectos éticos .....	38
IV. RESULTADOS .....	39
V. DISCUSIÓN .....	46
VI. CONCLUSIONES .....	51
VII. RECOMENDACIONES .....	53
REFERENCIAS .....	55
ANEXOS .....	63

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>El nivel de la Capacitación laboral</i> .....	39
Tabla 2: <i>El nivel de la Calidad de información</i> .....	40
Tabla 3: <i>Prueba de normalidad de datos</i> .....	41
Tabla 4: <i>Correlación entre capacitación laboral y las dimensiones de Calidad de información</i> .....	41
Tabla 5: <i>Prueba de normalidad de datos</i> .....	43
Tabla 6: <i>Correlación entre Calidad de información y las dimensiones de Capacitación laboral</i> .....	43
Tabla 7: <i>Correlación entre Capacitación laboral y Calidad de Información</i> .....	45

## RESUMEN

La investigación asumió como objetivo determinar la relación entre capacitación laboral y la calidad de información en los servidores públicos del INEI, San Martín – 2023. El tipo de investigación fue básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional de corte transversal. La población estuvo conformada por 62 servidores públicos, muestra de 52. Se empleó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. De acuerdo a los resultados, la correlación rho1 es igual a 0,724, de lo anterior se determina que hay una correlación positiva considerable entre las variables; además, es significativa (bilateral) al 99 % porque sus valores están por debajo de 0.001 o p valor < (0.001). Por lo tanto, se concluyó que existe relación entre la capacitación laboral y la calidad de información en los servidores públicos del INEI, San Martín – 2023, se demuestra que los procesos de capacitación laboral que se dan en la institución ejercen una asociatividad con la calidad de información que esta desarrolla, en favor de las estadísticas regionales y nacionales.

**Palabras clave:** Capacitación, Información, Evaluación, Necesidad.

## ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between job training and the quality of information in public servants at the INEI, San Martín - 2023. The type of research was basic, quantitative approach, non-experimental design, cross-sectional correlational level. The population consisted of 62 public servants, a sample of 52. The survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument. According to the results, the rho1 correlation is equal to 0.724, from the above it is determined that there is a considerable positive correlation between the variables; in addition, it is significant (bilateral) at 99% because its values are below 0.001 or  $p$  value  $< (0.001)$ . Therefore, it was concluded that there is a relationship between job training and the quality of information in the public servants at the INEI, San Martín - 2023, it is shown that the job training processes that take place in the institution present an associativity with the quality of information that it develops, in favor of regional and national statistics.

**Keywords:** Training, Information, Evaluation, Need.

## I. INTRODUCCIÓN

En un contexto de un acelerado cambio y mejoramiento de las tecnologías de la información es primordial que la gestión pública marche a la par de estos cambios. Sin embargo, la pandemia implicó que la modernización de los procesos públicos a nivel mundial se detuviera y se destinara recursos a la crisis. Según Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), las dificultades que supuso la grave situación sanitaria han tenido un resultado negativo en la capacitación de los recursos humanos, sustancialmente en aquellos que pertenecen a sectores vulnerables. Además, se estima que alrededor del 56 % del recurso humano en el mundo no tienen acceso a la formación y capacitación ineludibles para el perfeccionamiento de habilidades y competencias, lo que limita sus oportunidades de empleabilidad y su capacidad de adaptabilidad a los cambios en el mercado laboral (OIT, 2022). Esta situación se agrava en países con menos recursos y en sectores con menor acceso a la tecnología y a la educación. En este sentido, la capacitación laboral es un desafío importante para garantizar un desarrollo socioeconómico sostenible en todo el mundo.

Por otra parte, a pesar de que cada vez hay más iniciativas de formación y capacitación en distintos países, aún existen problemas en cuanto a los estándares de la información que se produce. La digitalización y la tecnología han permitido que cada vez haya más información disponible, sin embargo, el problema radica en la calidad y veracidad de la misma. En relación, Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2022) expresa que, los países de mayor apertura y calidad de la información pública disponible son Dinamarca, Finlandia y Corea del Sur; siendo el único país de América dentro del top 15, los Estados Unidos de América. La desinformación y noticias falsas siguen siendo un problema importante, especialmente en redes sociales y plataformas digitales, lo que puede tener consecuencias graves en la salud, la política y la sociedad en general. Esta situación se agrava en países con menor acceso a la tecnología y a la educación, lo que aumenta la brecha de información y limita la capacidad de la ciudadanía para tomar decisiones informadas.

De igual manera, en gran parte de países de la región, la economía está en pleno proceso de transformación y modernización, lo que hace necesario que los trabajadores estén capacitados para enfrentar los nuevos desafíos de la gestión pública. De acuerdo a Omar, et al. (2023), en América Latina cerca del 57 % de los adultos ni se capacita y ni desea hacerlo. Asimismo, solo el 9 % acude a un servicio de capacitación del gobierno, mientras que el 34 % contrata un servicio de capacitación privado. Esto nos muestra que aún existen barreras importantes para la capacitación o formación del personal, como brecha digital y falta de acceso a recursos educativos. En este sentido, la capacitación laboral es un reto importante para aproximarse a sociedad más desarrolladas en la región.

Asimismo, siendo el acceso a internet en la actualidad la herramienta principal para el acercamiento a la información pública, por lo tanto, se evaluó la calidad de información. Es importante entonces que la mayor parte de la sociedad tenga acceso a este servicio. Según la Comisión Económica para América Latina (CEPAL, 2020), la proporción de los habitantes de América Latina sin acceso a internet en el hogar es del 30.5 % al 2020. Además, dentro de América Latina solo Uruguay y Chile están en el top 40 del ranking mundial de acceso y calidad de información pública disponible de gobiernos digitales (ONU, 2022). En este sentido, la calidad de la información es un desafío trascendental para garantizar una sociedad crítica y participativa en la región.

De igual forma, si bien en los últimos años se han realizado heterogéneas iniciativas de formación y capacitación para los trabajadores, aún existen importantes desafíos por enfrentar. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2017), hasta el 42,2 % de las organizaciones los recursos humanos recibieron alguna capacitación durante el año, en contra del 57,8 % que comunicó no haber capacitado a sus recursos humanos. Los retos con la calidad de información siguen siendo importantes como lo menciona el Diario Gestión (2017) que las personas no confían en los resultados del Censo 2017 debido a que tuvo muchos inconvenientes. Sin embargo, existe avances sobre la calidad y acceso de información en el Perú, el país se coloca en el lugar 59 de 193 economías evaluadas escala 12 posiciones en la evaluación general y logra

la calificación de muy alto nivel de desempeño en acceso y calidad de información (ONU, 2022). Por último, si bien hay cada vez más acceso, cantidad y calidad de información, esta información que se brinda muchas veces no está actualizada o no se ajusta a lo que precisa el mercado laboral.

Además, la situación para la capacitación laboral en la región San Martín no es buena de acuerdo a los diversos rankings que nos ubican entre los últimos lugares. Se menciona en el Instituto Peruano de Economía (IPE, 2022), San Martín se ubicó en el puesto 17 dentro el ranking del índice de competitividad regional, dentro del pilar laboral se ubicó en el puesto 14 y dentro de este pilar, el puesto del departamento de San Martín en el indicador fuerza laboral educada fue el 24 de 25. Además, según el ranking de productividad laboral departamental de ComexPeru (2020), el departamento de San Martín se ubicó en el puesto 22 de 24. Siendo la competitividad y productividad laboral muy bajos en el departamento sanmartinense, es un claro indicio de que la capacitación y/o formación laboral requiere mayores esfuerzos para un mejor desempeño.

Como se mencionó, el acceso a la información es un aspecto principal que permite que los usuarios que buscan información puedan evaluar su calidad. En ese sentido, según el INEI (2021), solo el 39,3 % de los hogares del departamento de San Martín tienen internet y hasta el 71,2 % de la población desde los 12 años a más utiliza este servicio. Esto nos da entender que el acceso a internet y la tecnología sigue siendo limitado en algunas zonas de la región, lo que dificulta el acceso a información confiable y verificada; asimismo, hay mucho que hacer en términos de conectividad de internet en los hogares con la finalidad de lograr una sociedad mejor capacitada y formada. En suma, si bien existen iniciativas de formación y capacitación para los trabajadores, aún hay problemas en cuanto a la condición de la información que se produce. Además, muchas veces la formación que se ofrece no se ajusta a las necesidades específicas de los servidores públicos y de las organizaciones, lo que genera un déficit en la productividad y en la competitividad.

Por lo tanto, las causas de esta problemática se centran principalmente a que no se observa mayor y mejores capacitaciones laborales que permita mejor información de calidad. Asimismo, es necesario señalar que bajos niveles de capacitación laboral representan servidores públicos con menores competencias que generan información de menor calidad. Por lo tanto, el problema de investigación se da porque no es clara, una posible relación la capacitación laboral y la calidad de información en el INEI San Martín – Tarapoto entre el nivel de las dimensiones de la primera y segunda variable. Asimismo, la correspondencia entre la primera variable y las dimensiones de la segunda variable, y la correspondencia entre la segunda variable y las dimensiones de la primera variable. En consecuencia, este estudio tiene como propósito demostrar la dependencia que existe entre las variables señaladas. Además, los resultados de no encargarse pertinentemente de la problemática; así como, hacer sugerencias, a modo de oportunidad de mejora, para que la gestión en el INEI San Martín – Tarapoto tome decisiones más provechosas.

En tal sentido, dentro de este marco y de la descripción de la realidad problemática es primordial formular el **problema general**: ¿Cuál es la relación entre la Capacitación Laboral y la Calidad de Información en los servidores públicos del INEI, San Martín - 2023? Asimismo, los **problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel de capacitación laboral en los servidores públicos del INEI, San Martín - 2023? ¿Cuál es el nivel de calidad de información en los servidores públicos del INEI, San Martín - 2023? ¿Cuál es la relación de la capacitación laboral con las dimensiones de la variable calidad de información en los servidores públicos del INEI, San Martín - 2023? ¿Cuál es la relación de la calidad de información con las dimensiones de la variable capacitación laboral en los servidores públicos del INEI, San Martín - 2023?

De modo que, esta investigación posee **Justificación por conveniencia** porque es de provecho para los servidores que ejercen labores en las instituciones públicas; así como, para sus gestores en vista que promoverá las labores necesarias para solucionar las dificultades en las instituciones y la sociedad. **Relevancia social**, permitió al INEI San Martín – Tarapoto tomar acciones y

estrategias para implementar o mejorar las capacitaciones laborales para los servidores públicos, de tal manera, generar mejor información de calidad que permita tomar mejores decisiones políticas que permitan generar condiciones de vida más óptimas. Esta investigación tiene **valor teórico**, porque se realizó con la intención de aportar al conocimiento existente sobre la relación entre la capacitación laboral y la calidad de información cuyos resultados podrán sistematizarse en reflexiones a modo de conclusiones y recomendaciones, de forma que, sea agregado como conocimiento a las ciencias sociales. Además, esta investigación tiene **implicancia práctica**, ya que se realizó porque existe la necesidad de progresar en la comprensión de la correlación entre la capacitación laboral y la calidad de información del INEI San Martín - Tarapoto, a fin de que los gestores directivos planifiquen más y mejores procesos de capacitación que permitan mejorar la calidad de información. Asimismo, tiene **Utilidad metodológica**, ya que con la creación de dos instrumentos de investigación mediante el método científico se buscó la correspondencia entre la capacitación laboral y la calidad de información. Una vez que sean establecidos su validez y resultados podrán utilizarse en otras futuras publicaciones de investigaciones.

Por consiguiente, es necesario plantear como **objetivo general**: Determinar la relación entre capacitación laboral y la calidad de información en los servidores públicos del INEI, San Martín - 2023. Además, se presenta como **objetivos específicos**: Identificar el nivel de capacitación laboral en los servidores públicos del INEI, San Martín – 2023. Identificar el nivel de calidad de información en los servidores públicos del INEI, San Martín – 2023. Establecer la relación de la capacitación laboral con las dimensiones de la variable calidad de información en los servidores públicos del INEI, San Martín – 2023. Establecer la relación de la calidad de información con las dimensiones de la variable capacitación laboral en los servidores públicos del INEI, San Martín - 2023.

En consecuencia, se plantea la **hipótesis general**:  $H_i$ : Existe relación entre capacitación laboral y la calidad de información en los servidores públicos del INEI, San Martín - 2023. Las **hipótesis específicas**:  $H_1$ : El nivel de capacitación laboral en los servidores públicos del INEI, San Martín - 2023, es alto.  $H_2$ : El nivel

de calidad de información en los servidores públicos del INEI, San Martín - 2023, es alto. H<sub>3</sub>: Existe relación de la capacitación laboral con las dimensiones de la variable calidad de información en los servidores públicos del INEI, San Martín - 2023. H<sub>4</sub>: Existe relación de la calidad de información con las dimensiones de la variable capacitación laboral en los servidores públicos del INEI, San Martín - 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En razón a las variables de investigación, se han realizado estudios en diferentes áreas del conocimiento. Tal es el caso de Sokolović et al. (2023), concluyeron que los empleados consideran que la capacitación tiene un impacto en el desarrollo de su carrera profesional, así como, la asistencia adicional de la capacitación tiene una derivación positiva en el crecimiento profesional. La investigación, como consecuencia de capacitaciones adicionales a los integrantes de la organización, afirma que es necesario invertir en capacitaciones para los servidores para lograr sostenibilidad y que es ineludible que los profesionales de la comunicación sean participantes activos en su propia capacitación como método para mejores resultados de capacitación. Además, proporciona directrices útiles para la gestión de la organización con respecto a la capacitación laboral y las implicaciones con el crecimiento profesional de los empleados de organizaciones de medios de comunicación como profesionales generadores de información y, sugerencias para futuras investigaciones.

De igual forma, Rivaldo y Nabella (2023), finalizaron en su investigación que la educación de los colaboradores tuvo una derivación positiva en el perfeccionamiento del desempeño de los integrantes de la organización. Además, se encontró que la capacitación laboral hizo que aumentara el desempeño de los integrantes de la organización. Luego se encontró que la experiencia laboral del colaborador puede contribuir de manera positiva a incrementar el desempeño óptimo de los mismos. También se encontró que la disciplina laboral de los integrantes de la organización hace que el desempeño de los mismos sea productivo. En consecuencia, la investigación muestra que, con la educación, capacitación, experiencia y la disciplina laboral de los integrantes de la organización al mismo tiempo, sin duda proporciona un aumento del rendimiento de los mismos. Por último, la investigación favorece la discusión y la exploración de la gestión de literatura sobre el tema para futuras investigaciones que buscan ampliar conocimiento presente, y presenta resultados empíricos que están disponibles para todas las personas interesadas.

Asimismo, Papadopoulos y Jones (2023), concluyeron que la capacitación facilitada por las políticas activas del mercado laboral a menudo se experimenta como restrictivas, sustentada por la falta de capacitación significativa, habilidades específicas para la ocupación, orientación y perspectivas de empleo de calidad. La investigación encontró que los jóvenes griegos se vieron limitados por falta de políticas públicas de capacitación tanto para obtener un trabajo como para mantenerse en él. Además, se muestra como la política activa del mercado laboral en dichos contextos no solo no logran apoyar a los jóvenes, sino que también refuerzan y legitiman prácticas laborales precarias como trabajos rutinarios, temporales y mal remunerados. Por último, la investigación llega a la conclusión que economías dominadas por industrias de baja productividad como el hotelaría y el turismo que priorizan la flexibilidad, adaptabilidad y practicas informales generan en última instancia desregulación laboral, informalidad, un desprecio por la especialización y el progreso de destrezas y conocimientos, y crisis económicas.

Por otra parte, Kankam et al. (2023), finalizaron su investigación con la conclusión, en base a sus resultados, que las organizaciones de la muestra reconocieron el factor determinante del intercambio de información. En definitiva, el estudio expresa lo crucial de la información efectiva en la cadena de suministro en la relación proveedor - comprador que permite la mejora en términos de productos y servicios flexibles, asequibles y eficientes. Además, existe un efecto mediador parcial de la calidad de información y el desempeño de la cadena de distribución de las organizaciones por mediación del intercambio de información. Por lo que, el estudio se concentra en el intercambio y la calidad de información con respecto al rendimiento de la cadena logística de la organización. Sin duda la investigación, muestra que cada vez hay un mayor número de organizaciones que entienden la importancia de la calidad de información y el intercambio de esta, en todos los procesos funcionales de las organizaciones que permiten mejores servicios y productos, y mejora las relaciones entre ofertante y demandante.

Asimismo, Ferlias et al. (2023), concluyeron que los sitios web de clínicas de ortodoncia de los Estados Unidos de América muestran información de mala o regular calidad. En muchos sitios web no se muestran comparaciones de procedimientos de ortodoncia sobre su eficiencia. Además, casi la mitad de sitios webs estadounidenses de ortodoncia no mostraron información sobre el riesgo de recaída o la necesidad de retención. La visualización de dicha información puede ser un indicador de sitios web de mejor calidad. Existe un vasto margen de oportunidad de perfeccionamiento en la información en línea que los ortodontistas estadounidenses brindan a los pacientes potenciales. En consecuencia, la investigación muestra lo crucial de la calidad de información en los sitios web, sobre los servicios que brinda, de las clínicas de ortodoncia en los estados unidos para convencer a los clientes o usuarios potenciales sobre los procedimientos quirúrgicos y no quirúrgicos a los que van a ser sometidos y los posteriores efectos, en su recuperación, que podrían tener luego de estos procedimientos.

En la misma línea, Zrnec et al. (2022), concluyeron su investigación en primer lugar, que el enfoque de evaluación de la calidad de información se puede manejar como una herramienta para la detección de noticias falsas en internet. La investigación encontró importancia en la educación, el conocimiento previo y la personalidad de las personas como factores principales para detectar información de calidad. Los hallazgos muestran que el conocimiento del dominio tiene un resultado positivo en la detección de noticias falsas, la educación en combinación con el conocimiento del dominio mejora sustancialmente el descubrimiento de noticias falsas, y la conciencia de los usuarios contribuye significativamente a la detección de noticias falsas. La investigación, por último, demuestra que hay una tendencia de que la responsabilidad de verificar el contenido, si de mayor o menor calidad, se transfiere de las fuentes de los medios de comunicación a usuarios finales de la información; lo anterior, demuestra otro problema que tiene que ver con los estándares de calidad de los medios de comunicación.

Por otra parte, Rivera (2022), concluyó en su investigación demostrando que la capacitación y el estudio profundo en documentos y técnicas activas es una premisa primordial para la producción de estrategias realizables y fundamentales en la formación pedagógica persistente de los docentes. La Investigación afirma que la formación pedagógica constante está condicionada por la complejidad de realidad educativa actual y requiere, por lo tanto, procesos de aprendizaje cooperativos como principio. Además, el programa de capacitación debe, desde su planeamiento activo, involucrar la participación de los profesores como sujetos y corresponsables de su propia educación. Por último, la investigación demuestra la importancia de los métodos, técnicas e instrumentos en contenidos de capacitación para desarrollar conocimientos trascendentales relacionados a las necesidades de los participantes, que permitan que estos procesos sean efectivos, en el sentido de que los docentes obtengan crecimiento profesional y cada vez mejores niveles de desempeño en sus actividades de formación educativa con niños, adolescentes y adultos.

Además, Torres et al. (2022), finalizaron la investigación con la conclusión que se debe dar específico hincapié en las situaciones propias de los integrantes que participan en la capacitación y desde ahí proponer una capacitación conducente al resultado de un desarrollo integral. La investigación aproxima la idea de que mientras mejor se incorpore la complejidad de los participantes en los procesos de capacitación, se podrá diseñar mejores procesos formativos. Además, se le debe añadir una perspectiva dinámica de la propia apreciación que conciben los integrantes de sus capacidades, por lo que es conducente la necesidad de ofrecer cada vez más oportunidades formativas participativas que logren suscitar cambios significativos en las personas. La investigación demuestra que los procesos de capacitación no pueden dejar de lado la evaluación de necesidades de los participantes, que muchas veces son diversas, y la complejidad propia de los participantes para obtener mejores resultados actividades formativas en las organizaciones que permitan brindar mejores productos y/o servicios.

Del mismo modo, Bonilla et al. (2018), concluyeron que el personal administrativo de estudio valora mucho más las capacitaciones con temática de tecnologías de información y de ética pública, ya que buscan mayores niveles de competencias que permitan incremento de su rendimiento en sus labores. Además, el personal responsable de la planificación en la entidad debe enfocarse en mayor medida al desarrollo de capital humano. De lo anterior, la investigación plantea la necesidad de inversiones mayores en adiestramiento y educación que permita tomar oportunidades de ascenso para formar línea de carrera dentro de la organización. La investigación demuestra que los servidores públicos de la universidad sí desean capacitarse y que las capacitaciones que estos desean y necesitan son, no solo, para su crecimiento personal sino, además, para su volverse más productivos y mejores servidores públicos. Por ello, las instituciones públicas gestionadas por sus directores, gerentes y jefes deben estar a la altura, para responder a las necesidades de sus servidores públicos que permita una gestión pública más eficiente.

Por otro lado, López et al. (2022), finalizaron la investigación con la conclusión que existe oportunidades de mejora en la calidad de información que se procura en el perfeccionamiento y sostenimiento de sistemas de información. El estudio afirma que la utilización de mejores sistemas efectivos genera virtudes, es decir, progresos en la adaptabilidad, confiabilidad y responsabilidad en la prestación de servicios. Además, la carencia de progresos en la generación de información de calidad los sistemas de información de las unidades médicas de Tamaulipas en el sector salud del estado mexicano, puede generar reacciones negativas en los usuarios. En consecuencia, siempre que la calidad de información sea primordial para la gestión pública del Estado se obtendrán mejores servicios públicos prestados, toma de decisiones y permitirá una vista más amplia de la información que se utiliza y produce. La investigación demuestra que los sistemas de información de las unidades médicas de Tamaulipas del sector salud del estado mexicano necesita mejoras para generar, al mismo tiempo, mejores niveles de calidad de información.

De igual manera, Carro et al. (2022), finalizaron su investigación con la conclusión de una escala realizada para medir la información de calidad que se divulga por medios de comunicación electrónica. Esta evaluación utilizada debe servir para perfeccionar las habilidades de los profesionales responsables de generar información. La investigación demuestra que, a través de la aplicación de la escala, se podrá incidir favorablemente en la reducción de problemas de comunicación relevantes. Además, la investigación puede permitir a los futuros investigadores que apliquen la escala ver donde existen posibles áreas de mejora y malas prácticas que generen en el futuro mejores medios de comunicación e información de calidad. El estudio expresa lo fundamental de la calidad de información en la formación de nuevo conocimiento que vale para mejorar la calidad de vida de las personas; además, esta investigación demuestra la primordial labor de los encargados de elaborar información en los medios de comunicación, para generar mayores niveles de calidad de esta misma.

Además, Vílchez et al. (2020), concluyeron la investigación demostrando que la remuneración, capacitación e impuestos son elementos que pueden hacer que los colaboradores tengan una postura positiva hacia la regulación laboral en un contexto de informalidad. La investigación se aproxima a factores que puedan hacer que las organizaciones puedan tener una mirada negativa hacia la regulación laboral que haga plantear la posibilidad de pasar a la informalidad. Además, la investigación demuestra que informalidad es un mal en la gestión de las organizaciones y más aún en la gestión del personal. Según los consultados para la investigación, sí se puede salir de la informalidad a través de un proceso gradual y continuo, porque un proceso progresivo es la mejor manera de alcanzar un cambio en la cultura organizacional. Niveles mayores de capacitación laboral se da en contextos de baja informalidad y estabilidad institucional; pero en momentos de alta informalidad las organizaciones buscan maximizar sus recursos humanos capacitan solo al personal con mayor potencial.

Por otra parte, Escobedo et al. (2019), concluyeron su investigación demostrando que la inversión en la capacitación del personal en el sector salud es importante para alcanzar los objetivos sanitarios en diferentes periodos de tiempo en el Perú. Sin embargo, la investigación muestra, además, que existe un proceso evidente de disminución de la inversión consignado para acciones de capacitación laboral y formación profesional del sector salud, en los últimos años. Por último, la investigación expresa que la inversión en capacitaciones en profesionales del sector salud, se utiliza mayoritariamente en temas relacionados a la desnutrición y salud materno-neonatal. La capacitación laboral es fundamental para que las instituciones públicas, mediante un proceso continuo de modernización de la gestión pública, permita gestión del proceso de capacitación en el sector salud que conlleve a que se cumplan los objetivos institucionales. Sin duda, hay proceso evidente de disminución de procesos de capacitación laboral en las instituciones públicas, pero de acuerdo al estudio, los servidores públicos desean siempre capacitación continua.

De igual forma, Mendoza et al. (2020), la investigación concluye que la capacitación utilizando dispositivos electrónicos, en las modalidades principales videoconferencias y cursos online son los preferidos de los servidores públicos y empleados privados del sector salud. Además, el estudio concluye con la presencia de una correspondencia directa mayor de la capacitación virtual continua con factores personales como la instrucción en redes sociales, inglés y acceso a internet en contraposición de una relación directa menor con factores organizacionales. Esto explica la conciencia de las necesidades prioritarias que requieren los servidores públicos y empleados privados del sector salud en los años venideros en un mundo globalizado. Pero, la investigación no encontró correspondencia directa de la capacitación virtual continua con factores institucionales como herramientas de acreditación, recertificación y alicientes para la capacitación. Lo anterior muestra que las instituciones deben realizar evaluaciones de necesidades para iniciar procesos de capacitación que conlleven a servidores interesados.

Por otro lado, Palma y Reyes (2018), en su investigación concluyen que existen limitaciones reconocidas para el perfeccionamiento en la calidad de información en los puestos de salud de la amazonia, esto refleja un problema transversal. Dichas limitaciones que encontró la investigación en la amazonia, estuvieron emparentadas fundamentalmente a los recursos humanos, a la debilidad del sistema de salud, y aspectos socioculturales. Además, la investigación se aproxima a que una barrera encontrada es la falta de capacitación laboral de los servidores públicos como una limitación en el aspecto de los recursos humanos de los puestos de salud en la Amazonía; por lo que se deben efectuar estrategias que permitan un proceso continuo de mejora en gestión del proceso de capacitación y de disminución de otros obstáculos para mejorar la calidad de información. La fortaleza de la investigación es que se realizó con una metodología más amplia con la información de tres registros de data del sistema de salud del sector de salud pública del país, que permitió un proceso de medición más amplia.

Asimismo, Figueroa et al. (2021), finalizaron su investigación con la conclusión que, en base a sus resultados, el desarrollo de un modelo de calidad de plataformas de capacitación virtual para profesionales basada en normas ISO permite la mejora de los profesionales en su trabajo. La investigación propone un modelo basado en norma ISO/IEC 25000, para que las organizaciones logren obtener mejores plataformas de capacitación virtual. Además, la investigación afirma que la adopción rápida de una plataforma de capacitación virtual en las organizaciones es indispensable, por lo tanto, es necesario seguir trabajando en este modelo de calidad para estas plataformas. Las capacitaciones virtuales, desde la pandemia, se han incrementado porque siguen teniendo muchas ventajas como la rapidez, la comodidad de los servidores y la facilidad para reunir a todo el personal de la organización; por lo que, es ineludible que las organizaciones se esfuercen entonces, en buscar todas las herramientas para capacitar a sus servidores de acuerdo a las necesidades de los mismos y de la organización.

Además, Guerrero (2019), en su investigación concluyó que existe correspondencia directa entre la calidad información y la toma de decisiones en el programa de prevención y control de cáncer región Lambayeque, 2017. La investigación demuestra que los jefes de los establecimientos de salud que son, por norma, conductores de la administración del sistema de prevención y control de cáncer, poseen una gran necesidad para tomar capacitaciones laborales para generar progresos en la calidad de información que ofrecen hacia los usuarios de los establecimientos de salud; esto generará mejor toma de decisiones de los gestores de salud. La investigación visualiza la brecha existente entre la calidad de información y la toma de decisiones en los servicios de salud pública. Además, la investigación afirma que los directores tienen que capacitarse para buscar el desarrollo integral de los integrantes de los establecimientos de salud. Por último, los resultados de opinión de indicadores de investigación, estuvieron altamente relacionados con las dimensiones y las variables de estudio.

Por último, Reátegui (2022), concluyó que la mayoría de los servidores públicos de la institución piensan que la gestión por competencias en los servidores públicos es buena y la información de calidad que se ofrece es buena. La investigación afirma que hay una correspondencia directa entre gestión por competencias y calidad de información en los servidores públicos del INEI Trujillo. Además, la investigación concluye que hay una relación mediana entre la gestión por competencias y las dimensiones de la calidad de información. Por otro lado, existe una relación mediana entre la calidad de información y las dimensiones de la gestión por competencias. Por lo que, la investigación concluye que el necesario proceso de fortalecimiento de competencias adquiridas debido a factores como la capacitación laboral, genera que se cumplan los objetivos personales y profesionales de los servidores públicos, e institucionales que conlleva a brindar información de calidad en un proceso de mejora permanente, siempre y cuando se permita evaluar las necesidades actuales de los servidores públicos del INEI.

Asimismo, las teorías que sostienen la investigación se centran hacia las variables de estudio, pero antes es necesario definir términos. Al respecto, la RAE (2022) conceptualiza a **Capacitación** como la acción y consecuencia de capacitar; y **Laboral** como perteneciente o relativo al trabajo, en su mirada económica, jurídica y social. En la presente investigación en referencia a la variable **Capacitación laboral** se considera como autores base a Bohlander, et al. (2018), los cuales sostienen que “la capacitación se emplea para definir el esfuerzo que hace una organización con la finalidad de incitar el aprendizaje de sus integrantes” (p. 262). Esto implica que la capacitación laboral sucede en cualquier organización, tanto en el espacio privado como público, que busca la mejora permanente del rendimiento laboral de sus integrantes.

Al respecto, como lo menciona la Resolución de Presidencia Ejecutiva No 141-2016-SERVIR-PE (2016), desarrolla la directiva que norma la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas. Esta expresa como finalidad desplegar el marco normativo para la gestión del procedimiento de formación de los servidores públicos para la mejora del desempeño de los mismos, por lo que, puedan ofrecer servicios de calidad a la sociedad. Esta directiva define como capacitación de los servidores públicos como el procedimiento que procura activamente la mejora del desempeño laboral y el perfeccionamiento de los servicios que prestan a la sociedad. De acuerdo a Ocaña, et al. (2020), el proceso de capacitación está cambiando muy rápido, ahora es un proceso colaborativo, interactivo, comunicativo y accesible desde cualquier dispositivo. Lo anterior implica que la capacitación laboral avanza conforme avanza las herramientas informativas.

Asimismo, en otros ámbitos del mundo también nos menciona la relevancia que tiene la capacitación laboral, tal es el caso como lo afirman Ariga et al. (2013), en el país de Japón, en la actualidad las personas de avanzada edad todavía siguen contribuyendo en su participación con respecto a la capacitación laboral a pesar del dominio que ya poseen. Sin embargo, no todas las instituciones públicas tienen la misma capacidad para brindar capacitación laboral constante a sus integrantes. Boikos et al. (2023), afirma que la capacitación es un elemento

significativo para que las organizaciones sean más efectivas en la consecución de sus metas; pero ofrecer capacitación es un procedimiento costoso para las organizaciones.

Por ende, afirma Bohlander et al. (2018), la capacitación laboral tiene cuatro **dimensiones**: Evaluación de necesidades, diseño, implementación y evaluación. El presente autor expresa que la **evaluación de necesidades** “es la capacidad para evaluar con rapidez la capacitación que requieren los empleados de una organización” (p. 264). Sostiene Shin et al. (2022), la evaluación de necesidades ayuda a identificar las características y necesidades de una comunidad de personas específica. Además, como señala Bosmans et al. (2022), la evaluación de necesidades debe estar destinadas a obtener rápidamente las necesidades y problemas de las personas directamente afectadas en un periodo específico de tiempo.

De manera similar, Koly et al. (2022), expresa que la evaluación de necesidades se puede obtener a través de la compilación de perspectivas de las partes interesadas consideradas por el estudio. Por lo que, este proceso implica definir correctamente la población interesada y la correcta recolección de sus opiniones, para programar capacitaciones. Al respecto, Weller et al. (2022) menciona que la evaluación de necesidades sirve de base para el desarrollo de todo proceso de capacitación que permitan facilitar la práctica profesional. Con respecto a los **indicadores** de esta dimensión Bohlander et al. (2018) menciona que: **Organización**, es un examen del entorno para determinar en donde se debe enfocar la capacitación. En el **Análisis de tareas**, se debe identificar las actividades que se deben desempeñar y los conocimientos, habilidades, capacidades necesarias para realizarlas. El **Análisis de personas**, permite trazar el programa de formación de tal manera que pueda encauzarse en las áreas deficientes.

Por otro lado, plantea Bohlander et al. (2018), con respecto a la dimensión **diseño**, en la capacitación laboral se entiende como la mejor manera de estructurar o diseñar la capacitación según las necesidades de los integrantes

de la entidad en un periodo fijo de tiempo. De acuerdo con Carliner (2016), a través del diseño se determina como desarrollar las habilidades identificadas en los objetivos y prepara a los integrantes de una organización para aplicar las habilidades. De la misma manera, Zerguine et al. (2023) expresa que el diseño de programas de capacitación laboral debe involucrar activamente a las partes interesadas a través de un proceso reiterativo de aprendizaje que ayude a desarrollar habilidades.

Asimismo, el diseño de capacitación laboral, según Vignoli et al. (2021), es la manera más efectiva de promover construcciones cognitivas y sociales útiles para mejorar las estrategias de adaptación de los integrantes de una organización de acuerdo al espacio donde trabajan. Además, como lo sostiene Tregón et al. (2021), todo diseño de capacitación debe tener en cuenta el contexto en el que se desenvuelven los participantes y la innovación para el desarrollo de todo proceso de formación. Expone Bohlander et al. (2018), al respecto de los **indicadores** de esta dimensión expresa que: **Objetivos**, describen destrezas o conocimientos que se alcanzarán y las condiciones que se modificarán. La **Disposición del aprendiz**, indica si la experiencia y conocimientos ha hecho propensos a la información que recibirán. Los **Principios del aprendizaje**, particularidades de la formación que permiten comprender nuevo conocimiento, vincularlo a su vida personal y profesional.

Por otra parte, sostiene Bohlander et al. (2018), la dimensión **implementación** de la capacitación laboral tiene mucho que ver con los métodos de capacitación, es decir, la manera de cómo debe darse la capacitación. De acuerdo con, Baumann et al. (2015), la implementación hace referencia al proceso de integración de la intervención dentro de un entorno, se centra en descubrir que funciona para comprender como funciona en contextos específicos. Al respecto, Tregón et al. (2021) expresa que una correcta implementación de un proceso de capacitación laboral implica calidad, solución a posibles discrepancias y que pueda ser sometido a evaluaciones de los participantes en la organización. En consecuencia, la implementación de la capacitación en una institución, como manifiesta Cotter et al. (2023), debe partir del apoyo de la dirección para

proporcionar a los participantes un lugar seguro para aprender, recursos adecuados, tecnología y tiempo adecuado para completar efectivamente la capacitación. De la misma manera, Pitchalard et al. (2022) manifiesta que la implementación de procesos de capacitación incluye factores como un ambiente de apoyo, aprendizaje participativo, discusiones y retroalimentación. En suma, la implementación de capacitación laboral expresa la apreciación de los métodos y consecuencias del aprendizaje de la actividad, de parte de los participantes. Con respecto a los **indicadores** de esta dimensión, Bohlander et al. (2018), afirma que: los **Métodos**, son los mejores modos para utilizar o aplicar el material de capacitación. **Resultados del aprendizaje**, se refiere a identificar cuales métodos son más eficientes para la labor y para los objetivos del programa.

Además, como menciona Bohlander et al. (2018), **la evaluación** de la capacitación laboral es el procedimiento por el cual se mide la efectividad de la capacitación, es decir, la transferencia de conocimientos de capacitación se mide con el grado en el que los integrantes de una organización demuestran las habilidades aprendidas. Teniendo en cuenta a Gulati et al. (2021), manifiesta que hay una escasez internacional de herramientas disponibles que midan la efectividad de las capacitaciones laborales con respecto al conocimiento y su aplicación en el trabajo. Esto expresa la necesidad de seguir aportando en el estudio de la capacitación laboral en las organizaciones. Para Tregón et al. (2021), la evaluación de los programas de capacitación en una organización debe regirse por la eficiencia y la satisfacción que este proceso tiene con los participantes.

Por consiguiente, para Cotter et al. (2023), la evaluación de la capacitación laboral se debe hacer de manera formativa y sumativa, la parte formativa indica que conceptos no se están entendiendo bien y la parte sumativa especifica si la capacitación tuvo éxito en lograr que los participantes consigan los objetivos de la capacitación. Al respecto, Zerguine et al. (2023) afirma que la mayoría de las evaluaciones de las capacitaciones se hacen de forma de simples verificaciones de conocimiento y pocas de forma de conocimiento percibido; además, es necesario el avance en nuevas estrategias integrales de evaluación. De acuerdo

a Bohlander et al. (2018), los **indicadores** de esta dimensión son: **Reacciones**, es evaluar los comentarios de los participantes para valorar la capacitación. **Aprendizaje**, es evaluar si los participantes obtuvieron los conocimientos esperados. **Comportamiento**, es la aplicación efectiva del material de capacitación para el aprendizaje de los participantes que permita la utilización de los conocimientos en su labor. **Resultados**, son los beneficios que obtienen las organizaciones por la inversión que se realiza en la capacitación.

Por otro lado, existen múltiples enfoques para medir la calidad de información, pero antes de conceptualizar la segunda variable y sus dimensiones, se define términos. De acuerdo a la RAE (2022), la **Calidad** es la particularidad o el conjunto de propiedades inherentes a algo, que permite atribuir su valor. Asimismo, define la **Información** como comunicación o adquisición de conocimientos que concede ampliar o precisar sobre lo que se entiende sobre algo. Se considera en la presente investigación como autores base son a Liu et al. (2017), que mide a **calidad de información** como la disparidad “entre las expectativas y las percepciones del nivel de calidad para una serie de características de calidad” (p. 2). En definitiva, una información de calidad se refiere a información valiosa, en contraposición de su cantidad. Udayana, et al. (2019), afirma en la medida que la información se precisa, completa y comprensible se determina que tiene calidad de información.

Por otra parte, en el INEI, la información de calidad esta normada a través del código de buenas prácticas estadísticas del Perú. Esta menciona que la mejora continua debe estar sustentada en la innovación metodológica y tecnológica; asimismo, a una sólida capacidad profesional que permita una revisión constante de la generación de información estadística (INEI, 2012). Con respecto a la calidad de información Hausvik, et al. (2021) expresan que, la información de alta calidad es esencial para una gestión efectiva en toda organización en términos de costos económicos, planificación organizacional y, calidad y seguridad en la atención. Además, los autores antes mencionados consideran que el ciclo de la información de calidad son la recopilación, organización, presentación, comunicación y aplicación. Al respecto de lo anterior, se puede

aseverar que todo este proceso es realizado por los servidores públicos en la institución de estudio.

Además, los autores desarrollan cuatro dimensiones para medir la calidad de información: Intrínseca, Contextual, Representacional y Accesibilidad. Como lo sostiene Liu et al. (2017), la calidad de información **intrínseca** hace referencia que la información tiene calidad por derecho propio. Es persistente, depende poco del contexto y puede medirse objetivamente. Al respecto Bani (2022) señala que la calidad de información intrínseca debe tener las características de precisión, credibilidad, objetividad y reputación. Como menciona Audrin et al. (2017), las señales intrínsecas se refieren a cualquier atributo de un producto que sea inherente a él. La calidad intrínseca de la información, según Vial (2019), se define como la idoneidad para el uso basado en las propiedades inherentes de la información. Todo lo anterior va en concordancia con lo que ya se mencionó sobre la calidad de la información intrínseca.

De igual forma, como sostiene a Ge y Lewoniewski (2020), lo intrínseco en toda información hace referencia a que es independiente del contexto en su aplicación. Adicionalmente, podemos agregar lo que afirma Roy (2023), la información de calidad intrínseca se origina en los datos simplemente por su contenido, independientemente de las circunstancias y las perspectivas. Con respecto a los **indicadores** de esta dimensión, para Liu et al. (2017) son la credibilidad, precisión, objetividad y reputación. Asimismo, como sostiene Lee et al. (2002) la **credibilidad**, es aquella información que es creíble por sí misma. La **precisión**, es cuando la información es exacta y libre de errores. **Objetividad**, es la información que fue recolectada objetivamente y de manera imparcial. **Reputación**, es aquella información producida y recolectada de buenas fuentes.

Por otro parte, Liu et al. (2017), expresa que la calidad de información **contextual** es aquella información en la que la calidad percibida puede variar según la tarea en particular. De acuerdo a Bani (2022), manifiesta que la calidad de información contextual debe tener las características de relevancia, puntualidad, valor agregado e integridad. Por lo que, una información de calidad

debe tener la capacidad de adecuarse al contexto en donde se aplica. La calidad de información contextual como afirma Vial (2019), son aquellas aptitudes para el uso en función de las tareas en cuestión. Esto implica que la información puede ser utilizada dependiendo de la tarea a realizar. Ge y Lewoniewski (2020), sostienen que lo contextual se entiende como aquella información de calidad se aplica dentro del entorno de una tarea en específico.

De la misma forma, Roy (2023) afirma que la calidad de información contextual destaca las características que se deben tener en cuenta en el contexto de una aplicación como: valor agregado, relevancia, puntualidad e integridad. De acuerdo a Liu et al. (2017), la dimensión tiene los siguientes **indicadores**: valor agregado, relevancia, puntualidad e Integridad. Al respecto, como plantea Lee et al. (2002) el **valor agregado**, se exhibe cuando la información procesada tiene valor en distintos contextos. **Relevancia**, es la información útil para generar nuevo conocimiento. **Puntualidad**, es aquella información presentada de forma oportuna e **integridad**, es aquella característica que admite la conducción adecuada del dato.

Asimismo, la calidad de información **representacional** se puede expresar como el nivel en la que la información se presenta de modo claro (Liu et al. 2017). De la misma manera como sostiene Bani (2022), la calidad de información representacional tiene las características de interpretabilidad, comprensibilidad, consistencia y concisa. La calidad de información representacional como sostiene Vial (2019), se refiere a las aptitudes para el uso basado en el formato y la presentación de información para la tarea en cuestión. Al respecto, Ge y Lewoniewski (2020) enfatiza que la información representativa significa que la información se presenta de una manera fácilmente interpretable, comprensible, concisa y coherente.

De la misma manera, Wilson et al. (2021) considera que la calidad de información representacional significa que debe estar presentada de forma clara, fácilmente entendible, interpretable y sin ambigüedades. Con respecto a los indicadores de esta dimensión, de acuerdo a Liu et al. (2017), son:

Interpretabilidad, Facilidad de comprensión, Consistencia representacional, Representación concisa. Al respecto, como sostiene Lee et al. (2002) **la interpretabilidad**, es la información que tiene propiedades que permiten su fácil interpretación. **Facilidad de comprensión**, es la información que tiene como característica que es fácil de entender. **Consistencia representacional**, es la información que se presenta de manera consistente en los formatos correspondientes. **Representación concisa**, es la información que se enseña de manera compacta.

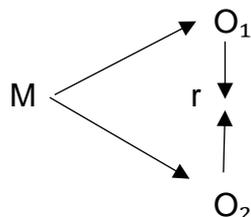
Por último, la **accesibilidad** como propiedad de la información de calidad, se refiere a la facilidad con la que se obtiene la información buscada (Liu et al., 2017). Enfatiza Bani (2022), la calidad de información de accesibilidad está relacionada con el acceso a la información, contiene las características de accesibilidad y seguridad. La calidad de información de accesibilidad, como afirma Vial (2019), hace referencia a las aptitudes para el uso basada en la capacidad para recuperar la información en cuestión. Al respecto, Ge y Lewoniewski (2020) sostiene que la información de calidad debe enfatizar que los datos deben ser accesibles y seguros en su uso. De acuerdo con Roy (2023), describe la calidad de información de accesibilidad como aquella que tiene la capacidad de recuperación de los datos dispersos que afectan a su calidad. Con respecto a los **indicadores** de esta dimensión, Liu et al. (2017) indica que son: accesibilidad y seguridad de acceso. De acuerdo a Lee et al. (2002), la **accesibilidad**, es la información que es de fácil acceso; y **seguridad de acceso**, es la información que tiene como característica la protección adecuada.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y Diseño de Investigación

**3.1.1. Tipo de estudio:** La presente investigación se desarrolló basado en un estudio de tipo básica, es decir, permitió la ampliación del conocimiento concerniente a las variables investigadas. Tal como lo afirma Hernández y Mendoza (2018), la investigación básica se encarga de producir conocimiento y teorías. Asimismo, la investigación se enmarcó de acuerdo a su naturaleza en un enfoque cuantitativo ya que buscó establecer relaciones entre las variables a través de demostrar las hipótesis planteadas mediante la recolección de datos. Al respecto, Sambrado (2020) sostiene que la investigación cuantitativa busca de forma fundamental recoger datos y medir datos numéricos de las variables de estudio.

**3.1.2. Diseño de Investigación:** La presente investigación utilizó un **diseño no experimental** ya que no utilizará la observación científica. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) menciona que, el diseño no experimental es el estudio en el que no se manipula de forma intencional las variables. La investigación se enmarcó en un **corte transversal** debido a que las variables se medirán en un punto determinado de tiempo. La investigación, del mismo modo, fue **correlacional** porque midió dos variables y la relación estadística entre ambas sin la interferencia de otra variable extraña. El esquema de representación gráfica es:



Donde:

M = Muestra.

O<sub>1</sub> = Capacitación laboral.

O<sub>2</sub> = Calidad de información.

r = Relación de las variables de estudio.

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

#### **Variable 1:**

Capacitación Laboral

#### **Variable 2:**

Calidad de Información

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

**3.3.1. Población:** De acuerdo a Perez et al. (2020), la población se puede considerar como el total de unidades o elementos que pueden conformar el ámbito de la investigación. En ese sentido, la población en la presente investigación se conformó de 62 servidores públicos del INEI, San Martín – 2023, con corte del mes de mayo.

- **Criterios de inclusión:** Se consideró a los servidores públicos del INEI San Martín – Tarapoto, 2023.
- **Criterios de exclusión:** Se prescindió de la muestra al director, al personal de limpieza y al conductor; además, a siete personas que no quisieron dar su consentimiento informado.

**3.3.2. Muestra:** Se describe como una parte del universo poblacional que encarna el comportamiento de este en su conjunto (Castellano et al. 2020). En la investigación, la muestra se conformó por 52 servidores públicos del INEI San Martín – Tarapoto.

**3.3.3. Muestreo:** Se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia debido a que las personas utilizadas en la investigación son escogidas deliberadamente por el investigador de acuerdo a su criterio (Castellano et al., 2020).

**3.3.4. Unidad de Análisis:** Un servidor público del INEI San Martín.

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

#### **3.4.1. Técnica:**

Para la técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta, de esta manera, se pudo recolectar información sobre las variables de estudio. Sostiene Yuni y Urbano (2018), la definición de técnica indica las formas o procedimientos estandarizados por los cuales se forjan informaciones confiables y validas, para ser utilizadas como datos científicos.

#### **3.4.2. Instrumentos:**

Los instrumentos de la investigación sirvieron para recoger información necesaria para medir las variables. De esta manera, se utilizó dos cuestionarios. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) sostiene que el cuestionario describe un conglomerado de preguntas respecto de una o más variables. Los cuestionarios fueron contruidos por el investigador basados en los autores base de la presente investigación. De esta manera, un cuestionario se utilizó para medir la primera variable Capacitación Laboral que contará con cuatro dimensiones y un total de 24 ítems. La primera dimensión se le asignó seis ítems, a la segunda dimensión se le implementó seis ítems, a la tercera dimensión tuvo cuatro ítems y la cuarta dimensión tuvo ocho ítems. La escala devino en ordinal, tipo Likert 1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre y 5= Siempre.

Los niveles de las variables fueron valorados con: alto, medio, bajo; cada uno tendrá sus rangos, asumiendo el puntaje mínimo y máximo: Alto: 90-120, medio: 57-89, bajo: 24-56. En la parte de la dimensión que tiene cuatro ítems, el rango que se utilizó fue: Alto: 16-20, medio: 10-15, bajo: 4-9. Para las dimensiones que tienen seis ítems, el rango se enmarcó en: Alto: 24-30, medio: 15-23, bajo: 6-14. Por último, para la dimensión que tiene ocho ítems, el rango fue: Alto:31-40, medio: 20-31, bajo: 8-19.

Con respecto a la segunda variable Calidad de información contó con cuatro dimensiones y el cuestionario con 28 ítems, a la primera dimensión se le asignó ocho ítems. La segunda dimensión se le implementó ocho ítems. La tercera dimensión tuvo ocho ítems y la cuarta dimensión se le asignó cuatro ítems. La escala fue ordinal, tipo Likert 1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre y 5= Siempre. Los niveles de las variables fueron medidas con: alto, medio, bajo; cada uno tuvo sus rangos, teniendo en cuenta el puntaje mínimo y máximo: Alto: 104-140, medio: 66-103, bajo: 28-65. Para el asunto de la dimensión que tiene cuatro ítems, el rango fue: Alto: 16-20, medio: 10-15, bajo: 4-9. Para las dimensiones que tiene ocho ítems, el rango devino en: Alto: 31-40, medio: 20-31, bajo: 8-19.

### **3.4.3. Validez:**

Se realizó remitiendo los instrumentos que constan de dos cuestionarios, para el juicio de cinco especialistas expertos; los cuales asumieron la labor de verificar la claridad, coherencia y relevancia de los instrumentos para la investigación, que les permitió emitir una opinión para establecer un promedio de validez. Por lo tanto, como resultado a la primera variable, se obtiene un promedio de 0.98, simbolizando el 98 % de concordancia entre jueces. Por otra parte, la segunda variable mostró un promedio de 0.99, simbolizando el 99 % de concordancia entre jueces; lo que revela, que disfrutan de alta validez. De esta manera, se reúne las condiciones para un apropiado procedimiento metodológico que permite aplicar los

instrumentos. Esta validación se realizó con prueba de confiabilidad juicio de expertos AIKEN.

#### **3.4.4. Confiabilidad:**

A fin de valorar la fiabilidad de los instrumentos a ser aplicados, pasó por el análisis del Alfa de Cronbach. De tal manera, la confiabilidad se alcanzó procesando los datos conseguidos para la variable Capacitación laboral se calculó la confiabilidad de la prueba, la cual, dio como resultado 0,83; por lo que, arrojaron una fuerte confiabilidad. Para el caso de la variable Calidad de Información, la prueba dio como resultado una confiabilidad de 0.90, lo que muestra una alta confiabilidad de los instrumentos, de tal manera, se garantizó la confiabilidad de los instrumentos. Los datos tabulados en donde se digitaron las respuestas, se realizaron mediante el programa SPSS versión 26 para la obtención del Alfa de Cronbach.

#### **3.5. Procedimientos**

Para el diseño de conseguir los objetivos de la investigación, el investigador se presentó a solicitar autorización en el INEI San Martín para la aplicación de los cuestionarios, para ello se presentó una solicitud de autorización hacia el director de la Oficina Zonal de Estadística e Informática de Tarapoto. De este procedimiento, se obtuvo la autorización correspondiente y se procedió a coordinar con los coordinadores regionales de los proyectos, para fijar una fecha de aplicación de los cuestionarios presencialmente a la mayoría de los servidores públicos. Se aplicó el cuestionario a los desearon firmar el consentimiento informado. Posteriormente, obtenidos las respuestas se procedió a procesar la información para su presentación en forma de tablas y figuras, que fueron interpretadas para llegar a conclusiones.

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

El software que se utilizó para el tratamiento de los datos de la presente investigación fue el programa SPSS versión 26. Es este programa se realizó el análisis de los datos cuyos cálculos ayudaron a medir las

variables y dimensiones y, determinar los resultados que se buscaba. Después de la aplicación de la prueba de normalidad se aplicará el estadístico de Rho Spearman para probar las hipótesis correlacionales.

### 3.7. Aspectos éticos

El investigador realizó una labor concienzuda respetando el correcto citado de fuentes bibliográficas mediante la norma APA. Además, se acató todas las normas, directivas, lineamientos y exigencias de investigación establecidas por la Universidad César Vallejo.

Con la presente investigación se buscó solucionar el problema de investigación y mejorar la vida de las personas aplicando el principio de **beneficencia**. Asimismo, la investigación se rige por la **no maleficencia**, ya que no se busca hacer daño alguno de manera directa e indirecta con la investigación. En la presente investigación se sigue el principio de **autonomía** que permite la toma de decisiones de manera autónoma, sin seguir ordenes de otras personas. La investigación se rige por el principio de **justicia** debido a que tiene la misma consideración y respeto por todas las personas que están abarcadas en el estudio. Por último, la investigación es tutelada por el principio de **la verdad**, desde el primer hasta el último día del estudio se desarrolló con absoluta veracidad, imparcialidad y objetividad. Al respecto, se utilizó el consentimiento informado para los servidores públicos que conformaron la muestra del estudio, siguiendo los principios antes nombrados.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Nivel de Capacitación laboral en los servidores públicos del INEI, San Martín – 2023

**Tabla 1**  
*El nivel de la Capacitación laboral*

Escala	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	24 - 56	0	0%
Medio	57 - 89	9	17%
Alto	90-120	43	83%
Total		52	100%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los servidores públicos del INEI, San Martín - 2023

Como se indica en la tabla, el nivel de la variable Capacitación laboral está de la siguiente manera: el 83 % de los servidores públicos (43) del INEI consideran que es alto, el 17 % expresan que es medio (9) y el 0 % que es bajo. Al respecto, los anteriores resultados nos demuestran el nivel de la capacitación laboral en los servidores públicos de la institución. Esto evidencia que hay una aceptación muy buena, en general, sobre la capacitación laboral en la institución; sin embargo, esto implica que se deben hacer esfuerzos permanentes por mantener niveles altos de capacitación laboral, por parte de la dirección de la institución. Por lo tanto, se acepta la hipótesis H1: El nivel de capacitación laboral en los servidores públicos del INEI, San Martín - 2023, es alto.

#### 4.2. Nivel de Calidad de información en los servidores públicos del INEI, San Martín – 2023

**Tabla 2**  
*El nivel de la Calidad de información*

Escala	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	28-65	0	0%
Medio	66 - 103	2	4%
Alto	104-140	50	96%
Total		52	

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los servidores públicos del INEI, San Martín – 2023

Como señala la tabla, el nivel de la Calidad de información en los servidores públicos del INEI se encuentra de la siguiente manera: el 96 % consideran que es alta (50), el 2 % expresan que es media (4) y el 0% considera baja. Como expone los resultados, los servidores públicos del INEI, en su mayoría, consideran una alta calidad de información. Sin embargo, esto implica que los esfuerzos por mantener niveles altos de calidad de información deben ser constantes tanto en los servidores como en el nivel directivo de la institución. Por ende, se acepta la hipótesis H2: El nivel de calidad de información en los servidores públicos del INEI, San Martín - 2023, es alto.

#### 4.3. Relación entre la Capacitación laboral y las dimensiones de Calidad de información en los servidores públicos del INEI, San Martín – 2023

**Tabla 3**  
*Prueba de normalidad de datos*

Variable y Dimensiones	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Capacitación laboral</b>	,173	52	,000
Intrínseca	,173	52	,000
Contextual	,242	52	,000
Representacional	,164	52	,001
Accesibilidad	,224	52	,000

**Fuente:** Datos procesados en el SPSS v26

Con respecto a la prueba de normalidad, se utilizó Kolmogorov-Smirnov ya que es para muestras mayores o iguales a 51 datos, como la de la presente investigación; además, se señala que las variables no revelan distribución normal debido a que sus valores existen por debajo de  $p$  valor  $< \alpha$  (0,05). Por lo tanto, esto implica que convenimos tomar la prueba No paramétrica, de tal modo, se calcularon las variables con la prueba de correlación de Rho de Spearman.

**Tabla 4**  
*Correlación entre capacitación laboral y las dimensiones de Calidad de información*

		Intrínseca	Contextual	Representacional	Accesibilidad
Capacitación laboral	Correlación de Rho Spearman	,532	,602	,698	,570
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	52	52	52	52

**Fuente:** Datos procesados en el SPSS v26

La correlación de Rho de Spearman se presenta de la siguiente manera, las correlaciones son iguales a (0.532, 0.602, 0.698 y 0.570) respectivamente, esto nos demuestra una correlación positiva moderada entre las variables, de la misma manera, es significativa con 99 % de grado de confianza ya que los datos existen debajo p valor < (0,01) con p valor igual a 0,000. De esta manera se acepta la hipótesis H<sub>3</sub>: Existe relación de la capacitación laboral con las dimensiones de la variable calidad de información en los servidores públicos del INEI, San Martín - 2023. Es necesario que, para mantener niveles altos de calidad de información o mejorar en este tema se continúe con la capacitación laboral de los servidores públicos de la entidad a partir de la implementación y cumplimiento de las estrategias con las que cuenta la institución en temas de calidad de información intrínseca, contextual, representacional y de accesibilidad.

#### 4.4. Relación entre la Calidad de información y las dimensiones de Capacitación laboral en los servidores públicos del INEI, San Martín – 2023

**Tabla 5**  
*Prueba de normalidad de datos*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Capacitación laboral</b>	,173	52	,000
<b>Calidad de información</b>	,181	52	,000
Evaluación de necesidades	,178	52	,000
Diseño	,233	52	,000
Implementación	,186	52	,000
Evaluación	,153	52	,004

**Fuente:** Datos procesados en el SPSS v26

Con respecto a la prueba de normalidad, se utilizó Kolmogorov-Smirnov ya que es para muestras mayores o iguales a 51 datos, como la de la presente investigación; además, se indica que las variables no revelan distribución normal debido a que sus valores existen por debajo de p valor es < a (0,05). Por lo tanto, esto implica que ocupamos la prueba No paramétrica, entonces se examinaron las variables con la prueba de correlación de Rho de Spearman.

**Tabla 6**  
*Correlación entre Calidad de información y las dimensiones de Capacitación laboral*

		Evaluación de necesidades	Diseño	Implementación	Evaluación
Calidad de información	Correlación de Rho Spearman	,550	,489	,646	,775
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	52	52	52	52

**Fuente:** Datos procesados en el SPSS v26

La correlación de Rho de Spearman se presenta de la siguiente manera, las correlaciones son iguales a (0,550; 0,489; 0,646 y 0,775) respectivamente; además, es significativa con 99 % de grado de confianza ya que los datos existen debajo de p valor  $< (0,01)$  con p valor igual a 0,000 en todas las correlaciones mostradas en el cuadro. Existe una correlación positiva débil (0,489), asimismo, hay correlación positiva moderada (0,550 y 0,646). Por último, existe una correlación positiva considerable (0,775). De esta manera se acepta la hipótesis H<sub>4</sub>: Existe relación de la calidad de información con las dimensiones de la variable capacitación laboral en los servidores públicos del INEI, San Martín - 2023. Al respecto, todos los aspectos de la capacitación laboral son necesarios para seguir mejorando la calidad de la información, por lo que, es necesario que los pasos estratégicos para capacitaciones laborales, se cumplan para ciclos virtuosos de mejora continua en términos de información de calidad.

#### 4.5. Relación entre la capacitación laboral y la calidad de información en los servidores públicos del INEI, San Martín – 2023

**Tabla 7**

*Correlación entre Capacitación laboral y Calidad de Información*

		Calidad de información
Capacitación laboral	Correlación Rho Spearman	,724
	Sig. (bilateral)	,000
	N	52

**Fuente:** Datos procesados en el SPSS v26

Se presenta la correlación de Rho de Spearman de la siguiente manera: la correlación es igual a 0,724, de lo anterior, se determina que hay una correlación positiva considerable, además, es significativa (bilateral) al 99 % porque el dato existe debajo de p valor < (0,01). Por lo tanto, se acepta la hipótesis  $H_i$ : Existe relación entre capacitación laboral y la calidad de información en los servidores públicos del INEI, San Martín - 2023. La capacitación laboral en los servidores públicos de la institución de estudio es necesaria para mayores niveles de calidad de información, por lo que es preponderante que las estrategias que la institución está utilizando se mantengan y mejoren para continuar con los procesos de capacitación a los servidores en todas las áreas y proyectos que están involucradas en la generación de estadística pública.

## V. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo específico 1: Identificar el nivel de la Capacitación laboral en los servidores públicos del INEI, San Martín – 2023, se exhibe que la capacitación laboral es alta en un 83%. El resultado expresa que hay una alta especialización en los conocimientos impartidos en todos los procesos de formación dentro de la institución que hace que los servidores mejoren profesionalmente y en el entorno laboral, esto conlleva a la consecución de los estándares de la entidad como la calidad de información. De acuerdo a Rivaldo y Nabella (2023) la capacitación laboral acompañada con la experiencia de los servidores públicos tiene mejores resultados para alcanzar los intereses y buenas prácticas institucionales. Lo anterior se evidencia en la institución de estudio, la cual contiene profesionales con amplia experiencia en los distintos proyectos que, sumada a los procesos de formación laboral hace que genere mejores resultados. Esto nos indica la percepción de capacitaciones laborales eficientes que tienen los servidores públicos en la institución. Sin embargo, para que los resultados y la percepción de capacitación en los trabajadores se siga manteniendo, la institución necesita ir a la par de la innovación en este tema. Al respecto, Torres et al. (2022) expresa que la capacitación laboral, a raíz de un proceso permanente de innovación de las organizaciones, necesariamente debe fijarse en las necesidades de capacitación que tienen sus participantes, para la cual es primordial una evaluación de necesidades. De lo anterior, Ocaña et al. (2020) reafirma que la capacitación es en la actualidad, un proceso comunicativo y colaborativo que busca conocer las necesidades de los trabajadores en una primera instancia para obtener mejores resultados del proceso y por consiguiente alcanzar los objetivos institucionales. Muchas veces, por cuestiones de prejuicios o ideas preconcebidas se cree que las personas de mayor edad o de mayor experiencia en las instituciones son las que tienen menos ganas de capacitarse. Esto no se refleja en la realidad de la institución de estudio ya que en igual medida los servidores con mayor y menor experiencia quieren capacitarse, como lo expresa Ariga et al. (2013), en la actualidad japonesa las personas de avanzada edad, todavía siguen contribuyendo en su participación con respecto a la capacitación laboral a pesar del dominio que ya poseen.

Del resultado del objetivo específico 2: Identificar el nivel de calidad de información en los servidores públicos del INEI, San Martín – 2023, se presenta que los servidores públicos perciben que la calidad de información es alta en un 96 %. El resultado manifiesta que los servidores siguen las normas, lineamientos, directrices y el código de buenas prácticas de la institución; asimismo, los planes estratégicos institucionales se pueden asumir que están cumpliéndose para generar mayores niveles de calidad de información. Para Udayana et al. (2019), los niveles de información de calidad se deben determinar, teniendo en cuenta la precisión, completitud y comprensibilidad de la misma. De lo anterior, se advierte que los servidores públicos reconocen estas características de calidad de información. De acuerdo a Kankam et al. (2023), la calidad de información y el intercambio de la información tienen un efecto positivo en los procesos funcionales de las organizaciones que permiten que se brinden mejores productos y servicios en un círculo virtuoso. Al respecto, López et al. (2022) reafirma que mayores niveles de calidad de información con sistemas de información más eficientes conllevan a mayor adaptabilidad, confiabilidad y responsabilidad en la presentación de servicios públicos. Sin embargo, se puede pensar que lo anterior implica ingentes gastos públicos para mejorar la información de calidad en un proceso de continuo de modernización de la gestión pública, pero esto en mediano y largo plazo no es así. Hausvik et al. (2021), sostienen que la información de calidad es fundamental para la gestión efectiva de toda organización en términos de costos económicos, planificación organizacional y, calidad y seguridad en la atención.

Con respecto al resultado del objetivo específico 3: Establecer la relación de la capacitación laboral con las dimensiones de la variable calidad de información en los servidores públicos del INEI, San Martín – 2023, para un análisis minucioso se presenta los resultados siguientes: respecto a la asociatividad entre la capacitación laboral y la dimensión intrínseca se obtuvo una correlación positiva moderada ( $r= 0,532$ ) con una sig. (bilateral) del 99%. Asimismo, referente a la correspondencia entre la capacitación laboral y la dimensión contextual se obtuvo una correlación positiva moderada ( $r= 0,602$ ) con una sig. (bilateral) del 99%. Además, respecto a la asociatividad entre la capacitación laboral y la dimensión

representacional se obtuvo una correlación positiva moderada ( $r= 0,698$ ) con una sig. (bilateral) del 99%. Por último, la correspondencia entre la capacitación laboral y accesibilidad expresa una correlación positiva moderada ( $r= 0,570$ ) con una sig. (bilateral) del 99%. Por lo tanto, existe una relación entre la capacitación laboral y las dimensiones de calidad de información. Al respecto, Bonilla et al. (2018) concluyen que el personal de las instituciones públicas quiere capacitarse cada vez más en temas tecnológicos y metodológicos de la información y en ética pública; a la larga, esto incrementa la calidad de información recopilada y brindada por los trabajadores. Esto se visualiza en la realidad, en la institución de estudio ya que los servidores públicos siempre están dispuestos e interesados a capacitarse en estos temas que benefician la calidad de información recopilada y generada. No se debe olvidar además que en el código de buenas prácticas estadísticas se menciona que, una sólida capacitación laboral e innovación metodológica y tecnológica permiten una constante revisión de todos los aspectos de la generación de información estadística de calidad (INEI, 2012). Asimismo, Wilson et al. (2021) manifiesta que, la información en todo espacio en la que se suministra debe ser fácilmente comprensible, interpretable y coherente. Esto aplica para la ejecución de la capacitación, así como, para los resultados que se esperan de esta, en la institución estadística de estudio. Otro aspecto importante es la asociatividad de la accesibilidad de información y la capacitación laboral; al respecto, Bani (2022) sostiene que, la información estadística debe ser accesible tanto para los servidores públicos como por los usuarios; adicionalmente, debe ser seguros en su utilización y su elaboración.

Con respecto al resultado del objetivo específico 4: Establecer la relación de la calidad de información con las dimensiones de la variable capacitación laboral en los servidores públicos del INEI, San Martín - 2023. Se demostró la correspondencia entre la calidad de información y la evaluación de necesidades a través de una correlación positiva moderada ( $r= 0,550$ ) con una sig. (bilateral) del 99%. Asimismo, referente a la asociatividad entre la calidad de información y el diseño exhibió una correlación positiva moderada ( $r= 0,489$ ) con una sig. (bilateral) al 99%; además, respecto a la correspondencia entre la calidad de información y la implementación presentó una correlación positiva moderada ( $r= 0,646$ ) con una

sig. (bilateral) al 99%. Por último, la asociatividad entre la calidad de información y la evaluación expresa una correlación positiva considerable ( $r= 0,775$ ) con una sig. (bilateral) al 99%. Los anteriores resultados expresan cuales de los aspectos o fases del proceso de capacitación laboral tienen un mayor impacto en el esfuerzo de los servidores públicos por mantener y perfeccionar la calidad de la información estadística. En ese sentido, la evaluación de los procesos de capacitación tiene una relación más fuerte con la calidad de información; asimismo, la evaluación de necesidades y la implementación tienen una relación moderada con la segunda variable. Al respecto, Torres et al. (2022) sostienen que la capacitación moderna dentro de las organizaciones debe en primera instancia, realizar una correcta evaluación de necesidades y posterior a la capacitación, una correcta apreciación de los resultados de aprendizaje para medir cuanto aprendieron los trabajadores. Además, con respecto a la relación de la calidad de información con la implementación de la capacitación, Tregón et al. (2021) afirman que este aspecto de la capacitación implica calidad, adecuados recursos, solución a posibles discrepancias y que pueda ser sometido a evaluaciones de los participantes. Por lo tanto, es de vital importancia prestar atención a todos los fases o etapas de la capacitación laboral para seguir manteniendo niveles altos de calidad de información que coadyuven a la institución y al país, a través de estadísticas de reconocida calidad. Se podría pensar, entonces, de acuerdo a lo anterior y a los resultados que, si exhibe una fuerte asociatividad entre la calidad de información y la evaluación de la formación laboral, las organizaciones se esforzarían en mejorar las formas de como evaluar el aprendizaje adquirido. Pero, como afirma Gulati et al., (2021), hay una escasez internacional de herramientas disponibles que midan la efectividad de las capacitaciones laborales con respecto al conocimiento y su aplicación en el trabajo. Al respecto, Papadopoulos y Jones (2023) expresan que, es notorio la falta de políticas públicas de capacitación, tanto para obtener un trabajo como para mantenerse en él, ya que hay un proceso evidente en la actualidad de la proliferación de trabajos rutinarios, temporales y mal remunerados.

Determinar la relación entre la capacitación laboral y la calidad de información en los servidores públicos del INEI, San Martín – 2023, impulsó la presente investigación el cual, en consecuencia, demostró la asociatividad entre la capacitación laboral y la calidad de información ( $r= 0,724$ ), con una significancia al 99 % con un valor  $p < a 0,01$ . Por consiguiente, se acepta la hipótesis planteada. Al respecto, Palma y Reyes (2018) expresan que la capacitación laboral del personal es una limitante a la mejora continua de la calidad de información en los establecimientos de salud de la amazonia peruana. Lo anterior indica la importancia de la capacitación laboral como una actividad de progreso continua en la gestión pública, para la calidad de información. Asimismo, la capacitación es una parte fundamental de la gestión por competencias. De lo mencionado anteriormente, de acuerdo a Reátegui (2022) existe una correlación positiva entre la gestión por competencias y la calidad de información, por ende, la capacitación laboral al ser un indicador principal de la gestión por competencias, tiene una estrecha relación positiva con la calidad de información. Es importante, por lo tanto, entender el camino que se está siguiendo a nivel mundial con respecto a la proliferación de las capacitaciones virtuales con el fin de hacer sostenible este proceso que convergen en mejores productos y servicios que prestan las instituciones públicas. En consecuencia, Mendoza et al. (2020) sostienen que, las capacitaciones virtuales tienen una gran asociatividad con las preferencias personales de los servidores, que buscan no solo crecer individualmente sino dentro de la institución. Por lo que, como expresan Weller et al. (2022), la evaluación de necesidades sirve de base para el desarrollo de todo proceso de capacitación que permitan facilitar la práctica profesional.

## VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Existe relación entre la capacitación laboral y la calidad de información en los servidores públicos del INEI, San Martín – 2023, tienen una correlación positiva considerable ( $r= 0,724$ ); además, es significativa (bilateral) al 99 % porque el valor (0,000) está debajo de 0,01 o p valor  $< (0,01)$ . Por lo tanto, se demuestra que los procesos de capacitación laboral que se dan en la institución ejercen una asociatividad con la calidad de información que esta desarrolla, en favor de las estadísticas regionales y nacionales.
- 6.2.** El nivel de la capacitación laboral en los servidores públicos del INEI, San Martín – 2023 es alto, con un 83 % de los servidores públicos del INEI, es decir 43 de estos. Al respecto, los anteriores resultados nos demuestran el nivel de la capacitación laboral en los servidores públicos de la institución. Esto evidencia que hay una aceptación muy buena, en general, sobre la capacitación laboral en la institución; pero implica mayores esfuerzos permanentes por mantener niveles altos de capacitación laboral, por parte de la dirección de la institución.
- 6.3.** El nivel de la calidad de información en los servidores públicos del INEI, San Martín – 2023 es alto, dado que un 96 % consideran que es alta, es decir, 50 personas. Como expone los resultados, los servidores públicos del INEI, en su mayoría, consideran una alta calidad de información; sin embargo, esto implica que los esfuerzos por mantener niveles altos de calidad de información deben ser constantes tanto en los servidores como en el nivel directivo de la institución.

**6.4.** Existe relación entre la capacitación laboral y las dimensiones de la calidad de información en los servidores públicos del INEI, San Martín - 2023, de tal manera que, en cuanto a capacitación laboral y la dimensión intrínseca, la correlación de Rho Spearman es positiva moderada ( $r= 0.532$ ,  $p= 0,000$ ); en cuanto a capacitación laboral y la dimensión contextual la correlación de Rho Spearman es positiva moderada ( $r= 0.602$ ,  $p= 0,000$ ). Sobre la capacitación laboral y la dimensión representacional la correlación de Rho Spearman es positiva moderada ( $r= 0.698$ ,  $p= 0,000$ ). Finalmente, para capacitación laboral y Accesibilidad la correlación de Rho Spearman es positiva moderada ( $r= 0.570$ ,  $p= 0,000$ ). Asimismo, todas las correlaciones anteriores son significativas con 99 % de grado de confianza ya que los datos están debajo del 0,01 o  $p$  valor  $< (0,01)$ .

**6.5.** Existe relación entre la calidad de información y las dimensiones de la capacitación laboral en los servidores públicos del INEI, San Martín - 2023, de manera que, la calidad de información y evaluación de necesidades tiene una correlación de rho spearman positiva moderada ( $r= 0,550$ ,  $p= 0,000$ ). En cuanto a la calidad de información y diseño tienen una correlación rho spearman positiva débil ( $r= 0,489$ ,  $p= 0,000$ ). La calidad de información y la implementación tienen una correlación rho spearman positiva moderada ( $r= 0,646$ ;  $p= 0,000$ ). Finalmente, para la calidad de información y evaluación tienen una correlación rho spearman positiva considerable ( $r= 0,775$ ;  $p= 0,000$ ). Además, las correlaciones anteriores son significativa con 99 % de grado de confianza ya que los datos están debajo del 0,01 o  $p$  valor  $< (0,01)$ .

## VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Al director, promover que se considere en las reuniones correspondientes con la jefatura central de la institución, las capacitaciones de calidad para los servidores públicos de la institución mediante un concurso público para personal calificado para capacitar y que tenga metodología educativa para la enseñanza. De tal forma que este garantice calidad del expositor y del material que se utilizará, en las capacitaciones en los distintos proyectos que maneja la institución. Esto se debe proponer en el Plan Estratégico Institucional Anual y Plan Operativo Institucional Multianual y que posteriormente se ratifiquen en el POI del siguiente año con el fin de institucionalizarlo. Además, realizar un adecuado filtro de servidores que deberán ser capacitados y una correcta de evaluación de necesidades de capacitación.
- 7.2.** Al director, considerar que se expresen en las reuniones correspondientes con la jefatura central de la institución, la implementación con mejoras en la planificación y organización de capacitaciones mediante acciones estratégicas y operativas que coadyuven a optimizar la sostenibilidad de la gestión de la institución; por lo que se debe realizar una concientización a los servidores públicos y que esta actividad se encuentre dentro del Plan Operativo Institucional anual o Multianual y que se vea reflejado dentro del código de buenas prácticas estadísticas actualizada. En consecuencia, puedan tener capacidad de mejora en sus labores que permita mayores niveles de calidad de información.
- 7.3.** Al director, considerar expresar en las reuniones que correspondan con la jefatura central de la institución, actividades para estimular a los servidores públicos de la institución mediante capacitaciones con temas interesantes y transformadores, que sean aparte de las que reciben normalmente los servidores públicos, para que suministren ideas innovadoras y transformadoras mediante reuniones semanales y que estas reuniones se encuentren dentro de las actividades anuales o multianuales que tiene

planificadas el director, en los distintos proyectos que ejecuta la institución dentro de la región. Además, que se asuman riesgos que nacen de la implementación de las ideas de servidores que contribuirán a mejores resultados.

- 7.4.** Al director, seguir manteniendo los procesos de mejora continua en la recolección, organización, presentación, comunicación y aplicación de datos generados por los servidores públicos de la institución mediante la solicitud de que se actualice de forma primordial y rápida el código de buenas prácticas estadísticas de la institución. La misma que no se actualiza desde hace una década, permitiendo que la institución tenga mayores y mejores estándares de calidad de acuerdo al contexto que se encuentra el país y el mundo; además, mediante la generación de nuevos conocimientos adquiridos y la implementación de nuevas técnicas innovadoras que permitan mejores niveles de información de calidad.

## REFERENCIAS

- Ariga, K., Kurosawa, M., Ohtake, F., Sasaki, M., y Yamane, S. (2013). Organization adjustments, job training and productivity: Evidence from Japanese automobile makers. *Journal of the Japanese and International Economies*, 27(1), 1–34. <https://doi.org/10.1016/j.jjie.2012.11.002>
- Audrin, C., Brosch, T., Chanal, J., y Sander, D. (2017). When symbolism overtakes quality: Materialists consumers disregard product quality when faced with luxury brands. *Journal of Economic Psychology*, 61, 115–123. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2017.04.001>
- Bani, J. (2022). the Influence of Supply Chain Management Practices on Supply Chain Performance: the Moderating Role of Information Quality. *Business, Management and Economics Engineering*, 20(1), 152–171. <https://doi.org/10.3846/bmee.2022.16597>
- Baumann, A., Powell, B., Kohl, P., Tabak, R., Penalba, V., Proctor, E., Domenech, M., y Cabassa, L. (2015). Cultural adaptation and implementation of evidence-based parent-training: A systematic review and critique of guiding evidence. *Children and Youth Services Review*, 53, 113–120. <https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2015.03.025>
- Bohlander, G., Snell, S., y Morris, S. (2018). *Administración de Recursos Humanos* (17th ed.). Cengage Learning Editores, S.A. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4186>
- Boikos, S., Pinar, M., y Stengos, T. (2023). Bribery, on-the-job training, and firm performance. *Small Business Economics*, 60(1), 37–58. <https://doi.org/10.1007/s11187-022-00633-6>
- Bonilla, D., Macero, R., y Mora, E. (2018). *La importancia de la capacitación en el rendimiento del personal administrativo de la universidad técnica de ambato*. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442018000300268&lng=en&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000300268&lng=en&tlng=en)

- Bosmans, M., Baliatsas, C., Yzermans, C., y Dückers, M. (2022). A systematic review of rapid needs assessments and their usefulness for disaster decision making: Methods, strengths and weaknesses and value for disaster relief policy. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 71(January), 102807. <https://doi.org/10.1016/j.ijdr.2022.102807>
- Carliner, S. (2016). The basics of designing training programs. In *Training Design Basics* (2nd ed., pp. 1–23). ATD Press.
- Carro, E., Hernández, A., y Chavarría, C. (2022). Desarrollo de una Escala de Calidad de la Información transmitida por Medios de Comunicación Electrónicos (ECIME). *CienciaUAT*, 89–106. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v17i1.1651>
- Castellano, M., Bittar, O., Castellano, N., y Silva, H. (2020). *Incursionando en el mundo de la investigación: Orientaciones básicas* (1st ed.). Editorial Unimagdalena. <https://www.digitaliapublishing.com/a/83010>
- ComexPeru. (2020). *Desempeño del Mercado Laboral: Resultados en 2020*. <https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/informe-anual-laboral-001.pdf>
- Comisión Económica para América Latina. (2020). *Cepalstat: Bases de datos y publicaciones estadísticas*. [https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/dashboard.html?indicator\\_id=1877&area\\_id=639&lang=es](https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/dashboard.html?indicator_id=1877&area_id=639&lang=es)
- Cotter, S., Yamamoto, J., y Stevenson, C. (2023). A systematic characterization of food safety training interventions using the analyze, design, develop, implement, evaluate (ADDIE) instructional design framework. *Food Control*, 145(October 2022), 109415. <https://doi.org/10.1016/j.foodcont.2022.109415>
- Diario Gestión. (2017). *La mayoría fue censada, pero, aun así, no confiarían en los resultados*. <https://gestion.pe/economia/mayoria-censada-confiarian-resultados-149165-noticia/>

- Escobedo, S., Gutiérrez, A., Angeles, M., y Gutiérrez, M. (2019). Financiamiento en la capacitación de los profesionales en salud bajo la perspectiva del sector público, 2016-2018. *Revista de La Facultad de Medicina Humana*, 19(4), 38–46. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v19i4.2338>
- Ferlias, N., Smith, K., Straarup, A., Travancic, L., Kristensen, K., y Stoustrup, P. (2023). Quality assessment of online information on orthodontic Web sites in the United States. *American Journal of Orthodontics and Dentofacial Orthopedics*. <https://doi.org/10.1016/j.ajodo.2022.09.012>
- Figuroa, E., Carrión, G., Sánchez, M., Figuroa, A., y Figuroa, W. (2021). Modelo de calidad para plataformas e-learning basado en normas ISO/IEC 25000. *Revista de La Universidad Del Zulia*, 12(32), 330–343. <https://doi.org/10.46925//rdluz.32.20>
- Ge, M., y Lewoniewski, W. (2020). Developing the quality model for collaborative open data. *Procedia Computer Science*, 176, 1883–1892. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2020.09.228>
- Guerrero, G. (2019). *Calidad de información y toma de decisiones en el Programa de Prevención y Control del Cáncer Región Lambayeque* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30475>
- Gulati, G., Cusack, A., Murphy, V., Kelly, B., Kilcommins, S., y Dunne, C. (2021). The evaluation of a training course to enhance intellectual disability awareness amongst law enforcement officers: a pilot study. *Irish Journal of Psychological Medicine*, 1–5. <https://doi.org/10.1017/ipm.2021.80>
- Hausvik, G., Thapa, D., y Munkvold, B. (2021). Information quality life cycle in secondary use of EHR data. *International Journal of Information Management*, 56(September 2020). <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102227>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>

- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2012). *CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS ESTADÍSTICAS DEL PERÚ*.  
[https://www.inei.gob.pe/media/buenas-practicas/Codigo\\_Buenas\\_Practicas.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/buenas-practicas/Codigo_Buenas_Practicas.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2017). *Perú: Principales Resultados de la Encuesta Nacional de Empresas, 2015*.  
[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1430/pdfs/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1430/pdfs/libro.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2021). *Sistema de Información regional para la toma de decisiones*.  
<https://systems.inei.gob.pe/SIRTOD/app/consulta>
- Instituto Peruano de Economía. (2022). *Índice de Competitividad Regional - INCORE 2022*.  
[https://incoreperu.pe/portal/images/financepress/ediciones/INCORE\\_2022.pdf](https://incoreperu.pe/portal/images/financepress/ediciones/INCORE_2022.pdf)
- Kankam, G., Kyeremeh, E., Kumi, G., y Tetteh, I. (2023). Information quality and supply chain performance: The mediating role of information sharing. *Supply Chain Analytics*, 2, 100005. <https://doi.org/10.1016/j.sca.2023.100005>
- Koly, K., Christopher, E., Ahmed, S., Baskin, C., Saba, J., Islam, S., Tariq, M., Alam, S., Sultana, S., Mushtaq, M., y Ahmed, H. U. (2022). Mental health training needs of physicians in Bangladesh: Views from stakeholders. *SSM - Mental Health*, 2(April), 100107. <https://doi.org/10.1016/j.ssmmh.2022.100107>
- Lee, Y. W., Strong, D. M., Kahn, B. K., y Wang, R. Y. (2002). AIMQ: A methodology for information quality assessment. *Information and Management*, 40(2), 133–146. [https://doi.org/10.1016/S0378-7206\(02\)00043-5](https://doi.org/10.1016/S0378-7206(02)00043-5)
- Liu, Y., Li, Y., Zhang, H., y Huang, W. (2017). Gender differences in information quality of virtual communities: A study from an expectation-perception perspective. *Personality and Individual Differences*, 104, 224–229. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.08.011>

- López, J., Herrera, H., y Hernández, J. (2022). Evaluación empírica de la calidad de la información: caso de estudio en el sector salud. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 12(24). <https://doi.org/10.23913/ride.v12i24.1118>
- Mendoza, P., Loli, R., y Salazar, R. (2020). E-Learning en la educación continua de profesionales de la salud de establecimientos del tercer nivel de atención en Lima, Perú. *Anales de La Facultad de Medicina, UNMSM*, 81(3). <https://doi.org/10.15381/anales.v81i3.17910>
- Ocaña, Y., Valenzuela, L., Mory, W., y Gallarday, S. (2020). Digital skills and digital literacy: New trends in vocational training. *International Journal of Early Childhood Special Education*, 12(1), 370–377. <https://doi.org/10.9756/INT-JECSE/V12I1.201016>
- Organización de las Naciones Unidas. (2022). *E-Government Survey 2022: The Future of Digital Government*. <https://desapublications.un.org/file/1063/download>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Formación profesional en la respuesta a la crisis y en las estrategias de recuperación y transformación productiva post COVID-19*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_756090.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756090.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2022*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_848464.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_848464.pdf)
- Palma, H., y Reyes, M. (2018). Barriers for the quality of information in health facilities of Amazon region: The case of three information systems of HIV/AIDS, hepatitis B, and congenital syphilis. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 35(1), 25–31. <https://doi.org/10.17843/rpmpesp.2018.351.3596>
- Papadopoulos, O., y Jones, K. (2023). Training in the age of liberalization and crisis: Understanding the learning experiences of young Active Labour Market Programme Participants. *Social Policy and Administration*, 57(2), 219–234. <https://doi.org/10.1111/spol.12876>

- Perez, L., Perez, R., y Seca, M. (2020). *Metodología de la Investigación Científica* (1st ed.). Editorial Maipue. <https://www.digitaliapublishing.com/a/80790>
- Pitchalard, K., Moonpanane, K., Wimolphan, P., Singkhorn, O., y Wongsurapakit, S. (2022). Implementation and evaluation of the peer-training program for village health volunteers to improve chronic disease management among older adults in rural Thailand. *International Journal of Nursing Sciences*, 9(3), 328–333. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2022.06.011>
- RAE. (2022). *Diccionario de la lengua española*. <https://dle.rae.es/capacitación?m=form>
- Reátegui, R. (2022). *Gestión por competencias y su relación con la calidad de información del Instituto Nacional de Estadística e Informática, Trujillo - 2021* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81005>
- Rivaldo, Y., y Nabella, S. (2023). Employee Performance: Education, Training, Experience and Work Discipline. *Quality - Access to Success*, 24(193), 182–188. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.193.20>
- Rivera, G. (2022). *Strategy of active teacher training and pedagogical professional training* (Vol. 20, Issue 4). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-76962022000401109&lng=en&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962022000401109&lng=en&tlng=en)
- Roy, S. (2023). Telematics and Informatics Reports YouTube ' s influential factors for academic achievement : A two-stage approach. *Telematics and Informatics Reports*, 10(February), 100060. <https://doi.org/10.1016/j.teler.2023.100060>
- Sambrado, J. (2020). *Métodos de Investigación* (1st ed.). Alpha Editorial. <https://www.alphaeditorialcloud.com/library/publication/metodos-de-investigacion-1593789556>
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, (2016). <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/directiva-normas-para-la-gestion-del-proceso-de-capacitacio-resolucion-no-141-2016-servir-pe-1415160-1>

- Shin, G., Jeon, K., y Lee, H. (2022). Public library needs assessment to build a community-based library: Triangulation method with a social media data analysis. *Library and Information Science Research*, 44(1), 101142. <https://doi.org/10.1016/j.lisr.2022.101142>
- Sokolović, B., Šiđanin, I., Duđak, L., y Kokotović, S. (2023). Professional Training of Employees in Media Organizations in Serbia and Its Implications on Career Development. *Sustainability (Switzerland)*, 15(5). <https://doi.org/10.3390/su15054105>
- Torres, G., Labbé, M., y Cortés, J. (2022). The role of personal narratives in the context of labour training programs: formative trajectories of INFOCAP Human Development facilitators. *Estudios Pedagógicos*, 48(1), 51–69. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052022000100051>
- Tregón, N., Valero, M., Flores, R., y Caballer, A. (2021). Educational guidance for functional visual diversity in Nicaragua. Design and evaluation of a teacher-training program. *Evaluation and Program Planning*, 88(April), 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2021.101948>
- Udayana, I., Prayekti, y Ardyan, E. (2019). Factors that influence the relationship between customer information quality and salesperson performance. *Market-Trziste*, 31(2), 187–207. <https://doi.org/10.22598/mt/2019.31.2.187>
- Velardez, M., y Dima, G. (2023). *Formación para el trabajo: desarrollo de una herramienta de aprendizaje automatizado para la recomendación de planes formativos en Chile*. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/48710/1/S2201258\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/48710/1/S2201258_es.pdf)
- Vial, G. (2019). Reflections on quality requirements for digital trace data in IS research. *Decision Support Systems*, 126(August), 113133. <https://doi.org/10.1016/j.dss.2019.113133>

- Vignoli, M., Nielsen, K., Guglielmi, D., Mariani, M., Patras, L., y Peirò, J. (2021). Design of a safety training package for migrant workers in the construction industry. *Safety Science*, 136(December 2020). <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.105124>
- Vílchez, C., Rojas, A., y Huapaya, A. (2020). Training, average wages and taxes as factors that explain the attitude toward job regulation in contexts of informality. *Contaduría y Administración*, 65(1). <https://doi.org/10.22201/FCA.24488410E.2019.1790>
- Weller, J., Coomber, T., Chen, Y., y Castanelli, D. (2022). Desire paths for workplace assessment in postgraduate anaesthesia training: analysing informal processes to inform assessment redesign. *British Journal of Anaesthesia*, 128(6), 997–1005. <https://doi.org/10.1016/j.bja.2022.03.013>
- Wilson, R., Goonetillake, J., Ginige, A., y Indika, W. (2021). Analysis of information quality for a usable information system in agriculture domain: A study in the Sri Lankan context. *Procedia Computer Science*, 184, 346–355. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2021.03.044>
- Yuni, J., y Urbano, C. (2018). *Técnicas para investigar: Recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación* (2nd ed.). Brujas. <https://www.alphaeditorialcloud.com/library/publication/tecnicas-para-investigar-2-recursos-metodologicos-para-la-preparacion-de-proyectos-de-investigacion>
- Zerguine, H., Healy, G., Goode, A., Zischke, J., Abbott, A., Gunning, L., y Johnston, V. (2023). Online office ergonomics training programs: A scoping review examining design and user-related outcomes. *Safety Science*, 158(April 2022), 106000. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.106000>
- Zrnek, A., Poženeš, M., y Lavbič, D. (2022). Users' ability to perceive misinformation: An information quality assessment approach. *Information Processing and Management*, 59(1). <https://doi.org/10.1016/j.ipm.2021.102739>

# **ANEXOS**

### Matriz de operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas
<b>Capacitación Laboral</b>	Describe el esfuerzo que inicia una organización con el fin de estimular el aprendizaje entre sus integrantes (Bohlander; Snell y Morris, 2018, pp. 262-264).	La capacitación laboral involucra cuatro dimensiones: Evaluación de necesidades, Diseño, Implementación y Evaluación. Se medirá a través de un cuestionario.	Evaluación de necesidades.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organización</li> <li>- Análisis de tareas</li> <li>- Análisis de personas</li> </ul>	Ordinal
			Diseño	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Objetivos</li> <li>- Disposición del aprendiz</li> <li>- Principios del aprendizaje</li> </ul>	
			Implementación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Métodos</li> <li>- Resultados del aprendizaje</li> </ul>	
			Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reacciones</li> <li>- Aprendizaje</li> <li>- Comportamiento</li> <li>- Resultados</li> </ul>	
<b>Calidad de Información</b>	Calidad de información se mide por la brecha entre las expectativas y las percepciones del nivel de calidad para una serie de características de calidad (Liu; Li; Zang y Wang, 2016, p. 2).	La calidad de información se incluye cuatro dimensiones: Intrínseca, Contextual, Representacional y Accesibilidad. Se medirá a través de un cuestionario	Intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Credibilidad</li> <li>- Precisión</li> <li>- Objetividad</li> <li>- Reputación</li> </ul>	Ordinal
			Contextual	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Valor Agregado</li> <li>- Relevancia</li> <li>- Puntualidad</li> <li>- Integridad</li> </ul>	
			Representacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Interpretabilidad</li> <li>- Facilidad de comprensión</li> <li>- Consistencia representacional</li> <li>- Representación concisa</li> </ul>	
			Accesibilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accesibilidad</li> <li>- Seguridad de acceso</li> </ul>	

### Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos													
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre la Capacitación Laboral y la Calidad de Información en los servidores públicos del INEI, San Martín - 2023?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es el nivel de capacitación laboral en los servidores públicos del INEI, San Martín - 2023?  ¿Cuál es el nivel de calidad de información en los servidores públicos del INEI, San Martín - 2023?  ¿Cuál es la relación de la capacitación laboral con las dimensiones de la variable calidad de información en los servidores públicos del INEI, San Martín - 2023?  ¿Cuál es la relación de la calidad de información con las dimensiones de la variable capacitación laboral en los servidores públicos del INEI, San Martín - 2023?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre capacitación laboral y la calidad de información en los servidores públicos del INEI, San Martín – 2023.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Identificar el nivel de capacitación laboral en el INEI, San Martín - 2023.  Identificar el nivel de calidad de información en el INEI, San Martín - 2023.  Establecer la relación de la capacitación laboral con las dimensiones de la variable calidad de información en el INEI, San Martín - 2023.  Establecer la relación de la calidad de información con las dimensiones de la variable capacitación laboral en el INEI, San Martín - 2023.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Hi: Existe relación entre capacitación laboral y la calidad de información en los servidores públicos del INEI, San Martín – 2023.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> H1: El nivel de capacitación laboral en los servidores públicos del INEI, San Martín – 2023, es alto.  H2: El nivel de calidad de información en los servidores públicos del INEI, San Martín - 2023, es alto.  H3: Existe relación de la capacitación laboral con las dimensiones de la variable calidad de información en los servidores públicos del INEI, San Martín – 2023.  H4: Existe relación de la calidad de información con las dimensiones de la variable capacitación laboral en los servidores públicos del INEI, San Martín – 2023.</p>	<p><b>Técnica</b> La técnica empleada en el estudio es la encuesta.</p> <p><b>Instrumentos</b> El instrumento empleado es el cuestionario.</p>													
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Variables y dimensiones</b>														
<p>El estudio de investigación es de tipo No Experimental, con diseño correlacional.</p> <p>Esquema:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR     M --&gt; O1     M --&gt; O2     O1 &lt;--&gt;  r  O2             </pre> </div> <p><b>Donde:</b> M = Muestra O<sub>1</sub> = Capacitación laboral O<sub>2</sub> = Calidad de información r = Relación de las variables de estudio</p>	<p><b>Población</b> La población objeto de estudio, estuvo constituido por 62 servidores públicos del INEI, San Martín – 2023, con corte del mes de mayo.</p> <p><b>Muestra</b> La muestra del estudio estuvo conformada por 52 servidores públicos del INEI, San Martín - 2023, el mismo que corresponde al total de la población.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Capacitación laboral</td> <td>Evaluación de necesidades</td> </tr> <tr> <td>Diseño</td> </tr> <tr> <td>Implementación</td> </tr> <tr> <td>Evaluación</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Calidad de información</td> <td>Intrínseca</td> </tr> <tr> <td>Contextual</td> </tr> <tr> <td>Representacional</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Accesibilidad</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Capacitación laboral	Evaluación de necesidades	Diseño	Implementación	Evaluación	Calidad de información	Intrínseca	Contextual	Representacional		Accesibilidad
Variables	Dimensiones															
Capacitación laboral	Evaluación de necesidades															
	Diseño															
	Implementación															
	Evaluación															
Calidad de información	Intrínseca															
	Contextual															
	Representacional															
	Accesibilidad															

## Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario: Capacitación Laboral

#### Datos generales:

N° de cuestionario: .....

Fecha de recolección: ...../...../.....

#### Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel de Capacitación Laboral en los servidores públicos del INEI, San Martín - 2023.

#### Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Asimismo, no existen respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas". Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

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

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión Evaluación de necesidades</b>						
01	Las capacitaciones responden a las necesidades de los servidores según perfil de puestos.					
02	Es consultado sobre la necesidad de capacitaciones.					
03	Tiene el conocimiento necesario para aportar al logro de objetivos institucionales.					
04	Diferencia cuando una capacitación es administrativa o jurisdiccional.					
05	Conoce si la institución cuenta con un modelo de indicadores que permiten medir el impacto de las acciones de capacitación.					

06	Conoce si se verifican los resultados de capacitación.					
<b>Dimensión Diseño</b>						
07	Los directivos cumplen con el plan de desarrollo de Capacitaciones.					
08	Las capacitaciones mejoran tus competencias profesionales.					
09	Considera que las capacitaciones son necesarias para su desarrollo laboral.					
10	Las horas de capacitación son necesarias para tu aprendizaje.					
11	Considera que son importantes las capacitaciones para realizar una mejor labor.					
12	En la capacitación se desarrollan temas que te facilitan el trabajo.					
<b>Dimensión Implementación</b>						
13	Considera que lo aprendido incrementa el conocimiento para coordinar eficazmente tu actividad laboral.					
14	Las capacitaciones me permiten tomar mejores decisiones.					
15	Con las capacitaciones podrás realizar otras actividades en la institución.					
16	La formación adquirida te da más seguridad para realizar otros trabajos.					
<b>Dimensión Evaluación</b>						
17	En la organización se miden los resultados obtenidos de las capacitaciones.					
18	En la institución se realiza una planeación con los servidores para tomar medidas correctivas a los problemas presentes.					
19	Considera que el material brindado en la capacitación fue pertinente.					
20	Considera que puede aplicar lo aprendido en su labor					
21	Considera adecuado el tiempo de desarrollo para cada tema de capacitación.					
22	Ha implementado en su trabajo diario los conocimientos aprendidos.					
23	Los conocimientos adquiridos tienen aplicación efectiva en su práctica laboral.					
24	La capacitación ha generado beneficios tangibles para la Institución.					

## Cuestionario: Calidad de Información

### Datos generales:

N° de cuestionario: .....

Fecha de recolección: ...../...../.....

### Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel de Calidad de Información en los servidores públicos del INEI, San Martín - 2023.

### Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

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

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión Intrínseca</b>						
01	La institución realiza acciones para mantener la veracidad de sus actividades.					
02	Considera que la información es publicada de la manera correcta.					
03	Considera que la información estadística presentada es precisa.					
04	La información que maneja en su trabajo es exacta.					
05	La institución se mantiene imparcial en la información presentada.					
06	Considera que la información es producida libre de subjetividad.					
07	Piensa que la institución realiza las acciones necesarias para mantener su reputación en sus publicaciones.					

08	La dirección se preocupa por mantener los estándares de producción de información estadística.					
<b>Dimensión Contextual</b>						
09	La entidad prepara sistemas para la presentación de información.					
10	Considera que la información publicada por la organización es beneficiosa para la sociedad.					
11	La información que maneja es relevante para el cumplimiento de objetivos institucionales					
12	La data que maneja es pertinente para los usuarios a los que sirve.					
13	La información estadística se produce acorde a los plazos establecidos por la organización.					
14	La data que maneja se presenta en el tiempo adecuado.					
15	La información estadística es producida acorde al código de ética de la institución.					
16	La información que maneja se ajusta a las normas de la organización.					
<b>Dimensión Representacional</b>						
17	La información presentada se realiza para que sea fácilmente interpretada.					
18	Considera que la información publicada es fácilmente utilizada por otras instituciones.					
19	La data se realiza para que sea fácilmente comprendida.					
20	Se entiende la información proporcionada sin dificultad.					
21	La institución presenta información consistente con datos trabajados en la realidad.					
22	La información manejada en su trabajo es coherente.					
23	Considera que la información estadística producida es concisa.					
24	Piensa que la información manejada es fácil de resumir.					
<b>Dimensión Accesibilidad</b>						
25	Considera que la información es fácilmente encontrada en la web institucional.					
26	Piensa que la institución tiene un buen diseño en la web institucional.					
27	Se presenta información en webs confiables.					
28	La institución tiene sistemas de información seguros.					

## Consentimiento Informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### Consentimiento informado (\*)

Título de la investigación: Capacitación laboral y calidad de información en los servidores públicos del INEI, San Martín – 2023.

Investigador (a): Martín Alonso Paredes Amasifuén

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Capacitación laboral y calidad de información en los servidores del INEI, San Martín - 2023", cuyo objetivo es determinar la relación entre capacitación laboral y la calidad de información en los servidores públicos del INEI, San Martín – 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 institución Instituto Nacional de Estadística e Informática San Martín – Tarapoto.

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

La investigación busca que, a través de los resultados, se puede generar mejores condiciones para que la dirección de la institución aborde mejores niveles de capacitación laboral de sus servidores públicos que permita cada vez mejores niveles de calidad de información.

#### **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: "Capacitación laboral y calidad de información en los servidores del INEI, San Martín - 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de oficina de la institución Instituto Nacional de Estadística e Informática San Martín – Tarapoto. 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.

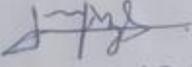
**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador(a) Paredes Amasifuén Martin Alonso email: mparedesama@ucvvirtual.edu.pe y docente asesor Mtro. Horna Rodríguez Richard Foster email: rhornar@ucvvirtual.edu.pe

**Consentimiento**

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

Nombre y apellidos: Lucila Nuñez Sonehez  
Fecha y hora: 30/05/23 - 10:44 a.m.

  
70401196

*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*

## Validación de instrumentos de investigación



### MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

N°	DIMENSIONES / 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	Evaluación de necesidades / Las capacitaciones responden a las necesidades de los servidores según perfil de puestos.				x				x				X	
02	Evaluación de necesidades / Es consultado sobre la necesidad de capacitaciones.				X				X				X	
03	Evaluación de necesidades / Tiene el conocimiento necesario para aportar al logro de objetivos institucionales.				X				X				X	
04	Evaluación de necesidades / Diferencia cuando una capacitación es administrativa o jurisdiccional				X				X				X	
05	Evaluación de necesidades / Conoce si la institución cuenta con un modelo de indicadores que permiten medir el impacto de las acciones de capacitación.			X				X				X		Aun se puede mejorar la pregunta
06	Evaluación de necesidades / Conoce si se verifican los resultados de capacitación				X				X				X	
<b>N°</b>	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
01	Diseño / Los directivos cumplen con el plan de desarrollo de Capacitaciones.				X				X				X	
02	Diseño / Las capacitaciones mejoran tus competencias profesionales.				X				X				X	
03	Diseño / Considera que las capacitaciones son necesarias para su desarrollo laboral.				X				X				X	
04	Diseño / Las horas de capacitación son necesarias para tu aprendizaje.				X				X				X	
05	Diseño / Considera que son importantes las capacitaciones para realizar una mejor labor.				X				X				X	
06	Diseño / En la capacitación se desarrollan temas que te facilitan el trabajo.				X				X				X	
<b>N°</b>	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
01	Implementación / Considera que lo aprendido incrementa el conocimiento para coordinar eficazmente tu actividad laboral.			X				X				X		Aun se puede mejorar la pregunta
02	Implementación / Las capacitaciones me permiten tomar mejores decisiones.				X				X				X	
03	Implementación / Con las capacitaciones podrás realizar otras actividades en la institución.				X				X				X	
04	Implementación / La formación adquirida te da más seguridad para realizar otros trabajos.				X				X				X	
<b>N°</b>	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
01	Evaluación / En la organización se miden los resultados obtenidos de las capacitaciones.				X				X				X	
02	Evaluación / En la institución se realiza una planeación con los servidores para tomar medidas correctivas a los problemas presentes.				X				X				X	
03	Evaluación / Considera que el material brindado en la capacitación fue pertinente.				X				X				X	
04	Evaluación / Considera que puede aplicar lo aprendido en su labor				X				X				X	
05	Evaluación / Considera adecuado el tiempo de desarrollo para cada tema de capacitación.				X				X				X	
06	Evaluación / Ha implementado en su trabajo diario los conocimientos aprendidos.				X				X				X	
07	Evaluación / Los conocimientos adquiridos tienen aplicación efectiva en su práctica laboral.				X				X				X	
08	Evaluación / La capacitación ha generado beneficios tangibles para la Institución.				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):** El instrumento tiene suficiencia para su aplicación \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. Delgado Bardales José Manuel    DNI:01126836

**Especialidad del validador (a):** Doctor en gestión universitaria, metodólogo en investigación

<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

17 de mayo de 2023



Dr. José Manuel Delgado Bardales  
DOCENTE POS GRADO

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

### MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

N°	DIMENSIONES / 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	Evaluación de necesidades / Las capacitaciones responden a las necesidades de los servidores según perfil de puestos.				x				x				x	
02	Evaluación de necesidades / Es consultado sobre la necesidad de capacitaciones.				x				x				x	
03	Evaluación de necesidades / Tiene el conocimiento necesario para aportar al logro de objetivos institucionales.				x				x				x	
04	Evaluación de necesidades / Diferencia cuando una capacitación es administrativa o jurisdiccional				x				x				x	
05	Evaluación de necesidades / Conoce si la institución cuenta con un modelo de indicadores que permiten medir el impacto de las acciones de capacitación.				x				x				x	
06	Evaluación de necesidades / Conoce si se verifican los resultados de capacitación			x					x				x	
<b>N°</b>	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
01	Diseño / Los directivos cumplen con el plan de desarrollo de Capacitaciones.				x				x				x	
02	Diseño / Las capacitaciones mejoran tus competencias profesionales.				x				x				x	
03	Diseño / Considera que las capacitaciones son necesarias para su desarrollo laboral.				x				x				x	
04	Diseño / Las horas de capacitación son necesarias para tu aprendizaje.				x				x				x	
05	Diseño / Considera que son importantes las capacitaciones para realizar una mejor labor.				x				x				x	
06	Diseño / En la capacitación se desarrollan temas que te facilitan el trabajo.				x				x				x	
<b>N°</b>	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
01	Implementación / Considera que lo aprendido incrementa el conocimiento para coordinar eficazmente tu actividad laboral.				x				x				x	
02	Implementación / Las capacitaciones me permiten tomar mejores decisiones.				x				x				x	
03	Implementación / Con las capacitaciones podrás realizar otras actividades en la institución.				x				x				x	
04	Implementación / La formación adquirida te da más seguridad para realizar otros trabajos.				x				x				x	
<b>N°</b>	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
01	Evaluación / En la organización se miden los resultados obtenidos de las capacitaciones.				x				x				x	
02	Evaluación / En la institución se realiza una planeación con los servidores para tomar medidas correctivas a los problemas presentes.				x				x				x	
03	Evaluación / Considera que el material brindado en la capacitación fue pertinente.				x				x				x	
04	Evaluación / Considera que puede aplicar lo aprendido en su labor				x				x				x	
05	Evaluación / Considera adecuado el tiempo de desarrollo para cada tema de capacitación.				x				x				x	
06	Evaluación / Ha implementado en su trabajo diario los conocimientos aprendidos.				x				x				x	
07	Evaluación / Los conocimientos adquiridos tienen aplicación efectiva en su práctica laboral.				x				x				x	
08	Evaluación / La capacitación ha generado beneficios tangibles para la Institución.				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):** El cuestionario es suficiente de alto nivel

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dra. Gabriela del Pilar Palomino Alvarado

**DNI:** 00953069

**Especialidad del validador (a):** Doctor en Gestión Universitaria

**Tarapoto, 17 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

  
-----  
Dra. Gabriela del Pilar Palomino Alvarado  
DOCENTE POSGRADO

**MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

N°	DIMENSIONES / 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	Evaluación de necesidades / Las capacitaciones responden a las necesidades de los servidores según perfil de puestos.				x				x				x	
02	Evaluación de necesidades / Es consultado sobre la necesidad de capacitaciones.				x				x				x	
03	Evaluación de necesidades / Tiene el conocimiento necesario para aportar al logro de objetivos institucionales.				x				x				x	
04	Evaluación de necesidades / Diferencia cuando una capacitación es administrativa o jurisdiccional				x				x				x	
05	Evaluación de necesidades / Conoce si la institución cuenta con un modelo de indicadores que permiten medir el impacto de las acciones de capacitación.			x				x			x			
06	Evaluación de necesidades / Conoce si se verifican los resultados de capacitación				x				x				x	
<b>N°</b>	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
01	Diseño / Los directivos cumplen con el plan de desarrollo de Capacitaciones.				x				x				x	
02	Diseño / Las capacitaciones mejoran tus competencias profesionales.				x				x				x	
03	Diseño / Considera que las capacitaciones son necesarias para su desarrollo laboral.				x				x				x	
04	Diseño / Las horas de capacitación son necesarias para tu aprendizaje.				x				x				x	
05	Diseño / Considera que son importantes las capacitaciones para realizar una mejor labor.				x				x				x	
06	Diseño / En la capacitación se desarrollan temas que te facilitan el trabajo.				x				x				x	
<b>N°</b>	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
01	Implementación / Considera que lo aprendido incrementa el conocimiento para coordinar eficazmente tu actividad laboral.			x				x				x		
02	Implementación / Las capacitaciones me permiten tomar mejores decisiones.				x				x				x	
03	Implementación / Con las capacitaciones podrás realizar otras actividades en la institución.				x				x				x	
04	Implementación / La formación adquirida te da más seguridad para realizar otros trabajos.				x				x				x	
<b>N°</b>	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
01	Evaluación / En la organización se miden los resultados obtenidos de las capacitaciones.				x				x				x	
02	Evaluación / En la institución se realiza una planeación con los servidores para tomar medidas correctivas a los problemas presentes.				x				x				x	
03	Evaluación / Considera que el material brindado en la capacitación fue pertinente.				x				x				x	
04	Evaluación / Considera que puede aplicar lo aprendido en su labor				x				x				x	
05	Evaluación / Considera adecuado el tiempo de desarrollo para cada tema de capacitación.				x				x				x	
06	Evaluación / Ha implementado en su trabajo diario los conocimientos aprendidos.				x				x				x	
07	Evaluación / Los conocimientos adquiridos tienen aplicación efectiva en su práctica laboral.				x				x				x	
08	Evaluación / La capacitación ha generado beneficios tangibles para la Institución.				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):** El cuestionario es suficiente de alto nivel.

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg. Milena Avellaneda Chumbe

**DNI:** 42233460

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

**Tarapoto, 19 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



GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN  
Dirección Regional de Educación  
OFICINA DE ADMINISTRACIÓN UGEL - RIOJA  
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS  
  
MG. ABOG. MILENA AVELLANEDA CHUMBE  
RESPONSABLE DE SECRETARÍA TÉCNICA  
PAD SERVIR

### MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

N°	DIMENSIONES / 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	Evaluación de necesidades / Las capacitaciones responden a las necesidades de los servidores según perfil de puestos.				x				x				x	
02	Evaluación de necesidades / Es consultado sobre la necesidad de capacitaciones.				x				x				x	
03	Evaluación de necesidades / Tiene el conocimiento necesario para aportar al logro de objetivos institucionales.				x				x				x	
04	Evaluación de necesidades / Diferencia cuando una capacitación es administrativa o jurisdiccional				x				x				x	
05	Evaluación de necesidades / Conoce si la institución cuenta con un modelo de indicadores que permiten medir el impacto de las acciones de capacitación.			x				x				x		
06	Evaluación de necesidades / Conoce si se verifican los resultados de capacitación				x				x				x	
<b>N°</b>	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
01	Diseño / Los directivos cumplen con el plan de desarrollo de Capacitaciones.				x				x				x	
02	Diseño / Las capacitaciones mejoran tus competencias profesionales.				x				x				x	
03	Diseño / Considera que las capacitaciones son necesarias para su desarrollo laboral.				x				x				x	
04	Diseño / Las horas de capacitación son necesarias para tu aprendizaje.				x				x				x	
05	Diseño / Considera que son importantes las capacitaciones para realizar una mejor labor.				x				x				x	
06	Diseño / En la capacitación se desarrollan temas que te facilitan el trabajo.				x				x				x	
<b>N°</b>	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
01	Implementación / Considera que lo aprendido incrementa el conocimiento para coordinar eficazmente tu actividad laboral.			x				x				x		
02	Implementación / Las capacitaciones me permiten tomar mejores decisiones.				x				x				x	
03	Implementación / Con las capacitaciones podrás realizar otras actividades en la institución.				x				x				x	
04	Implementación / La formación adquirida te da más seguridad para realizar otros trabajos.				x				x				x	
<b>N°</b>	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
01	Evaluación / En la organización se miden los resultados obtenidos de las capacitaciones.				x				x				x	
02	Evaluación / En la institución se realiza una planeación con los servidores para tomar medidas correctivas a los problemas presentes.				x				x				x	
03	Evaluación / Considera que el material brindado en la capacitación fue pertinente.				x				x				x	
04	Evaluación / Considera que puede aplicar lo aprendido en su labor				x				x				x	
05	Evaluación / Considera adecuado el tiempo de desarrollo para cada tema de capacitación.				x				x				x	
06	Evaluación / Ha implementado en su trabajo diario los conocimientos aprendidos.				x				x				x	
07	Evaluación / Los conocimientos adquiridos tienen aplicación efectiva en su práctica laboral.				x				x				x	
08	Evaluación / La capacitación ha generado beneficios tangibles para la Institución.				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):** El cuestionario es suficiente de alto nivel.

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg. Bilma Aurora Chumbe Torres

**DNI:** 01023739

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

**Tarapoto, 19 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

  
Mg. Bilma Aurora Chumbe Torres  
ABOGADA  
Reg. CASM-278

**MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

N°	DIMENSIONES / 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	Evaluación de necesidades / Las capacitaciones responden a las necesidades de los servidores según perfil de puestos.				x				x				x	
02	Evaluación de necesidades / Es consultado sobre la necesidad de capacitaciones.				x				x				x	
03	Evaluación de necesidades / Tiene el conocimiento necesario para aportar al logro de objetivos institucionales.				x				x				x	
04	Evaluación de necesidades / Diferencia cuando una capacitación es administrativa o jurisdiccional				x				x				x	
05	Evaluación de necesidades / Conoce si la institución cuenta con un modelo de indicadores que permiten medir el impacto de las acciones de capacitación.				x				x				x	
06	Evaluación de necesidades / Conoce si se verifican los resultados de capacitación			x				x				x		
<b>N°</b>	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
01	Diseño / Los directivos cumplen con el plan de desarrollo de Capacitaciones.				x				x				x	
02	Diseño / Las capacitaciones mejoran tus competencias profesionales.				x				x				x	
03	Diseño / Considera que las capacitaciones son necesarias para su desarrollo laboral.				x				x				x	
04	Diseño / Las horas de capacitación son necesarias para tu aprendizaje.				x				x				x	
05	Diseño / Considera que son importantes las capacitaciones para realizar una mejor labor.				x				x				x	
06	Diseño / En la capacitación se desarrollan temas que te facilitan el trabajo.				x				x				x	
<b>N°</b>	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
01	Implementación / Considera que lo aprendido incrementa el conocimiento para coordinar eficazmente tu actividad laboral.				x				x				x	
02	Implementación / Las capacitaciones me permiten tomar mejores decisiones.				x				x				x	
03	Implementación / Con las capacitaciones podrás realizar otras actividades en la institución.				x				x				x	
04	Implementación / La formación adquirida te da más seguridad para realizar otros trabajos.				x				x				x	
<b>N°</b>	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
01	Evaluación / En la organización se miden los resultados obtenidos de las capacitaciones.				x				x				x	
02	Evaluación / En la institución se realiza una planeación con los servidores para tomar medidas correctivas a los problemas presentes.			x				x				x		
03	Evaluación / Considera que el material brindado en la capacitación fue pertinente.				x				x				x	
04	Evaluación / Considera que puede aplicar lo aprendido en su labor				x				x				x	
05	Evaluación / Considera adecuado el tiempo de desarrollo para cada tema de capacitación.				x				x				x	
06	Evaluación / Ha implementado en su trabajo diario los conocimientos aprendidos.				x				x				x	
07	Evaluación / Los conocimientos adquiridos tienen aplicación efectiva en su práctica laboral.				x				x				x	
08	Evaluación / La capacitación ha generado beneficios tangibles para la Institución.				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.** GÓNGORA BACALLA JOEL      DNI: 71395629

**Especialidad del validador (a):** GESTIÓN PÚBLICA

<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

**Rioja, 20 de mayo de 2023**



GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTIN  
Dirección Regional de Educación  
Oficina de Administración UGEL - Rioja  
Gestión de Recursos Humanos

  
MG. ING. JOEL GÓNGORA BACALLA  
Responsable de AIRHSP  
UGEL - RIOJA

**Firma del experto informante**



01	Accesibilidad / Considera que la información es fácilmente encontrada en la web institucional.				X				X			X	
02	Accesibilidad / Piensa que la institución tiene un buen diseño en la web institucional.				X				X			X	
03	Accesibilidad / Se presenta información en webs confiables.				X				X			X	
04	Accesibilidad / La institución tiene sistemas de información seguros.				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):** El instrumento tiene suficiencia \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. Delgado Bardales José Manuel      DNI: 01126836

**Especialidad del validador (a):** Doctor en gestión universitaria, metodólogo en investigación

<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

17 de mayo de 2023



Dr. José Manuel Delgado Bardales  
DOCENTE POS GRADO

-----  
Firma del experto informante

**MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

N°	DIMENSIONES / 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	Intrínseca / La institución realiza acciones para mantener la veracidad de sus actividades.				x				x				x	
02	Intrínseca / Considera que la información es publicada de la manera correcta.				x				x				x	
03	Intrínseca / Considera que la información estadística presentada es precisa.				x				x				x	
04	Intrínseca / La información que maneja en su trabajo es exacta.				x				x				x	
05	Intrínseca / La institución se mantiene imparcial en la información presentada.				x				x				x	
06	Intrínseca / Considera que la información es producida libre de subjetividad.				x				x				x	
07	Intrínseca / Piensa que la institución realiza las acciones necesarias para mantener su reputación en sus publicaciones.				x				x				x	
08	Intrínseca / La dirección se preocupa por mantener los estándares de producción de información estadística.				x				x				x	
<b>N°</b>	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
01	Contextual / La entidad prepara sistemas para la presentación de información.				x				x				x	
02	Contextual / Considera que la información publicada por la organización es beneficiosa para la sociedad.				x				x				x	
03	Contextual / La información que maneja es relevante para el cumplimiento de objetivos institucionales				x				x				x	
04	Contextual / La data que maneja es pertinente para los usuarios a los que sirve.				x				x				x	
05	Contextual / La información estadística se produce acorde a los plazos establecidos por la organización.				x				x				x	
06	Contextual / La data que maneja se presenta en el tiempo adecuado.				x				x				x	
07	Contextual / La información estadística es producida acorde al código de ética de la institución.				x				x				x	
08	Contextual / La información que maneja se ajusta a las normas de la organización.				x				x				x	
<b>N°</b>	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
01	Representacional / La información presentada se realiza para que sea fácilmente interpretada.				x				x				x	
02	Representacional / Considera que la información publicada es fácilmente utilizada por otras instituciones.				x				x				x	
03	Representacional / La data se realiza para que sea fácilmente comprendida.				x				x				x	
04	Representacional / Se entiende la información proporcionada sin dificultad.				x				x				x	
05	Representacional / La institución presenta información consistente con datos trabajados en la realidad.				x				x				x	
06	Representacional / La información manejada en su trabajo es coherente.				x				x				x	
07	Representacional / Considera que la información estadística producida es concisa.				x				x				x	
08	Representacional / Piensa que la información manejada es fácil de resumir.				x				x				x	
<b>N°</b>	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
01	Accesibilidad / Considera que la información es fácilmente encontrada en la web institucional.				x				x				x	

02	Accesibilidad / Piensa que la institución tiene un buen diseño en la web institucional.				x				x				x
03	Accesibilidad / Se presenta información en webs confiables.				x				x				x
04	Accesibilidad / La institución tiene sistemas de información seguros.				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):** Hay suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dra. Gabriela del Pilar Palomino Alvarado

**DNI:** 00953069

**Especialidad del validador (a):** Dra. En Gestión Universitaria

**Tarapoto, 17 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



-----  
Dra. Gabriela del Pilar Palomino Alvarado  
DOCENTE POSGRADO

**MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

N°	DIMENSIONES / 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	Intrínseca / La institución realiza acciones para mantener la veracidad de sus actividades.				x				x				x	
02	Intrínseca / Considera que la información es publicada de la manera correcta.				x				x				x	
03	Intrínseca / Considera que la información estadística presentada es precisa.				x				x				x	
04	Intrínseca / La información que maneja en su trabajo es exacta.				x				x				x	
05	Intrínseca / La institución se mantiene imparcial en la información presentada.				x				x				x	
06	Intrínseca / Considera que la información es producida libre de subjetividad.				x				x				x	
07	Intrínseca / Piensa que la institución realiza las acciones necesarias para mantener su reputación en sus publicaciones.			x				x				x		
08	Intrínseca / La dirección se preocupa por mantener los estándares de producción de información estadística.				x				x				x	
<b>N°</b>	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
01	Contextual / La entidad prepara sistemas para la presentación de información.				x				x				x	
02	Contextual / Considera que la información publicada por la organización es beneficiosa para la sociedad.				x				x				x	
03	Contextual / La información que maneja es relevante para el cumplimiento de objetivos institucionales				x				x				x	
04	Contextual / La data que maneja es pertinente para los usuarios a los que sirve.				x				x				x	
05	Contextual / La información estadística se produce acorde a los plazos establecidos por la organización.				x				x				x	
06	Contextual / La data que maneja se presenta en el tiempo adecuado.				x				x				x	
07	Contextual / La información estadística es producida acorde al código de ética de la institución.				x				x				x	
08	Contextual / La información que maneja se ajusta a las normas de la organización.				x				x				x	
<b>N°</b>	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
01	Representacional / La información presentada se realiza para que sea fácilmente interpretada.				x				x				x	
02	Representacional / Considera que la información publicada es fácilmente utilizada por otras instituciones.				x				x				x	
03	Representacional / La data se realiza para que sea fácilmente comprendida.				x				x				x	
04	Representacional / Se entiende la información proporcionada sin dificultad.				x				x				x	
05	Representacional / La institución presenta información consistente con datos trabajados en la realidad.				x				x				x	
06	Representacional / La información manejada en su trabajo es coherente.				x				x				x	
07	Representacional / Considera que la información estadística producida es concisa.				x				x				x	
08	Representacional / Piensa que la información manejada es fácil de resumir.				x				x				x	
<b>N°</b>	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
01	Accesibilidad / Considera que la información es fácilmente encontrada en la web institucional.				x				x				x	
02	Accesibilidad / Piensa que la institución tiene un buen diseño en la web institucional.				x				x				x	

03	Accesibilidad / Se presenta información en webs confiables.				x				x				x
04	Accesibilidad / La institución tiene sistemas de información seguros.				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): El cuestionario es suficiente de alto nivel.**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Milena Avellaneda Chumbe**

**DNI: 42233460**

**Especialidad del validador (a): Maestra en Gestión Pública.**

**Tarapoto, 19 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



GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN  
 Dirección Regional de Educación  
 OFICINA DE ADMINISTRACIÓN UGEL - RIOJA  
 GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS  
  
 MG. ABG. MILENA AVELLANEDA CHUMBE  
 RESPONSABLE DE SECRETARÍA TÉCNICA  
 PAD SERVICIO

**MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

N°	DIMENSIONES / 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	Intrínseca / La institución realiza acciones para mantener la veracidad de sus actividades.				x				x				x	
02	Intrínseca / Considera que la información es publicada de la manera correcta.				x				x				x	
03	Intrínseca / Considera que la información estadística presentada es precisa.				x				x				x	
04	Intrínseca / La información que maneja en su trabajo es exacta.				x				x				x	
05	Intrínseca / La institución se mantiene imparcial en la información presentada.				x				x				x	
06	Intrínseca / Considera que la información es producida libre de subjetividad.				x				x				x	
07	Intrínseca / Piensa que la institución realiza las acciones necesarias para mantener su reputación en sus publicaciones.			x				x				x		
08	Intrínseca / La dirección se preocupa por mantener los estándares de producción de información estadística.				x				x				x	
<b>N°</b>	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
01	Contextual / La entidad prepara sistemas para la presentación de información.				x				x				x	
02	Contextual / Considera que la información publicada por la organización es beneficiosa para la sociedad.				x				x				x	
03	Contextual / La información que maneja es relevante para el cumplimiento de objetivos institucionales				x				x				x	
04	Contextual / La data que maneja es pertinente para los usuarios a los que sirve.				x				x				x	
05	Contextual / La información estadística se produce acorde a los plazos establecidos por la organización.				x				x				x	
06	Contextual / La data que maneja se presenta en el tiempo adecuado.				x				x				x	
07	Contextual / La información estadística es producida acorde al código de ética de la institución.				x				x				x	
08	Contextual / La información que maneja se ajusta a las normas de la organización.				x				x				x	
<b>N°</b>	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
01	Representacional / La información presentada se realiza para que sea fácilmente interpretada.				x				x				x	
02	Representacional / Considera que la información publicada es fácilmente utilizada por otras instituciones.				x				x				x	
03	Representacional / La data se realiza para que sea fácilmente comprendida.				x				x				x	
04	Representacional / Se entiende la información proporcionada sin dificultad.				x				x				x	
05	Representacional / La institución presenta información consistente con datos trabajados en la realidad.				x				x				x	
06	Representacional / La información manejada en su trabajo es coherente.				x				x				x	
07	Representacional / Considera que la información estadística producida es concisa.				x				x				x	
08	Representacional / Piensa que la información manejada es fácil de resumir.				x				x				x	
<b>N°</b>	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
01	Accesibilidad / Considera que la información es fácilmente encontrada en la web institucional.				x				x				x	
02	Accesibilidad / Piensa que la institución tiene un buen diseño en la web institucional.				x				x				x	

03	Accesibilidad / Se presenta información en webs confiables.				x				x				x
04	Accesibilidad / La institución tiene sistemas de información seguros.				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): El cuestionario es suficiente de alto nivel.**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Bilma Aurora Chumbe Torres**

**DNI: 01023739**

**Especialidad del validador (a): Maestra en Gestión Pública.**

**Tarapoto, 19 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

  
**Mg. Bilma Aurora Chumbe Torres**  
 ABOGADA  
 Reg. CASM-278

### MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

N°	DIMENSIONES / 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	Intrínseca / La institución realiza acciones para mantener la veracidad de sus actividades.				x				x				x	
02	Intrínseca / Considera que la información es publicada de la manera correcta.				x				x				x	
03	Intrínseca / Considera que la información estadística presentada es precisa.				x				x				x	
04	Intrínseca / La información que maneja en su trabajo es exacta.				x				x				x	
05	Intrínseca / La institución se mantiene imparcial en la información presentada.				x				x				x	
06	Intrínseca / Considera que la información es producida libre de subjetividad.				x				x				x	
07	Intrínseca / Piensa que la institución realiza las acciones necesarias para mantener su reputación en sus publicaciones.				x				x				x	
08	Intrínseca / La dirección se preocupa por mantener los estándares de producción de información estadística.				x				x				x	
<b>N°</b>	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
01	Contextual / La entidad prepara sistemas para la presentación de información.				x				x				x	
02	Contextual / Considera que la información publicada por la organización es beneficiosa para la sociedad.				x				x				x	
03	Contextual / La información que maneja es relevante para el cumplimiento de objetivos institucionales				x				x				x	
04	Contextual / La data que maneja es pertinente para los usuarios a los que sirve.				x				x				x	
05	Contextual / La información estadística se produce acorde a los plazos establecidos por la organización.				x				x				x	
06	Contextual / La data que maneja se presenta en el tiempo adecuado.				x				x				x	
07	Contextual / La información estadística es producida acorde al código de ética de la institución.				x				x				x	
08	Contextual / La información que maneja se ajusta a las normas de la organización.				x				x				x	
<b>N°</b>	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
01	Representacional / La información presentada se realiza para que sea fácilmente interpretada.				x				x				x	
02	Representacional / Considera que la información publicada es fácilmente utilizada por otras instituciones.			x				x				x		
03	Representacional / La data se realiza para que sea fácilmente comprendida.				x				x				x	
04	Representacional / Se entiende la información proporcionada sin dificultad.				x				x				x	
05	Representacional / La institución presenta información consistente con datos trabajados en la realidad.				x				x				x	
06	Representacional / La información manejada en su trabajo es coherente.				x				x				x	
07	Representacional / Considera que la información estadística producida es concisa.				x				x				x	
08	Representacional / Piensa que la información manejada es fácil de resumir.				x				x				x	
<b>N°</b>	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
01	Accesibilidad / Considera que la información es fácilmente encontrada en la web institucional.				x				x				x	
02	Accesibilidad / Piensa que la institución tiene un buen diseño en la web institucional.				x				x				x	

03	Accesibilidad / Se presenta información en webs confiables.				x				x				x
04	Accesibilidad / La institución tiene sistemas de información seguros.				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. GÓNGORA BACALLA JOEL      DNI: 71395629**

**Especialidad del validador (a): GESTIÓN PÚBLICA**

<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

**Rioja, 20 de mayo de 2023**



GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN  
Dirección Regional de Educación  
Oficina de Administración UGEL - Rioja  
Gestión de Recursos Humanos

  
MG. ING. JOEL GÓNGORA BACALLA  
Responsable de AIRHSP  
UGEL - RIOJA

**Firma del experto informante**

## Índice de la V de Ayken

### Variable 1: Capacitación laboral

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P5	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4
	P6	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
D2	P7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D3	P13	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4
	P14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D4	P17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P18	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
	P19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

**V de Ayken 0.98**

## Variable 2: Calidad de información

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P7	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4
	P8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D2	P9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D3	P17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P18	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
	P19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D4	P25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

V de Ayken

0.99

## Confiabilidad de los instrumentos de investigación

### Análisis de confiabilidad: Capacitación laboral

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válidos	15	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,834	24

### Análisis de confiabilidad: Calidad de información

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válidos	15	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,899	28

# Autorización para la aplicación de la investigación



Presidencia  
del Consejo de Ministros

Instituto Nacional de  
Estadística e Informática



Director Zonal  
San Martín  
TARAPOTO

Firmado digitalmente por MARCHAND  
CLYIA Jorge Luis FAU 2013136981  
con  
Módulo: Soy el autor del documento  
Fecha: 10.05.2023 15:58:03 -05:00

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Tarapoto, 10 de Mayo del 2023

**OFICIO N° 000213-2023-INEI/OZEI-TARAPOTO**

Sr(a).

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.  
Dirección  
Distrito, provincia

**Asunto :** REMITE RESPUESTA AL DOCUMENTO SN INGRESADO POR MESA DE PARTES EL DIA 10 MAYO DEL PRESENTE.

**Referencia :** DOC. S/N, con fecha 09/05/2023

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y por medio del presente según documento de la referencia ingresada por mesa de partes el día 10 de mayo del presente, se hace de conocimiento que se **AUTORIZA LA REALIZACION DE LA INVESTIGACION Y LA AUTORIZACION DE LA PUBLICACION DE LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN EN LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION.**

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterarle a usted, los sentimientos de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

cc:

(JMC/kdr)



Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.inei.gov.pe/verifica/inicio.do> e ingresando el siguiente código de verificación: **SRRVYVB**



### Base de datos estadísticos

Nº	Capacitación laboral																							
	Evaluación de necesidades						Diseño						Implementación				Evaluación							
	I01	I02	I03	I04	I05	I06	I07	I08	I09	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24
PERSONAS																								
1	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5
2	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4
3	2	2	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	1	3	1	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	2	4	5	3	2	4	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
9	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
10	5	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4
12	5	3	5	4	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	2	5	4	4	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
14	3	2	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3
15	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4
16	2	2	3	3	3	2	2	2	5	3	5	3	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3
17	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	3	3	3	2	4	4	4	4	2	4	3	4
18	4	3	4	2	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3
19	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	1	4	3	1	4	3	3	4	5	5	4	5	4	3	3	3	4	4	5	3	5	5	3
21	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
22	5	4	5	4	5	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	4	5	5	5
23	3	1	5	4	1	2	2	5	5	5	5	3	4	5	5	5	1	1	3	4	3	4	4	3

24	4	3	5	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	
25	4	4	5	3	2	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	5	4
26	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	3	5	5	3	5	5	5
27	5	4	5	4	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
28	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	3	5	3	3	3	4	3	4	4	4
29	3	3	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	5	2	5	5
30	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	5
31	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4
32	4	3	4	2	1	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
33	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
34	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4
36	4	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
38	4	2	4	5	5	5	4	5	5	3	3	4	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	3
39	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	3	5	5	5
40	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	5	5	3	5	5	5
41	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	3	4	5	4	5	5	4
42	3	3	4	2	3	2	4	4	4	2	3	3	4	5	3	4	5	3	4	4	3	4	3	4
43	5	4	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
45	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
46	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
47	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
48	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5
49	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4
50	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5
51	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5
52	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4





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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

#### Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20131369981
INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA E INFORMATICA	
Nombre del Titular o Representante legal:	JORGE LUIS MARCHAND CUYA
Nombres y Apellidos	DNI: 07031267
JORGE LUIS MARCHAND CUYA	

#### Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
CAPACITACION LABORAL Y CALIDAD DE INFORMACION EN LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL INEI SAN MARTIN, 2023.	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRIA EN GESTION PUBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
MARTIN ALONSO PAREDES AMASIFUEN	72454122

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.

Lugar y Fecha:

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA  
E INFORMATICA - SAN MARTIN - TAPAPOYO

.....  
Econ. Jorge Luis Marchand Cuya  
DIRECTOR

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.

# Resultado de similitud del programa Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome  
ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=2134556975&lang=es&sr=1&cro=103&uu=1080032488

feedback studio Martin Alonso Paredes Amasifuen Capacitación laboral y calidad de información en los servidores públicos del INEI, San Martín - 2023 /null < 11 de 340 > ?

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Capacitación laboral y calidad de información en los servidores públicos del INEI, San Martín - 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE:**  
**Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**  
Paredes Amasifuen, Martin Alonso ([orcid.org/0000-0002-9863-2107](https://orcid.org/0000-0002-9863-2107))

**ASESORES:**  
Mtro. Horra Rodríguez, Richard Foster ([orcid.org/0000-0001-5055-9222](https://orcid.org/0000-0001-5055-9222))  
Dra. Contreras Julián, Rosa Mabel ([orcid.org/0000-0002-0196-1351](https://orcid.org/0000-0002-0196-1351))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
Reformas y modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**  
Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**TARAPOTO - PERÚ**  
**2023**

**Resumen de coincidencias**  
**13 %**

Se están viendo fuentes estándar  
Ver fuentes en inglés (Beta)

**Coincidencias**

#	Fuente	Porcentaje
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	4 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
4	Sandra Olimpia Gutierr... Publicación	<1 %
5	storage.servir.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
6	repositorio.una.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
7	www.minaactionstand... Fuente de Internet	<1 %
8	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
9	Arenas, Andrea Angles... Publicación	<1 %
10	www.secretariasenado... Fuente de internet	<1 %

Activar Windows  
Ve a [www.colascentral.com/activar](https://www.colascentral.com/activar)

Escritorio a ev.turnitin.com... Versión solo texto del informe Alta resolución Activado 19°C Nublado 10:32 a.m. 21/07/2023



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

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

Nosotros, CONTRERAS JULIAN ROSA MABEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "Capacitación laboral y calidad de información en los servidores públicos del INEI, San Martín - 2023.", cuyo autor es PAREDES AMASIFUEN MARTIN ALONSO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, 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>
CONTRERAS JULIAN ROSA MABEL <b>DNI:</b> 40035201 <b>ORCID:</b> 0000-0002-0196-1351	Firmado electrónicamente por: CJULIANR16 el 04-08-2023 19:05:10
HORNA RODRÍGUEZ RICHARD FOSTER <b>DNI:</b> 42445436 <b>ORCID:</b> 0000-0001-5055-9222	Firmado electrónicamente por: RHORNAR el 04-08-2023 18:52:40

Código documento Trilce: TRI - 0641280