



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

La capacitación y el manejo eficiente de sistemas tecnológicos en una
Unidad de Gestión Educativa Local de Ayacucho, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Fernandez Quispe, Roy (orcid.org/0009-0007-6217-4611)

ASESORES:

Dr. Rojas Mori, Johnny Silvino (orcid.org/0000-0002-4645-4134)

Mtro. Torres Mirez, Karl Friederick (orcid.org/0000-0002-6623-936X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios, por haberme permitido cumplir mis sueños

A mi querida madre por haberme enseñado el camino de la superación para la construcción de mi vida profesional y su infinito amor.

A Juana mi amada esposa por su incansable aliento, por creer en mi capacidad y sus generosos elogios, aún en dificultades siempre me brindó su comprensión, cariño y apoyo incondicional, permitiéndome concluir con éxito este proyecto.

A mis amados hijos Fernando, Camila y Josué por su inmenso cariño, que son mi motor y motivo fuente inagotable de inspiración para lograr mis anhelos.

Roy Fernandez

Agradecimiento

A mi familia que me impulsaron a seguir avanzando en la vida profesional.

A los docentes y asesores de la prestigiosa Universidad César Vallejo por brindarnos sus conocimientos y orientación permitieron alcanzar un logro profesional más en mi vida.

Roy Fernandez

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3 Población, muestra y muestreo	19
3.5 Procedimiento.....	22
3.7 Aspecto éticos	22
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	La dimensión y sus indicadores de la variable 1	18
Tabla 2	La dimensión y sus indicadores de la variable 2	18
Tabla 3	Valoración de los expertos	21
Tabla 4	Análisis de confiabilidad: Capacitación y eficiencia	21
Tabla 5	Resultado de la prueba de confiabilidad	21
Tabla 6	Variable capacitación	23
Tabla 7	Variable de eficiencia	24
Tabla 8	Tabla cruzada de las variables capacitación y eficiencia	25
Tabla 9	Prueba de normalidad	26
Tabla 10	Escala de valores del coeficiente de correlación	27
Tabla 11	Contrastación de la HG	27
Tabla 12	Contrastación de la HE01	28
Tabla 13	Contrastación de la HE02	29
Tabla 14	Contrastación de la HE03	30

Resumen

En el presente trabajo de investigación se consideró como objetivo general Determinar la influencia de la capacitación y el manejo eficiente de sistemas tecnológicos en una Unidad de Gestión Educativa Local de Ayacucho, 2022, utilizando el tipo de investigación es básica, diseño no experimental, correlacional, corte transversal y enfoque cuantitativo, se utilizó una muestra poblacional de 60 trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local de Ayacucho, a quienes se les aplicó una encuesta mediante el instrumento del cuestionario a cada variable de estudio. Los resultados revelaron que el 60% de los trabajadores manifestaron que “casi nunca” fueron capacitados, por lo que se debe realizar, de la misma manera el 65% mencionan que “casi nunca” demuestran eficiencia dentro de sus labores por la falta de capacitación. Por otro lado, se demostró que la planificación, ejecución, evaluación se encuentran relacionados con la eficiencia, dado que cumplen los criterios de aceptación. La conclusión principal es que la relación entre la capacitación y el manejo eficiente de sistemas tecnológicos en una Unidad de Gestión Educativa Local de Ayacucho, 2022; es directa y significativa porque el nivel de significancia obtenida fue igual a 0.000 y el coeficiente de Rho de Spearman es 0.809; lo que indica que existe una correlación positiva alta, es decir; a medida que la capacitación sea de calidad y se desarrollen de forma permanente, la eficiencia de los trabajadores sea óptimo.

Palabras clave: Capacitación, Eficiencia, UGEL, Educación.

Abstract

In the present research work, the general objective was considered to determine the influence of training and the efficient management of technological systems in a Local Educational Management Unit of Ayacucho, 2022, using the type of research is basic, non-experimental design, correlational, cross-sectional and quantitative approach, a population sample of 60 workers from a Local Educational Management Unit of Ayacucho was used, to whom a survey was applied using the questionnaire instrument to each study variable. The results revealed that 60% of the workers stated that "almost never" they were trained, so it should be done, in the same way 65% mention that "almost never" they demonstrate efficiency within their work due to the lack of training. On the other hand, it was shown that planning, execution, evaluation are related to efficiency, since they meet the acceptance criteria. The main conclusion is that the relationship between training and efficient management of technological systems in a Local Educational Management Unit of Ayacucho, 2022; It is direct and significant because the significance level obtained was equal to 0.000 and Spearman's Rho coefficient is 0.809; which indicates that there is a high positive correlation, that is; As long as the training is of quality and is developed permanently, the efficiency of the workers is optimal.

Keywords: Training, Efficiency, UGEL, Education.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la tecnología está en constante avance, donde surge la necesidad que las instituciones deben poner mucha importancia en mejorar el conocimiento de sus recursos humanos debido a que ellos son el primer activo de una institución y de esa manera brindar un servicio de calidad hacia sus usuarios, por ello se debe buscar las estrategias e instrumentos para capacitar a su personal; de la misma manera, Thevanes & Dirojan (2018), mencionan que existen motivaciones por las que el trabajador se capacita debido a que la tecnología está en constante evolución, por lo que el trabajador debe adaptarse a ello. En efecto, las empresas están en constante evolución, por lo que están en constante búsqueda de aquellos medios para alcanzar sus objetivos y ninguna puede quedarse inmóvil, ya que podrían quedarse desfasado.

En el contexto internacional, según información extraída de Empleo (2021), menciona que el Banco Mundial, las empresas u organizaciones invierten en capacitar a sus empleados y más de 40% de las empresas en esta región brindan capacitación a sus trabajadores, una de ellas es Colombia, que tiene allí 80% de organizaciones. Ellos mejoran sus métodos de trabajo, mejorando la toma de decisiones y productividad de los mismos, buscando estrategia para que la inversión realizada no se pierda. El actual estado de crecimiento económico, social y la emergencia sanitaria mundial del covid-19, en la que se encuentran a nivel mundial, obliga a capacitar y actualizar a los trabajadores para que estén preparados y adiestrados ante un fenómeno desconocido a gran escala, la cual obliga a capacitar vía online de acuerdo al cargo que desempeñan para poder contrarrestar las actualizaciones a nivel mundial. (Duplos, 2020).

Según Labrador et al. (2019) describen que las empresas cubanas no están capacitadas, por lo que presentan deficientemente sus actividades administrativas y operativas; muchas de sus actividades lo realizan de forma empírica, por lo que no cumplen los estándares y normas que establece su ley, la cual repercute el incumplimiento de sus objetivos y metas.

De la misma manera Castro et al. (2020) hacen conocer las dificultades y problemas de las instituciones financieras en el Ecuador, señalando que la capacitación no está en constante desarrollo y en gran medida se relaciona con temas básicos ajenos a las necesidades institucionales. El 52% de las actividades no están alineadas con las recomendaciones, lo que genera acoso e inseguridad laboral, imposibilitando el crecimiento y la productividad de las instituciones educativas. El estudio realizado a Multinacional Adecco de Chile menciona que la capacitación es considerada la segunda con mayor aceptación y reconocida por sus trabajadores en más del 40% por lo que se puede decir que la capacitación es imprescindible e importante en una institución o empresa, la cual debe destacarse por su importancia y buenos resultados a corto plazo, la cual fortalece la comunicación externa e interna de forma fluida, de esa forma promueve un clima laboral idóneo y forma líderes (América Economía, 2019).

En el contexto nacional, el Instituto Peruano de Economía [IPE], (2020); menciona que el proceso de capacitación es un factor que constituye una de las decisiones corporativas más importantes, ya que optimiza y libera su potencial de los trabajadores en sus labores, las cuales se evidencian en la implementación de estrategias extraída de programas del estado como ministerio de trabajo, impulsa Perú, laboral juvenil la cual da certificaciones y asistencia técnica; de la misma manera América Economía (2020); Explica que la capacitación privada y pública ha tenido un gran efecto, pues el 78% tiene voluntad, disposición y tiempo para capacitarse, el 38% dice no tener tiempo para aprender, de igual forma 99% de empresas nacionales buscan personas capacitadas, con experiencia, formación y contar con ellos.

Por otro lado, los ministerios, utilizando la tecnología y plataforma virtual, incentivan y promueven capacitaciones gratuitas a todos los servidores públicos en todos los sistemas administrativos con el fin de enriquecer y fortalecer sus habilidades y conocimientos. Según Barrantes & Romero (2020) mencionan un caso práctico de municipios a nivel nacional, que presentan una debilidad para poner en práctica las capacitaciones, ya que no se ha adecuado a todos los trabajadores porque presentan

un índice administrativo burocráticos, debido a que realizan distinción entre trabajadores jerárquicos, obreros, confianza y otros. El 42% de los trabajadores, afirmaron estar insatisfechos con la política de gestión de talentos humano de la empresa ya que, si bien la política mencionaba la implementación de capacitaciones trimestrales, no implementaron iniciativas y planes de seminarios para mejorar las competencias de su personal. Esta situación afectó el rendimiento y obligo que los usuarios no recibieran servicios de calidad, debido que algunos empleados no contaban con los conocimientos básicos para satisfacer sus necesidades o responder adecuadamente a sus consultas, lo que no hubiera sido posible dentro de la competencia de los empleados. Además, el proceso de enseñanza se realizó de manera incorrecta y no se explicaron los procedimientos necesarios a los nuevos empleados (Checa-Llontop et al., 2020).

De acuerdo a lo ya descrito, se puede decir que la capacitación debe ser de manera continua y organizadas, de modo que cada trabajador obtenga conocimiento y aptitudes para poder desarrollarse de forma óptima en sus labores en su institución o puesto de trabajo.

Una UGEL de Ayacucho al ser parte del sector Educación, tiene como fin asegurar y supervisar la funcionalidad de las Instituciones Educativas concernientes a la departamento de Ayacucho. La UGEL tiene bien en claro que su activo más importante es el factor humano. Es claro, También, que el personal que labora ha dejado de capacitarse dichos regímenes laborales son: el D. Leg. N.º276 y 1057 cabe mencionar que los nombrados del D. Leg. N.º276 imponen autoridad respecto a los demás servidores públicos, teniendo casi todas las oficinas en su control por lo que hostiga y minimiza las labores de los contratados D. Leg. N.º 1057(CAS), ya que debido a que los nombrados tienen permanencia y son nombrados en la institución, estos eligen una comisión de entre ellos mismos; quienes son los encargados de contratar a los nuevos CAS, esta comisión al realizar las convocatorias ponen perfiles de saber las TIC, concernientes al sector Educación como es el SIGA, SIAF, SUP, Nexus y AYNI, los contratados al ser asignados a sus puestos de trabajo se ven en la

realidad que no tienen conocimiento alguno de los sistemas en las cuales ganaron para el puesto de trabajo, por lo que se dificultan y retrasan negativamente el desempeño de la labor que realizan, por lo que al ver dicha deficiencia la institución vuelve a contratar nuevos personales después del periodo de prueba que están dan en un plazo de 3 meses, la cual se ve que la institución no tienen constante capacitación en su recurso humano.

Ante la descripción del problema podemos realizar la siguiente pregunta: ¿De qué manera influye la capacitación y el manejo eficiente de sistemas tecnológicos en una UGEL de Ayacucho, 2022?, y los problemas específicos: PE01: ¿De qué manera influye la planificación en el manejo eficiente de sistemas tecnológicos en una UGEL de Ayacucho, 2022?, PE02: ¿De qué manera influye la ejecución en el manejo eficiente de sistemas tecnológicos en una UGEL de Ayacucho, 2022?, PE03: ¿De qué manera influye la evaluación en el manejo eficiente de sistemas tecnológicos en una UGEL de Ayacucho, 2022?

Para realizar la presente investigación se consideró una investigación en función a la teoría, debido a que este trabajo de investigación va a permitir aportar de información valiosa que ayudará a entender, la real forma del problema respecto a la capacitación y el manejo eficiente de sistemas tecnológicos de una UGEL de la ciudad de Ayacucho, teniendo en cuenta los factores que ayudarán a entender las mejoras que pueda proporcionar dicha investigación y también eso se ve que en la institución, no existe ninguna investigación sobre trabajos relacionada con dicha problemática la cual ayudaría a dar solución de forma oportuna en la institución. Con respecto a un criterio práctico, con los resultados obtenidos se podrá recomendar y sugerir planes, de intervención o realizar estrategias que tendrán la función de dar solución al problema identificado en la institución. Planteando estrategias y planes de contingencia para posibles soluciones y herramientas que ayudarán a prevenir futuros problemas. Tomando en cuenta que la investigación se pondrá a disposición de los jefes de línea para su conocimiento y actúen preventivamente cuando lo vean conveniente. Con respecto al criterio metodológico, el presente trabajo de

investigación se va a realizar y construir los instrumentos para recolectar datos que podrán medir las variables de esta investigación, dicho aporte servirá también como propuesta para la revisión bibliográfica de futuros temas de investigación que tengan la misma problemática.

En cuanto al Objetivo General, es: Determinar la influencia de la capacitación y el manejo eficiente de sistemas tecnológicos en una UGEL de Ayacucho, 2022, y Objetivo Específico se planteó: OE01: Determinar la influencia de la planificación en el manejo eficiente de sistemas tecnológicos en una UGEL de Ayacucho, 2022, OE02: Determinar la influencia de la ejecución en el manejo eficiente de sistemas tecnológicos en una UGEL de Ayacucho, 2022, OE03: Determinar la influencia de la evaluación en el manejo eficiente de sistemas tecnológicos en una UGEL de Ayacucho, 2022.

Finalmente, se plantea la Hipótesis General (HG): Existe una influencia significativa entre la capacitación y el manejo eficiente de sistemas tecnológicos en una UGEL de Ayacucho, 2022. Y su Hipótesis Específico se menciona: HE01: Existe una influencia significativa entre la planificación y el manejo eficiente de sistemas tecnológicos en una UGEL de Ayacucho, 2022; HE02: Existe una influencia significativa entre la ejecución y el manejo eficiente de sistemas tecnológicos en una UGEL de Ayacucho, 2022; HE03: Existe una influencia significativa entre la evaluación y el manejo eficiente de sistemas tecnológicos en una UGEL de Ayacucho, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Esta investigación tiene en cuenta los trabajos realizados las cuales muestran relación con nuestras variables la cual se verá a continuación:

Dentro de los antecedentes internacionales tenemos, una de ellas realizado por Siriwardena & Morais (2019), en la empresa de confección Sri Lanka, su estudio se basó en identificar los sucesos de sus variables como la capacitación y desarrollo en los empleados; considerándose la investigación, cuantitativa ,de tipo descriptiva, tipo transversal, correlacional y no experimental; se realizó un cuestionario y tomando en cuenta la muestra de 104 trabajadores, teniendo como resultado que tienen una formación de nivel bajo y el desempeño que realizan de forma regular, concluyendo que el aprendizaje en una capacitación tiene como efecto el buen desempeño de los empleados y recomendando al final que se realizan las capacitaciones de forma permanente.

Otra investigación similar realizada por Vertakova & Maltseva (2020), donde dicho estudio se centró en la relación de la capacitación y la competitividad global, la cual se realizó con la metodología de análisis comparativo explicativo, su diseño es no experimental, se tomó como muestra a 10 empresas de entre 2 países; su instrumento de evaluación fue una guía de análisis de documentos con la que midió los indicadores de productividad. Tuvo como resultado importante que al incrementar la productividad laboral es una fase muy importante y se debe poner atención al cambio como la transición a lo digital. Y también se dio a concluir la productividad profesional tiene una marca importante para el desarrollo socioeconómico la cual está estrechamente relacionada con la competencia de un país.

Se puede mencionar a Obando (2020) quien menciona la importancia de la capacitación para tener mejor la productividad de los empleados. Su diseño es no experimental, enfoque analítico y aplicación del instrumento como una guía de análisis de documentos para la recopilación de datos, se determinó que los niveles de

capacitación de los empleados fueron 47% bajos y la productividad fue 68%, se tomó una muestra de 55 empresas. Teniendo una relación de las variables en $r = 0.256$ y $p < 0$. Lo que significa que la capacitación es fundamental para que los empleados logren un desempeño óptimo en el lugar de trabajo.

De igual manera Mujtaba (2019) en su artículo describe que el objetivo de su investigación fue medir el efecto que tienen los programas de capacitación sobre el desempeño de los trabajadores, se utilizó un diseño no experimental, enfoque cuantitativo, realizó un cuestionario para investigar a 61 personas como una muestra de la poblacional, concluyendo que a mayor capacitación mayor eficacia de los empleados dentro de la organización.

De igual manera Sendawula et al. (2018), al realizar su estudio, su objetivo fue analizar la contribución de la capacitación y que ofrecen productividad a las empresas, utilizando un enfoque cuantitativo, corte transversal, correlacional, descriptivo, no experimental, utilizando como instrumento una encuesta de tipo cuestionario con un total de 150 usuarios como muestra poblacional, llegando a un resultado que la capacitación es deficiente en un 29.2% y los que desempeñan un trabajo normal son el 32.1% y los que tenían compromiso regular al 15%. Evidenciando que el rendimiento laboral está relacionado directamente con la capacitación en un $r=,412$ y $p=0.05$.

De la misma manera González-Vázquez et al. (2021), en el artículo Gestión de Recursos Humanos y su Impacto en la Satisfacción Laboral y Productividad de la Organización, tienen como objetivo determinar el impacto del desarrollo del talento humano en la productividad organizacional. Utilizando una investigación correlacional, no experimental, descriptivo, se tomó una muestra y población a 75 empleados y utilizo el instrumento del cuestionario. Concluyeron que el 55% calificó la capacitación como incorrecta y la productividad se mantuvo regular en el 52%. De igual forma, tiene una correlación positiva muy débil entre las variables estudiados para $r= .186$ y $p= .005$, se puede decir que la capacitación es un medio importante para mejorar la productividad de los empleados de la institución.

Finalmente se tiene a Thevanes & Dirojan (2018), Afirman en su investigación sobre el efecto de la capacitación y productividad laboral, el propósito de su investigación es capacitar a los empleados y su desempeño dentro de la organización, se caracteriza por ser correlacional, no experimental, descriptivo, utilizó el cuestionario como herramienta. recopilando datos de 137 empleados seleccionados como muestra y población de la investigación, llegando a concluir que el 42% de los participantes en la encuesta dijeron que la capacitación es regular y el 29 % calificaron el nivel de desempeño laboral como regular, entonces se puede decir que tiene una buena relación las dos variables estudiadas con $r = 0.598$ y $p = 0.000$, concluyendo que la gestión de capacitaciones fortaleces el desempeño de sus trabajadores.

Respecto a los antecedentes nacionales, Chávez (2020), menciona que la finalidad de su estudio es determinar la relación entre capacitación y el desempeño de los empleados dentro de una organización. Perteneciente a Clínica Farmedica de la provincia de Trujillo, su estudio metodológico fue cuantitativa, diseño es no experimental, transversal, nivel correlacional, cuyo instrumento fue 2 cuestionarios mediante la técnica de encuesta a un total de 49 trabajadores como muestra poblacional, concluyendo que la capacitación tiene un estrecho vínculo con el desempeño de los empleados.

De la misma forma Vilcas (2019), su investigación se centra en la relación de la capacitación y el desempeño de los empleados de la Universidad de Lima, utilizando el tipo no experimental, enfoque cuantitativo, correlacional, utilizando 2 cuestionarios como herramienta y la técnica de encuesta, teniendo un total de 219 participantes como muestra poblacional, teniendo como conclusión que hay una estrecha relación entre capacitación y el desempeño de los empleados administrativos de manera significativa en $r = 0.790$.

De la misma manera Cornejo (2020) con la Presentación del Programa de capacitación efectiva de la empresa Cablemax, Piura 2021, su objetivo general, crear

programas de aprendizaje para mejorar el desempeño de los trabajadores, utilizó un enfoque cuantitativo, no experimental, metodología aplicada, relacional y cuantitativo, se seleccionó a 43 empleados como muestra e instrumento el cuestionario. Se ha demostrado que la capacitación era inadecuada y el desempeño del personal era deficiente. Concluyendo que la relación entre las variables es significativa.

De la misma manera, Cabel (2017), en su Programa Trabaja Perú, investigo la capacitación y el desempeño laboral de los empleados, tiene como objetivo conocer de qué manera se relacionan las variables de estudio, utilizo el enfoque cuantitativo, no experimental, enfoque cuantitativo, metodología fue básica y relacional, tuvo una muestra de 60 empleado, utilizo el instrumento de 2 cuestionarios. Se constató que la capacitación era regular, pero al mismo tiempo su rendimiento laboral es regular; se concluyó que la capacitación tiene una relación significativa con el desempeño laboral.

De la misma manera, Marín y Placencia, (2017), tuvieron una finalidad es crear un vínculo con los conocimientos relacionados con la gestión administrativa y la satisfacción laboral; de igual manera para conocer la satisfacción y motivación de los empleados en la sucursal Socios en Salud Perú, el metodología utilizada es correlación, observación, descripción transversal, tuvo una muestra de 136 trabajadores, la herramienta utilizada es el cuestionario, su investigación muestra que la correlación entre las variables es baja y positivo porque los empleados están motivados y algunos moderadamente satisfechos porque no conocen el problema de funcionamiento de negocio. Al mismo tiempo, es la limitación de la buena eficiencia en el trabajo.

También, Alarcón (2018) en su investigación tuvo como objetivo principal encontrar el grado de relación entre las variables de investigación, su método utilizado fue cuantitativo, descriptivo, relacional, corte transversal, no experimental, básico, tuvo como muestra a 257 trabajadores utilizando el instrumento de cuestionario, concluyo que la capacitación es buena mientras que el desempeño de los trabajadores es regular. En resumen, las variables muestran una correlación significativa lo que se

sugiere mejorar el enfoque en el proceso de capacitación.

También Checa-Llontop et al. (2020) en su investigación el 42% de los trabajadores, manifestaron que no están satisfechos con la política de gestión del talento humano de esta institución, porque no toman iniciativas de mejora de habilidades de los trabajadores, Recolecto datos de 38 trabajadores como muestra y utilizo la herramienta del cuestionario, utilizó el diseño no experimental, descriptivo, concluyendo que el 66.7 por ciento de los empleados percibieron que su desempeño laboral fue de nivel regular, y el índice de gestión del talento humano disminuyó en un 45 por ciento. El coeficiente de correlación de las variables es positivo, donde Rho Spearman es 0,750 y un valor de p de 0,000; por lo tanto, la atención insuficiente a la capacitación de los empleados afectará su desempeño de los empleados.

Según, García (2019) su objetivo fue examinar 3 aspectos importantes: calidad de servicio, capacitación y desempeño laboral a un centro hospitalario de Belén de la provincia de Trujillo; uso el estudio cuantitativo , diseño correlacional, método descriptivo , contrastando todas sus hipótesis, para la recopilación de datos usó la encuesta semi- estructurada conformada de 64 preguntas de los 3 aspectos importantes, con la confiabilidad calculada mediante el Alpha Cronbach con un 0.876, demostrando que es un instrumento confiable para su implementación; teniendo como resultado que el 47.37% no realiza la capacitación; el 45.34% opinaron que fue acertado sobre el desempeño laboral y el 53.82% opinan que están seguros de recibir el servicio. Teniendo como conclusión final, que no tiene una relación significativa entre las variables de estudio como desempeño laboral, capacitación y calidad de servicio.

De igual forma en su estudio, Figueroa et al. (2020), realizada en la dirección regional de agraria, su objetivo principal es evaluar la relación entre la capacitación y su relación con el desempeño de sus empleados. Era descriptivo, relacional, diseño no experimental. Utilizó como muestra poblacional a 73 trabajadores y uso el cuestionario como instrumento, el resultado tuvo un valor de correlación de Pearson de 0.500 estableciéndose que tiene una correlación entre las variables de capacitación y el desempeño laboral, concluyendo que las actividades de la capacitación inciden en

el rendimiento de los trabajadores.

Del mismo modo, Castro & Delgado (2020) tuvo como propósito su investigación la capacitación y desempeño, la cual uso un corte transversal, diseño no experimental, enfoque cuantitativo y muestra poblacional fue 70 personas a las que realizo un cuestionario para dar solución a sus objetivos, teniendo como conclusión que el talento humano es regular en 31% y rendimiento en 67% en su centro de trabajo y la relación entre las variables es de 42%, tuvo una incidencia positiva con valor de Pearson de 0.501 y $p=0.000$, por lo que se puede decir que la gestión de la información que se le da a las personas va dar productividad a estos mismo y al mismo tiempo a la empresa.

También Bertolotti (2019), en su estudio realizado tiene como objetivo ver la relación que tiene la capacitación y desempeño de los empleados, utilizando el diseño no experimental, metodología básica, recopilando los datos con el instrumento del cuestionario; realizando una muestra poblacional a 49 personal, concluyendo que el 51% de los encuestados tienen una capacitación buena y su desempeño en el trabajo es de 61%, la conexión entre dicha variables e positiva, por tener una asociación de chi cuadrado en 0.496 y $P=0.000$, lo que quiere decir que a mayor capacitación, mayor será la eficiencia en el cumplimiento de sus labores.

Según Rosales (2018), en su estudio científica acerca de la capacitación y desempeño laboral, cuyo fin es analizar y determinar el impacto en el desempeño laboral de los trabajadores; de la misma manera su investigación fue de tipo básica, transversal, correlacional, no experimental y descriptivo, se utilizó una muestra censal de 15 empleados, concluyendo que si hay una correspondencia moderada positiva con un valor de tau-b-kendall de, 699 entre las variables.

En su investigación Nuñuvero (2019), el objetivo fue identificar el nivel de relación entre el nivel de capacitación y el desempeño laboral de los empleados. Utilizó un diseño no experimental, enfoque transversal, correlacional y cuantitativo; en cuyo estudio tuvo una muestra de 17 empleados a las cuales se les aplico 2 cuestionarios, la cual determinó que el nivel de capacitación de los empleados está directamente

relacionado con el desempeño laboral ($p < 0.05$).

De la misma manera Siriwardena & Morais (2019) en su investigación, tuvo como fin primordial la identificación de las incidencias de una variable sobre la otra, Utilizo una investigación correlacional, enfoque cuantitativo, transversal, correlacional, descriptiva y no experimental; utilizo el cuestionario como instrumento aplicado a 104 trabajadores como muestra. Concluyendo que la capacitación tiene un efecto en el desempeño laboral de los empleados; recomendando realizar capacitación permanentemente.

De la misma manera, Guerrero (2018), en su estudio realizada su objetivo principal es establecer una relación entre variables; utilizó diseño no experimental, metodología aplicada, utilizó como herramienta el cuestionario y tuvo una muestra de 50 empleados; los datos recopilados muestran que las dos variables se evalúan regularmente e indican que existe una correlación entre las variables de estudio, lo que resulta que una mayor satisfacción con las condiciones trabajo en el lugar de trabajo, los trabajadores pueden mejorar sus habilidades y luego trabajar de manera más eficiente.

En su definición, Mirabal (2017) concluye que la capacitación es una herramienta que ayuda a mejorar la comprensión de las actividades y procesos de gestión, y ayuda a reducir las tensiones e incidentes que impactan en las metas organizacionales. Menciona Trejo et al. (2021) que el propósito de la capacitación es retroalimentar conocimientos a los subordinados sobre las funciones que desempeñan, teniendo en cuenta las normas y reglamentos. Describe a la capacitación como un proceso educativo que se puede ser realizado en un corto periodo de tiempo y es utilizado por los empleados de manera sistemática y estructurada para que puedan adquirir conocimientos y mejorar sus conocimientos y habilidades de acuerdo con los objetivos planteados (Chiavenato, 2017). De la misma manera Dessler y Varela (2017) explican que la capacitación es una forma para instruir a los empleados que recién comienzan, o que ya trabajan en una institución, en las habilidades básicas que necesitan para realizar correctamente las tareas asignadas.

De la misma forma, Gutiérrez-Aguado et al. (2019) concluye que la capacitación está relacionada con la efectividad de la actividad. Por lo que establece que Bonilla et al. (2018) apuntan a mejorar los conocimientos y permitir una mejor percepción de la función para lograr mayores beneficios para las instituciones educativas.

Según García (2019) la capacitación tiene las siguientes dimensiones: 1: La planificación, 2: Ejecución 3: Verificación y Control (evaluación)

La planificación es la primera dimensión de la capacitación; según González et al. (2019) menciona que la planificación es el primer diagnóstico desarrollado, teniendo en cuenta presupuestos, tiempo, supervisores y, lo más importante, los recursos que se utilizarán para su efectividad. Igualmente, Salgado-Cruz et al. (2017) afirman que la planificación es clave para llevar a cabo la capacitación y detallan a los participantes, recursos y métodos. Los indicadores que se utiliza es claramente los objetivos y el contenido de la capacitación, de la misma manera averiguar cómo impartirla y los niveles de habilidad de los participantes. Los componentes financieros utilizados en el desarrollo de la capacitación se conocen como presunciones y deben planificarse de manera efectiva para evitar los límites de capacidad.

La ejecución es la segunda dimensión de la capacitación; Mirabal (2017), manifiesta que la ejecución son las acciones y planes elegidos para la retroalimentación del trabajador. Los indicadores son: Metodología utilizada: Incluye los pasos para realizar la capacitación, las herramientas a utilizar y el número de participantes a estimar. Para Sheeba & Prabu (2020), este aspecto tiene como indicador el desarrollo de capacidades, refiriéndose a medir si los empleados construyen su capacidad; el desarrollo de habilidades, es el desarrollo de características que ayuden a los trabajadores a desarrollarse profesionalmente y personal; y el desarrollo de actitudes se puede decir que es la motivación, perseverancia, el sentido de pertenencia, etc.

De igual manera la tercera dimensión habla sobre la evaluación: Mirabal (2017), menciona que la evaluación es el desarrollo de acciones, para las cuales se realiza una evaluación de las actividades realizadas para asegurar que el trabajador está aprendiendo de manera efectiva. Las herramientas que el trabajador necesita para su desarrollo cognitivo y físico, se brindan como guía y orientación para maximizar su aprendizaje de la misma manera debe haber una comunicación desarrollada por los supervisores y formadores para brindar una adecuada formación. Con el objetivo de llevar a cabo la adecuada formación.

Se puede definir la eficiencia según Guerrero (2020), es obtener resultados con los mismos recursos u obtener los resultados que desea con la menor cantidad de tiempo y dinero posible. También Jacobs R. y Chase R. (2017) mencionan que la eficiencia entiende hacer algo por la menor cantidad de dinero posible; el propósito de un proceso eficiente es producir un producto o brindar un proceso, mientras que un servicio es producir un producto o brindar un servicio con un mínimo de recursos de entrada.

En consecuencia, podemos decir Dicen que la eficiencia es la capacidad que tienen las personas para realizar adecuadamente una tarea, teniendo en cuenta que el objetivo debe lograrse al menor costo y que al momento de realizarla se debe tener en cuenta el mejor uso de los recursos disponibles.

Según las dimensiones que tiene la eficiencia la primera dimensión es Trabajo en equipo; se hace mención que surgen de una necesidad de optimizar el desempeño, las actitudes y la lealtad de un grupo de trabajo, utilizando las habilidades de cada persona después que los conflictos que surgen a nivel individual y brindando retroalimentación constructiva para ayudar a los grupos de personas a trabajar juntas. Según Arenas (2019), sostiene que el trabajo en equipo permite compartir información de manera más fluida y que puede ser utilizada cuando se considere oportuno para encaminar procesos hacia el logro de metas.

Segunda dimensión de eficiencia es la satisfacción laboral según Chiavenato (2017), define que la satisfacción laboral está relacionada con el cumplimiento de las metas organizacionales; también la satisfacción laboral es el resultado entre los individuos y la interacción de las necesidades humanas que suceden en las entidades (Lacayo, 2017).

Finalmente, la tercera dimensión de eficiencia es la Motivación, Según Callata & Fuentes (2018) mencionan que la motivación laboral es una fuerza impulsora interna que alienta a las personas a completar sus tareas con cuidado. También Bruno (2017) define la motivación como un impulso del individuo hacia una tarea para lograr su objetivo. Matalinares (2019), afirma que la motivación es un aspecto emocional que experimentan las personas al realizar tareas o actividades diarias debido a que algunas personas experimentan una mayor sensación de reconocimiento personal.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Es básica, porque se utilizó la teoría para obtener un conocimiento nuevo, de la misma manera, menciona Concytec, (2018); una investigación es básica, es aquella que se lleva a cabo con el fin de aprender algo nuevo sobre los hechos observados sin darles ninguna aplicación práctica.

3.1.2 Diseño de investigación

El diseño será no experimental. Según Pino (2019), menciona que el diseño no hay manipulan de las variables para saber si afectan a otras; según Alba et al. (2020), mencionan que el estudio no se enfoca en la experimentación; porque, no hay manipulación intencional de las variables, y el procedimiento puede llevarse a cabo usando un fenómeno natural.

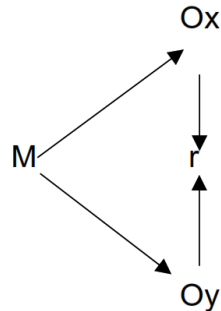
El enfoque que se utilizó fue cuantitativo porque la recolección de datos se basa en mediciones numéricas. Sánchez (2019), dice que el enfoque cuantitativo se ocupa de cuestiones que se pueden medir y cuantificar, usando métodos estadísticos que conducen al análisis de datos. Permitiendo medir la capacitación y relación con la eficiencia.

Asimismo, la investigación es correlacional. Debido que, busca establecer la relación entre variables (Carrasco, 2019); de la misma manera Ñaupas et al. (2018) manifestaron que una investigación es transversal por que la evaluación se realiza en el momento determinado y del tiempo determinado; de la misma manera Sánchez & Reyes (2017), se afirma que es corte transversal debido a que el estudio se realizó en el mismo momento, en una UGEL de Ayacucho el año 2022.

El enfoque metodológico utilizado fue el hipotético- deductivo según Arias y Covinos (2021), hipotético-deductivo implica la contrastación de hipótesis. Debido que se

formularon hipótesis que fueron aceptadas en la prueba inferencial.

El diseño del esquema es el siguiente:



Se puede decir:

M: Muestra de estudio, conformado por los empleados de una UGEL de Ayacucho

Ox: primera variable: Capacitación

Oy: segunda variable: Eficiencia

r: Relación.

3.2 Variables y operacionalización

Variables

Variable 1: Capacitación

Definición conceptual. Es el proceso en el que las empresas realizan acciones que incentivan a sus trabajadores a mejorar sus habilidades y destrezas para desempeñar con eficacia sus funciones laborales (Parra y Ruiz, 2020). Para Dessler & Varela (2017), la capacitación es una forma de instruir a los empleados nuevos o que se encuentran trabajando en una organización en las habilidades básicas necesarias para lograr un buen desempeño.

Definición operacional. La capacitación se evaluó mediante un cuestionario desarrollado como parte del proceso de la organización de planificar, ejecutar y evaluar las actividades de capacitación con el objetivo de aumentar las habilidades de los empleados y, por lo tanto, su desempeño en el puesto de trabajo.

Tabla 1

La dimensión y sus indicadores de la variable 1

Dimensiones	Indicadores
I. Planificación	a. Oportunidad b. Frecuencia c. Tema d. Inversión
II. Ejecución	e. Metodología f. Satisfacción g. Productos
III. Evaluación	h. Transferencia i. Aplicación

Nota. Adaptada de los niveles de evaluación de la capacitación de Parra y Ruiz, (2020).

Escala de medición: será ordinal.

Variable 2: Eficiencia

Definición conceptual. La eficiencia es la relación entre los recursos utilizados y la producción tratando de optimizar el costo de los recursos, Balabarca (2017). Del mismo modo, en una sociedad con alta calificación profesional, es necesario optar por la educación continua para los cursos, congresos, reuniones, lectura de libros y avance del currículo a través del logro de nuevas metas correspondientes a la eficiencia. (García, 2019).

Definición operacional. La eficiencia se evaluó mediante un cuestionario desarrollado como parte del proceso de la organización de trabajo en equipo, satisfacción laboral y motivación con el objetivo de aumentar las habilidades de los empleados y, en consecuencia, su desempeño en el trabajo.

Tabla 2

La dimensión y sus indicadores de la variable 2

Dimensiones	Indicadores
I. Trabajo en equipo	a. Compromiso y empatía b. Efectividad y productividad

	c. Desempeño y perspectivas
	d. Eficacia
II. Satisfacción laboral	e. Actitudes
	f. Incentivos y condiciones de trabajo
III. Motivación	g. Estado de ánimo y expectativas
	h. Remuneraciones

Nota. Adaptada de desempeño laboral según Yábar (2016).

Escala de medición: será ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Según Carrasco (2019), el alcance espacial es un conjunto de componentes que conforma una investigación a través de la cual se espera obtener información.

Nuestro estudio se realizó con 60 trabajadores de una UGEL de Ayacucho 2022.

Criterio de inclusión: Empleados que laboran en una UGEL de Ayacucho en el 2022. bajo el régimen D. Leg. N.º 1057 y D.Leg. N.º 276.

Criterio de exclusión: personal que no pertenece en la institución, jefes de línea; personal menor a 3 meses de antigüedad y especialistas de Educación.

3.3.2 Muestra

La presente investigación tendrá una muestra de tipo censal, que será igual a la población de 60 trabajadores de la institución, Hernández y Mendoza (2018), menciona que una muestra censal debe incluir todos los caracteres que componen la población.

3.3.3 Muestreo

La investigación se centrará en un muestreo aleatorio no probabilístico censal. Se dice que el muestreo no probabilístico consiste en seleccionar una muestra según la necesidad del investigador (Francisco, 2023).

3.3.4 Unidad de análisis

Estará constituida por cada trabajador del D. Leg. 276 y 1057 de una UGEL de Ayacucho 2022.

3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

La recolección de datos se realizará mediante una encuesta como técnica que permitió utilizar como métodos estandarizados para recolectar datos de los propios empleados. (Álvarez, 2020). Según Díaz (2019), especifica que este método es importante porque facilita la recolección de datos, permitiendo así recolectar datos sobre las variables que se escogieron para ser estudiadas, además de ítems de respuesta cerrados, simples y concisos; proporciona al investigador información importante para lograr el objetivo de la investigación.

3.4.2 Instrumento

Según, Díaz (2019), señala que un cuestionario es una herramienta importante para realizar investigaciones; el cuestionario se hará para medir las variables de estudio.

Para la variable 1 capacitación: Se compone de un total de 22 preguntas, divididas entre sí, con el objetivo de evaluar las tres dimensiones que son: planificación, ejecución y resultado.

Para la variable 2 eficiencia: Se elaboró también un cuestionario con 22 preguntas para evaluar las dimensiones de Trabajo en equipo, Motivación, Satisfacción laboral.

La escala de las respuestas será:

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

Validez

Asimismo, su legitimidad será determinada por un panel de expertos integrado por profesionales con maestría y experiencia relevante. De la misma manera, el instrumento se utilizará usando la plataforma Google forms, posterior envió del link al WhatsApp de los 60 trabajadores de una UGEL de Ayacucho, incluye 44 preguntas en una escala de Likert de 5 puntuaciones.

Tabla 3*Valoración de los expertos*

N.º	Jueces expertos	Grado Académico	Resultado
1	Grimaldo Chacchi Morales	Maestro contador con mansión en auditoria	Aplicable.
2	Manuel Jesús García Amaya	Magister en educación, docencia, currículo e investigación	Aplicable.
3	Luis Alberto Guevara Delgado	Magister en gestión publica	Aplicable.

Nota. Elaboración propia, datos extraídos del portal de Sunedu.

Confiabilidad

Para encontrar la confiabilidad se usó el coeficiente alfa de Cronbach, aplicando a los 2 instrumentos (anexo 4), con una prueba piloto de 10 personas, lo que nos indicó su confiabilidad cuyos resultados son:

Tabla 4*Análisis de confiabilidad: Capacitación y eficiencia*

Variables	Alfa de Cronbach	Número de elementos
Capacitación	0.93	22
Eficiencia	0.96	22

Nota. Elaboración Propia

Se puede verificar el resultado de la aplicación de coeficiente de alfa de Cronbach arrojando que capacitación 0.93 y para eficiencia 0.96, ambos son realmente confiables.

Tabla 5*Resultado de la prueba de confiabilidad*

Alfa de Cronbach	N.º de elementos
0.945	44

Nota. Elaboración Propia

3.5 Procedimiento

En la investigación, luego de la validación el cuestionario por los expertos, se realizó a registrar en el aplicativo Google form, luego enviados a su WhatsApp de los trabajadores el cual posterior llenado por ellos.

Los resultados fueron procesados y analizado por el alfa de Cronbach para evaluar la confiabilidad de los instrumentos de cada variable, dando como 0.765, de fiabilidad que se consideró muy confiable.

3.6 Método de análisis de datos

Después de recolectar los datos mediante el cuestionario, se analizará mediante programas estadísticos como el SPSS v26, en la cual se determinará los resultados presentados; posterior el análisis inferencial y descriptivo de las variables y sus dimensiones.

De la misma manera, se desarrolló la verificación de las hipótesis y se han presentado tablas de frecuencia para cada objetivo de las cuales se puede extraer las conclusiones y recomendaciones para esta investigación.

3.7 Aspecto éticos

Al recopilar datos es importante obtener el consentimiento, voluntario de la población para realizar la encuesta. (Álvarez, 2018). De la misma manera, Palencia y Ben, citado por Ortiz & Matar (2021), Reconocen que algunos de los aspectos más importantes de la realización de una encuesta son los principios de interés propio, no malicia, confidencialidad, consentimiento, integridad y trato justo de las personas. Además, respetando los derechos de propiedad intelectual se consideró la autoría de las definiciones, para tales casos convenientemente fueron citados; se tuvo en cuenta los lineamientos derivados del estilo denominado APA séptima edición, asegurándose de que se ajuste a las normas estilísticas establecidas por tal.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Para analizar esta investigación se presentó los resultados de las 2 variables con sus dimensiones respectivamente.

Los datos fueron recolectados a través de encuesta virtual realizado en Google forms, posteriormente se procesó en hojas de Excel y el software estadístico SPSS v26. El resultado obtenido será presentado en tablas.

Tabla 6

Variable capacitación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	2	3,3
	Casi nunca	36	60,0
	A veces	21	35,0
	Casi siempre	1	1,7
	Total	60	100,0

Nota. Resultado obtenido del programa SPSS v26.

La tabla 6 se puede apreciar que el 60% (36) de los empleados de una UGEL de Ayacucho, considera que “casi nunca” fueron capacitados, que debe realizarse, de la misma manera el 35.0% (21) mencionan “a veces” reciben capacitación; del mismo modo el 3.3% (2) mencionan que “nunca” recibieron capacitación y el 1.7% recibe capacitación “casi siempre”. Concluyendo que 63.3 % (38) de los trabajadores tiene una percepción negativa de las capacitaciones recibidas y el 36.7% (22) tienen una percepción positiva de la capacitación en una UGEL de Ayacucho.

Tabla 7*Variable de eficiencia*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi nunca	39	65,0
	A veces	19	31,7
	Casi siempre	2	3,3
	Total	60	100,0

Nota. Resultado obtenido del programa SPSS v26.

La tabla 7 se puede apreciar que el 65.0% (39) de los empleados de una UGEL de Ayacucho, considera que “casi nunca” demuestran eficiencia en sus labores, de la misma manera el 31.67% (19) mencionan que “a veces” demuestran eficiencia en sus labores; del mismo modo el 3.3% (2) “casi siempre” demuestran eficiencia en sus labores. Concluyendo que “casi nunca” demuestran eficiencia en realizar sus labores en una UGEL de Ayacucho.

Tabla 8*Tabla cruzada de las variables capacitación y eficiencia*

			EFICIENCIA			Total	
			Casi nunca	A veces	Casi siempre		
CAPACITACIÓN	Nunca	Recuento	2	0	0	2	
		% del total	3,3%	0,0%	0,0%	3,3%	
	Casi nunca	Recuento	34	2	0	36	
		% del total	56,7%	3,3%	0,0%	60,0%	
	A veces	Recuento	3	17	1	21	
		% del total	5,0%	28,3%	1,7%	35,0%	
	Casi siempre	Recuento	0	0	1	1	
		% del total	0,0%	0,0%	1,7%	1,7%	
	Total		Recuento	39	19	2	60
			% del total	65,0%	31,7%	3,3%	100,0%

Nota. Resultado obtenido del programa SPSS v26.

La tabla 8 se aprecia que 60 empleados encuestados el 3.3% (2) dijeron que “nunca” fueron capacitados y por ello no son eficientes, además el 60% (36) dijeron que “Casi nunca” fueron capacitados, donde el 56.7% (34) señalaron que el nivel de eficiencia es “casi nunca” y el 3.3% (2) el nivel de eficiencia es “a veces”; También 35% (21) señalaron que “a veces” son capacitados los trabajadores, donde el 28.3% (17) señalaron que “a veces” son eficientes, el 5% (3) señalaron que “casi nunca” son eficientes y el 1.7% (1) señalaron que “casi siempre” son eficientes y el 1.7% (1) señalaron que “casi siempre” son capacitados los trabajadores, donde el 1.7%(1) menciona que “casi siempre son eficientes en sus labores en una UGEL de Ayacucho.

4.2 Resultado inferenciales

Tabla 9

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
CAPACITACIÓN	,361	60	,000
EFICIENCIA	,405	60	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Resultado obtenido de la aplicación SPSS v26

En este estudio se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, porque las muestras aplicadas son mayores a 50 elementos. La tabla 9 muestra la normalidad de las variables capacitación y eficiencia, también se observó que el nivel de significancia es menor a 0.05. En tal sentido, podemos decir, es una distribución no normal y se utilizó las pruebas no paramétricas para el análisis de correlación entre las variables de investigación mediante el coeficiente de Rho de Spearman.

Contrastación de la hipótesis

Tabla 10

Escala de valores del coeficiente de correlación

VALOR Y SIGNIFICADO	
1: Correlación positiva grande y perfecta	-0.01 a -0.19: Correlación negativa muy baja
0.9 a .099: Correlación positiva muy alta	-0.2 a -0.39: Correlación negativa baja
0.7 a 0.89: Correlación positiva alta	-0.4 a -0.69: Correlación negativa moderada
0.4 a 0.69: Correlación positiva moderada	-0.7 a -0.89: correlación negativa alta
0.2 a 0.39: Correlación positiva baja	-0.9 a -.099: Correlación negativa muy alta
0.01 a 0.19: Correlación positiva muy baja	-1: Correlación negativa grande y perfecta
0: Correlación nula	

Nota. Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman según Mayorga, L. (2022).

Contrastación de la HG

H₀: No existe una influencia significativa entre la capacitación y el manejo eficiente de sistemas tecnológicos en una UGEL de Ayacucho, 2022.

H₁: Existe una influencia significativa entre la capacitación y el manejo eficiente de sistemas tecnológicos en una UGEL de Ayacucho, 2022

Tabla 11
Contrastación de la HG

		CAPACITACIÓN		EFICIENCIA
Rho de Spearman	CAPACITACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,809**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	EFICIENCIA	Coeficiente de correlación	,809**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Nota. Resultado obtenido de la aplicación SPSS v26

La tabla 11 se encontró los valores de $r=0.809$ y el nivel de significancia bilateral de $0.000 < 0.05$; demostrando que existe una correlación positiva alta y de manera significativa entre la capacitación y la eficiencia de acuerdo a la tabla 10, por lo tanto, se rechaza la H₀ y se acepta la hipótesis H₁. Validando la hipótesis general de la presente investigación.

Contrastación de la HE01

H₀: No existe una influencia significativa entre la planificación y el manejo eficiente de sistemas tecnológicos en una UGEL de Ayacucho, 2022

H₁: Existe una influencia significativa entre la planificación y el manejo eficiente de sistemas tecnológicos en una UGEL de Ayacucho, 2022

Tabla 12

Contrastación de la HE01

		PLANIFICACION	EFICIENCIA
Rho de Spearman	PLANIFICACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,566**
		N	60
	EFICIENCIA	Coeficiente de correlación	,566**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	60

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

Nota. Resultado obtenido de la aplicación SPSS v26

La tabla 12 se encontró los valores de $r=0.566$ y el nivel de significancia bilateral de $0.000 < 0.05$; demostrando que existe una correlación positiva moderada y de manera significativa entre la planificación y la eficiencia de acuerdo a la tabla 10, por lo tanto, se rechaza la H₀ y se acepta la Hipótesis H₁. Validando la HE01 de la presente investigación.

Contrastación de la HE02

H₀: No existe una influencia significativa entre la ejecución y el manejo eficiente de sistemas tecnológicos en una UGEL de Ayacucho, 2022

H₁: Existe una influencia significativa entre la ejecución y el manejo eficiente de sistemas tecnológicos en una UGEL de Ayacucho, 2022

Tabla 13

Contrastación de la HE02

			EJECUCIÓN	EFICIENCIA
Rho de Spearman	EJECUCIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	,559**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	EFICIENCIA	Coefficiente de correlación	,559**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Nota. Resultado obtenido de la aplicación SPSS v26

La tabla 13 se encontró los valores de $r=0.559$ y el nivel de significancia bilateral de $0.000 < 0.05$; demostrando que existe una correlación positiva moderada y de manera significativa entre la ejecución y la eficiencia de acuerdo a la tabla 10, por lo tanto, se rechaza la H₀ y se acepta la Hipótesis H₁. Validando la HE02 de la presente investigación.

Contrastación de la HE03

H₀: No existe una influencia significativa entre el resultado y el manejo eficiente de sistemas tecnológicos en una UGEL de Ayacucho, 2022.

H₁: Existe una influencia significativa entre la evaluación y el manejo eficiente de sistemas tecnológicos en una UGEL de Ayacucho, 2022.

Tabla 14

Contrastación de la HE03

		EVALUACIÓN	EFICIENCIA
Rho de Spearman	EVALUACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,543**
		N	60
	EFICIENCIA	Coeficiente de correlación	,543**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	60

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

Nota. Resultado obtenido de la aplicación SPSS v26

La tabla 14 se encontró los valores de $r=0.543$ y su nivel de significancia bilateral de $0.000 < 0.05$; demostrando que existe una correlación positiva moderada y de manera significativa entre la evaluación y la eficiencia de acuerdo a la tabla 10, por lo tanto, se rechaza la H₀ y se acepta la Hipótesis H₁. Validando la HE03 de la presente investigación.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de la capacitación y manejo eficiente de sistemas tecnológicos de una UGEL de Ayacucho, 2022. Del resultado de la tabla cruzada (tabla 8), donde se aprecia que el 60% de los empleados de una UGEL de Ayacucho no fueron capacitados, el 35% “a veces”, el 3.3% “nunca” y el 1.7% recibe capacitación “casi siempre”. De la misma manera que el 65.0% de los empleados de una UGEL de Ayacucho, considera que “casi nunca” demuestran eficiencia en sus labores, 31.67% “a veces” y el 3.3% “casi siempre” demuestran eficiencia en sus labores. Concluyendo que los empleados de una UGEL de Ayacucho “casi nunca” demuestra eficiencia dentro del trabajo debido, que no fueron capacitados adecuadamente. Para cuya contrastación de la HG se utilizó el aplicativo de SPSS v26, cuyo resultado es $r=.809$, comprobando una correlación de grado positiva alta, de la misma manera se obtuvo una p-valor de 0.00 menor a 0.05, admitiendo que existe una correlación significativamente alta. De la misma manera Figueroa et al. (2020), en su investigación encontraron una relación directa entre las 2 variables de investigación, demostrando que una capacitación insuficiente puede resultar en que los trabajadores que laboran tengan un desempeño deficiente en sus actividades laborales. De la misma manera Trejo et al. (2021) definen que el propósito de la capacitación es retroalimentar conocimientos a los subordinados sobre las funciones que desempeñan, teniendo en cuenta las normas y reglamentos. Dichos resultados se obtienen con los mismos recursos u obtener los resultados que desea con la menor cantidad de tiempo y dinero posible (Guerrero, 2020).

Respecto a la solución del OE01 que consistió en determinar la influencia de la planificación en el manejo eficiente de sistemas tecnológicos en una UGEL de Ayacucho, 2022; se aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman, la cual tuvo una significancia bilateral de $p= .000$ y $r = .566$, lo que significa que existe una correlación positiva media entre la planificación y la variable eficiencia; en un estudio similar de Thevanes & Dirojan (2018), los expertos argumentan que es importante planificar y gestionar bien las capacitaciones, para que puedan cumplir sus

necesidades que surgen en el puesto de trabajo de la empresa, de tal forma que se mejore el rendimiento de los trabajadores sea también mejorado y fortalecido; pues en su investigación los resultados señalan la significancia bilateral es 0.000 y Rho es .598 una correlación positiva considerable. De igual manera Gonzáles et al. (2019) define que la planificación es el primer diagnóstico desarrollado, teniendo en cuenta presupuestos, tiempo, supervisores y, lo más importante, los recursos que se utilizarán para su efectividad.

De la misma manera para dar solución al OE02 que consistió en determinar la influencia de la ejecución en el manejo eficiente de sistemas tecnológicos en una UGEL de Ayacucho, 2022, después de la aplicación estadística de Rho de Spearman, donde se verificó que existe una significancia bilateral de $p= 0.000$ y un $r=0.559$, lo que significa que existe una correlación positiva media entre la ejecución y la variable eficiencia; se puede decir que la ejecución de la capacitación fortalece la eficiencia de los empleados al orientar y asesorar a los trabajadores en las deficiencias que presentan en su labores de cada día. De igual manera en una investigación anterior que guarda relación al resultado de González-Vázquez et al. (2021), donde establece que la productividad de los trabajadores se incrementará a través del uso de capacitaciones organizadas por la organización, luego de identificar los factores que es necesario confirmar, ya que los resultados de la investigación han demostrado que la capacitación y la productividad de los trabajadores tienen una relación significativa, donde el valor $r= 0,186$ y p es menor de 0,05 y, lo que indica que la correlación es débil. De la misma manera Mirabal (2017), define que la ejecución son las acciones y planes elegidos para la retroalimentación del trabajador utilizando la metodología las herramientas a utilizar y el número de participantes a capacitar, de esa manera fortaleciendo la eficiencia de los capacitados. Lo cual aumenta el rendimiento de sus empleados dentro de la institución.

Finalmente, para dar solución al OE03 de determinar la influencia de la evaluación en el manejo eficiente de sistemas tecnológicos en una UGEL Ayacucho, 2022, se aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman, la cual tuvo una significancia bilateral de

$p = .000$ y $r = .543$, lo que significa que existe una correlación positiva media entre la evaluación y la variable eficiencia; de la misma manera, Cabel (2017) concluye que la capacitación está relacionada con el desempeño de los empleados que deben establecer áreas específicas para planificar y desarrollar este proceso para que el aprendizaje y la mejora, se interprete, en productividad a lo largo del tiempo. Por el contrario, el estudio de Figueroa et al. (2020), arroja que evaluación de la capacitación brindada fue inadecuada en un 34%, lo que lleva a concluir que los formadores no lograron las competencias necesarias para orientar a los trabajadores a mejorar sus puestos y tareas frente a los requerimientos laborales en su centro de labores. De la misma manera Mirabal (2017), define que la evaluación es el desarrollo de acciones, para las cuales se realiza una evaluación de las actividades realizadas para asegurar que el trabajador está aprendiendo de manera efectiva de esa manera demostrando eficiencia en su labor.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se concluye con, $r=0.809$ y un p-valor menor 0.05, demuestra que hay una correlación directa y significativa entre las variables de capacitación y eficiencia en una UGEL de Ayacucho en el año 2022, infiriendo que a mayor capacitación y adecuado, mayor será la eficiencia en el desempeño de sus labores de los empleados de una UGEL de Ayacucho.

Segunda: Se concluye con, $r=0.566$ y un p-valor < 0.05 , demuestra que hay correlación positiva moderada y significativa entre las variables de planificación y eficiencia, infiriendo que toda capacitación planificada, adecuadamente, mejora el desempeño de forma eficiente de los empleados de una UGEL de Ayacucho.

Tercera: Se concluye con, $r=0.559$ y un p-valor < 0.05 , demuestra que hay una correlación positiva moderada y significativa entre las variables de ejecución y eficiencia, infiriendo que se buscó a los mejores formadores para capacitar a los empleados de una UGEL de Ayacucho.

Cuarta: Se concluye con, $r=0.543$ y un p-valor < 0.05 , demuestra que hay una correlación positiva moderada y significativa entre las variables de evaluación y eficiencia, infiriendo que cumplen eficientemente sus labores los empleados después de la capacitación de una UGEL de Ayacucho.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Al director de una UGEL de Ayacucho conjuntamente a la oficina de administración, deben de planificar las capacitaciones periódicamente para fortalecer las actividades de los trabajadores dentro de Institución.

Segunda: Al jefe de Personal, debe de identificar la problemática o deficiencia de que presentan los trabajadores dentro de la Institución al momento de realizar sus labores.

Tercera: A la oficina de Administración conjuntamente con la oficina de Gestión Institucional, deben planificar el presupuesto para contratar a un personal idóneo es decir que tenga conocimiento, experiencia y dominio al orientar a los trabajadores de la Institución.

Cuarta: A los trabajadores de una UGEL de Ayacucho, aprovechar al máximo las capacitaciones realizadas en la Institución, de la tal manera que cumplan eficientemente sus labores a favor de la Institución.

REFERENCIAS

- Alarcón, N. (2018). *Gestión de la capacitación y desempeño laboral de los servidores civiles del Ministerio de Agricultura y Riego, año 2016*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/18373>
- Alban, G., Arguello, V., y Molina, C. (2020). *Metodologías de investigación educativa* (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación). *Recimundo*, 4(3), 163-173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. Universidad de Lima, <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%c3%a9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%c3%b3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Alvarez, P. (2018). *Ética e investigación*. Dialnet. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6312423>
- América Economía. (2019). Estudio de Adecco Chile revela que la capacitación laboral es el segundo beneficio más valorado. <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/estudio-de-adeccochile-revelaque-capacitacion-laboral-es-el-segundo-beneficio-mas>
- Arenas, H. (2019). *El trabajo en equipo para la mejor actuación en la nutrición clínica*. Revista Cubana de Alimentación y Nutrición, 29(2), 558–561. http://www.revalnutricion.sld.cu/index.php/rcan/article/view/940/pdf_204
- Arias, J. L. & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (1era ed.). Arequipa: ENFOQUES CONSULTING EIRL. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>

- Balabarca, M. (2017). Gestión por procesos para la mejora de la productividad en el área de créditos de la empresa Grupo Peruano de Inversiones S.A.C.– Comas 2017. Tesis (Titulación Ingeniería comercial). Lima: Universidad Cesar Vallejo, Facultad de ingeniería, 2017. 126p.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/10102>
- Barrantes, A., & Romero, C. (2020). Estrategias de fortalecimiento para la Capacitación y Desarrollo Laboral de los empleados en la Alcaldía de Cunday. Recuperado de
<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/38133/emmontanac.pdf>
- Bertolotti, S. (2019). *Modalidades de capacitación y desempeño laboral del potencial humano del Banco Internacional del Perú S.A.A. -Interbank- de la ciudad de Ica, 2019* [Universidad Nacional San Luis Gonzaga].
- Bohlander, G., y Snell, S. (2017). Administración de Recursos Humanos aseguran que la capacitación debe ser evaluada para establecer su efectividad (p.323).
<https://es.linkedin.com/pulse/importancia-de-la-capacitaci%C3%B3n-laboral-para-las-jes%C3%BAAs-rodolfo>
- Bonilla, D., Macero, R., & Mora, E. (2018). La importancia de la capacitación en el rendimiento del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato. Conrado, 14(63), 112–182.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S199086442018000300268
- Bruno, A. M. (2017). Motivación laboral y desempeño docente de las maestras de educación inicial de la Red 03-UGEL No 07 – 2016
- Cabel, J. (2017). *La capacitación y el desempeño laboral de los empleados del programa Trabaja Perú, Jesús María, 2017.* [Tesis de grado, Universidad César

Vallejo]. Obtenido de
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21478/Cabel_TJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Callata, Z. E., & Fuentes, J. D. (2018). Motivación laboral y desempeño docente en la facultad de educación de la Una - Puno. work motivation and teaching performance in the faculty of education of Una 1. Callata ZE, Fuentes JD. Motivación laboral y desempeño docente en la facultad de educación. Revista De Investigaciones De La Escuela De Posgrado. <http://revistas.unap.edu.pe/epg/index.php/investigaciones/article/view/312>

Carrasco Diaz, S. (2019). *Metodología de la investigación científica*. Perú (19 ed.), Editorial San Marcos. https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_

Castro, K., Luna, K., & Erazo, J. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. Telos Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales, 22(1), 184–203. <https://doi.org/10.36390/TELOS221.13>

Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684–703. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V4I2.107

Chávez, M. (2020). *Capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores en la Clínica Farmedica, Trujillo*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45742>

Checa-Llontop, L. A., Cabrera-Cabrera, X., & Chávarry-Ysla, P. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad

bancaria. *Investigación Valdizana*, 14(4), 188–197.
<https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>

Chiavenato, I., (2017). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. Décima Edición. México DF, México: Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.

Córdova Baldeón, I. (2019). *El proyecto de investigación cuantitativa*, (6ª ed.). Lima: San Marcos.

Cornejo, L. (2020). *Propuesta de un programa de capacitación para mejorar el desempeño laboral en la empresa Cablemax, Piura 2021*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47573/Cornejo_MML-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Dessler, G., & Varela, R. (2017). *Administración De Recursos Humanos: Enfoque Latinoamericano*. México: Pearson Education

Duplos, A. (2020). Lanza capacitación online para preparar a trabajadores en tiempos difíciles. <https://www.duplos.cl/lanzan-capacitacion-onlinepara-preparar-a-trabajadores-en-tiempos-dificiles/>

Empleo. (2021). La capacitación a colaboradores creció en un 25% en pandemia. Obtenido de <https://www.empleo.com/co/noticias/noticias-laborales/lacapacitacion-colaboradores-crecio-en-un-25-en-pandemia-6588>

Figuroa, A., Hidalgo, I., & Maco, J. (2020). Derecho de capacitación y desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria. Caso: Amazonas. *Revista gobierno y gestión pública*, 7(2), 91–106. <https://doi.org/10.24265/IGGP.2020.V7N2.07>

Francisco. (2023). Entérate qué es y cómo hacer un muestreo no probabilístico. *Tesis y Másters México*. <https://tesisymasters.mx/muestreo-no-probabilistico/>

García, S. R. (2019). “La capacitación y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la calidad del servicio al usuario, en el hospital belén de Trujillo año 2017”. Tesis, Universidad Señor de Sipan, Pimentel, Perú. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5548/Garc%C3%ADa%20Seminario%2C%20Rosa%20Alejandrina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

González, M., Moirano, P., & Brandolini, A. (2019). *Cultura en acción: Comunicar para transformar las organizaciones*. Universidad Católica de Salta.

Guerrero, L. (2018). *La satisfacción laboral y su relación con la productividad laboral en la empresa Nova plaza, Huaraz-2018*. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29055/Leonardo_GGL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Guerrero, R. G. (2020, 24 agosto). Eficacia y eficiencia: herramientas básicas en época de crisis. *Salles Sainz Grant Thornton*. <https://www.grantthornton.mx/prensa/agosto-2020/eficacia-y-eficiencia-herramientas-basicas-en-epoca-de-crisis/#:~:text=Eficiencia%2C%20en%20tanto%2C%20es%20%22,mismos%20recursos%2C%20lograr%20resultados%20superiores.>

Gutiérrez-Aguado, A., Escobedo-Palza, S., Angeles-Donayre, M., & Gutiérrez-Aguado, 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>

- González-Vázquez, K., Román-Cortez, K., & Bermeo-Fuentes, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en la satisfacción y productividad laboral en la empresa privada. *Dominio de las Ciencias*, 7(3), 1175–1185. <https://doi.org/10.23857/DC.V7I3.2047>
- Hernández, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill
- Instituto Peruano de Economía [IPE]. (2020). *Mercado laboral peruano: Impacto por Covid-19 y recomendaciones de política*. Lima. Obtenido de <https://www.ipe.org.pe/portal/wp-content/uploads/2021/02/InformeMercado-laboral-peruano-Impacto-de-COVID-19-y-recomendaciones-depolitica.pdf>
- Jacobs, R. & Chase, R. (2017). *Administración de operaciones*, 13va edición Richard B. Chase FREELIBROS.COM. *madres*. https://www.academia.edu/32670472/Administraci%C3%B3n_de_operaciones_13va_edici%C3%B3n_Richard_B_Chase_FREELIBROS_COM
- Labrador, O., Bustio, A., Reyes, J., & Cionza, E. (2019). Gestión de la capacitación y capacitación para una mejor gestión en el contexto socioeconómico cubano. *COODES*, 7(1), 64–73. <http://scielo.sld.cu/pdf/cod/v7n1/2310-340X-cod-7-0164.pdf>
- Lacayo, J. (2017). Los factores determinantes de la satisfacción laboral en el personal administrativo y operativo de una empresa que se dedica a la venta de seguros diversos en Guatemala. Guatemala: Universidad Rafael Landívar. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/05/43/Lacayo-Jose.pdf>
- Majarrez, N., Boza, J. y Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365. <https://tinyurl.com/2xlx5oby>

- Marin, H. & Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*, 17(4), 42–52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Matalinares, L. (2019). La motivación laboral en los trabajadores de una empresa del rubro industrial en el distrito San Juan de Lurigancho, 2018 (Universidad inca Garcilaso de la vega; vol. 8). <https://doi.org/10.22201/fq.18708404e.2004.3.66178>
- Medina, B., Palacios, W., & Vergel, M. (2021). La capacitación laboral como herramienta de mejoramiento empresarial. *Revista Boletín Redipe*, 10(6), 305-317. <https://doi.org/10.36260/rbr.v10i6.1327>
- Mirabal, A. (2017). La capacitación cross-cultural como fuente de ventaja competitiva. *Fórum empresarial*, 22(2), 31–57. <https://www.redalyc.org/pdf/631/63154910003.pdf>
- Mujtaba, A. (2019). Impact of training programs on employees' performance: A case study on Afghanistan's Telecommunication Companies. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/SSRN.3350344>
- Navarrete Villota, M. J. (2018). La capacitación del personal y el desempeño laboral. [tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]: Repositorio Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28329>
- Nizama, J. (2018). “la capacitación laboral y su influencia en la gestión administrativa en una edpyme – san isidro, 2018” recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19562>
- Nuñuvero, M. (2019). *Nivel de capacitación y el desempeño laboral de los*

colaboradores del área de contrataciones del Gobierno Regional La Libertad, 2017. (Tesis de maestría), Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/17551>.

Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. (2018). Metodología de la Investigación. Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis. Bogota: Ediciones de la U.

Obando, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *ECA Sinergia*, 11(2), 166–173. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254

Ortiz, M., & Matar, S. (2021). Aplicación de principios éticos de la psicología en un ejercicio de formación académica sobre el diseño, validación y aplicación de un instrumento psicométrico. *Avances en Psicología Latinoamericana*. Obtenido de <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/apl/article/view/10317>

Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International journal of morphology*, 35(1), 227-232. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci_arttext&tlng=pt

Parra, R. y Ruiz, C. (2020). Evaluación de impacto de los programas formativos: aspectos fundamentales, modelos y perspectivas actuales/Assessing the Impact of Training Programs: Fundamental Aspects, Models and Current Perspectives. *Educación* (Vol. 44, Issue 2). Universidad de Costa Rica, DOI: <http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v44i2.40281>. Obtenido de gale académica onefile: DOI: <http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v44i2.40281>

Piélago Fraga, E. (2018). Capacitación y desempeño laboral según percepción del personal médico del Hospital Huaycán de Ate, 2018. Tesis de maestría,

Universidad Cesar Vallejo, Escuela de posgrado. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22282/Pi%c3%a9lago_FER.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pino Gotuzzo, R. (2019). *Metodología de la Investigación* (1ª ed.). Lima: San Marcos.

Poder Ejecutivo (1984, 24 de marzo). *Decreto Legislativo N.º 276, "Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público"*, Diario El Peruano. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H730389>

Poder Ejecutivo (2008, 28 de junio). *Decreto Legislativo N.º 1057, "Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios"*. Diario el Peruano. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H967699>

Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción* (1ª ed.). Servicios Académicos Intercontinentales S.L. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/index.html>

Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (17ª ed.). Pearson Educación.

Rosales Lucio, J. (2018). *Capacitación y desempeño laboral de los colaboradores de Grupo Perú L&J SRL*, Lima 2017. Tesis, Universidad San Pedro, Chimbote. Recuperado el 22 de agosto de 2019, de <https://cutt.ly/Ro6rJTr>

Sánchez Carlessi, H., & Reyes Meza, C. (2017). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Bussines Support Aneth.

Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la Investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en*

Docencia Universitaria, 13(1), 102-122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>

Sánchez, H. Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-eninvestigacion.pdf>

Sheeba, J., & Prabu, C. (2020). Exploring the rol of training and development in create innovative work behavior and accomplishing non-routine cognitive jobs for organizational effectiveness. *Journal of critical review*, 7(4), 263-267.

Siriwardena, P., & Morais, N. (2019). Impact of Training and Development on Employee Performance: A Study of Managerial Level Employees in the Apparel Industry. *Colombo Journal of Advanced Research*, 1(2), 76-83. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/336134156_Impact_of_Training_and_Development_on_Employee_Performance_A_Study_of_Management_Level_Employees_in_the_Apparel_Industry

Sendawula, K., Nakyejwe, S., Bananuka, J., & Najjemba, G. (2018). Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector. *Cogent Business & Management*, 5(1), 1–12. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311975.2018.1470891>

Tikannen, T., Hovdhaugen, E., & Storen, L. (2018). Work-related training and workplace learning: Nordic perspectives and European comparisons. *International Journal of Lifelong Education* (54), 523-526. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02601370.2018.1554721>

Thevanes, N., & Dirojan, T. (2018). Impact of training and job involvement on job performance. *International Journal of Scientific and Management Research*, 1(1), 1–10. http://ijsmr.in/doc/ijsmr_01_6888_1.pdf

Tuesta, J., Angulo, M., Chávez, R., y Morante, M. (2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 629-641. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.12>

Valderrama, S. (2019). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica* (6a ed.). Editorial San Marcos

Vertakova, Y., & Maltseva, I. (2020). Labor productivity: analysis of the current level and identification of opportunities for its growth. *Revista Espacios*, 41(27), 1-9. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a20v41n27/a20v41n27p01.pdf>

Vilcas, I. (2019). *La capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle en el año 2018*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3313>

ANEXOS

ANEXO 01 : MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: La capacitación y el manejo eficiente de sistemas tecnológicos en una Unidad de Gestión Educativa Local de Ayacucho, 2022. AUTOR: Roy Fernandez Quispe						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>General:</p> <p>¿De qué manera influye la capacitación y el manejo eficiente de sistemas tecnológicos en una unidad de gestión educativa local de Ayacucho, 2022?</p> <p>Específicas</p> <p>1. ¿De qué manera influye la planificación en el manejo eficiente de sistemas</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la influencia de la capacitación y el manejo eficiente de sistemas tecnológicos en una unidad de gestión educativa local de Ayacucho, 2022.</p> <p>Específicas</p> <p>1. Determinar la influencia de la planificación en el manejo eficiente de sistemas</p>	<p>General:</p> <p>Existe una influencia significativa entre la capacitación y el manejo eficiente de sistemas tecnológicos en una unidad de gestión educativa local de Ayacucho, 2022.</p> <p>Específicas</p> <p>1. Existe una influencia significativa entre la planificación y el manejo eficiente de</p>	Variable 1: Capacitación			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/rangos
			D1: Planificación	Oportunidad Frecuencia Tema Inversión	1 al 10	(1) Nunca (2) Casi Nunca
			D2: Ejecución	Metodología Satisfacción Producto Transferencia	11al18	(3)A veces (4) Casi siempre
			D3: Evaluación	Aplicación	19 al 22	(5) Siempre
		Variable 2: Eficiente				
		Compromiso y				

<p>tecnológicos en una unidad de gestión educativa local de Ayacucho, 2022?</p> <p>2. ¿De qué manera influye la ejecución en el manejo eficiente de sistemas tecnológicos en una unidad de gestión educativa local de Ayacucho, 2022?</p> <p>3. ¿De qué manera influye la evaluación en el manejo eficiente de sistemas tecnológicos en una unidad de gestión</p>	<p>tecnológicos en una unidad de gestión educativa local de Ayacucho, 2022.</p> <p>2. Determinar la influencia de la ejecución en el manejo eficiente de sistemas tecnológicos en una unidad de gestión educativa local de Ayacucho, 2022.</p> <p>3. Determinar la influencia de la evaluación en el manejo eficiente de sistemas tecnológicos en una unidad de gestión</p>	<p>sistemas tecnológicos en una unidad de gestión educativa local de Ayacucho, 2022.</p> <p>2. Existe una influencia significativa entre la ejecución y el manejo eficiente de sistemas tecnológicos en una unidad de gestión educativa local de Ayacucho, 2022.</p> <p>3. Existe una influencia significativa entre la evaluación y el</p>	<p>D1: Trabajo en equipo</p> <p>D2: Satisfacción Laboral</p> <p>D3: Motivación</p>	<p>empatía</p> <p>Efectividad y productividad</p> <p>Desempeño y perspectivas</p> <p>Eficacia</p> <p>Actitudes</p> <p>Incentivos y condiciones de trabajo</p> <p>Estado de ánimo y expectativas</p> <p>Remuneraciones</p>	<p>1 al 8</p> <p>9 al 17</p> <p>18 al 22</p>	<p>(1) Nunca</p> <p>(2) Casi Nunca</p> <p>(3) A veces</p> <p>(4) Casi siempre</p> <p>(5) Siempre</p>
---	---	---	--	---	--	--

educativa local de Ayacucho, 2022?	educativa local de Ayacucho, 2022.	manejo eficiente de sistemas tecnológicos en una unidad de gestión educativa local de Ayacucho, 2022.				
------------------------------------	------------------------------------	---	--	--	--	--

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
Tipo: Básica Nivel: Explicativo Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental, correlaciona causal, transeccional Método: Hipotético-deductivo	Población: Todos los trabajadores de una la Unidad de Gestión Educativa Local de Ayacucho. N:60 Muestra: Todos los trabajadores de una la Unidad de Gestión Educativa Local de Ayacucho. n=60 Muestreo Muestreo no probabilístico	Técnica: Encuesta Instrumentos: De la V1: Capacitación Nro. Ítems:22 De la V2: Eficiencia Nro. Ítems:22	Descriptiva: Uso del programa SPSS para describir tablas y figuras. Inferencial: Uso del programa SPSS para contrastar las hipótesis. Prueba de Rho Spearman

Nota. Adaptación propia

ANEXO 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 01: Capacitación

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
El proceso a través del cual las Instituciones desarrollan acciones que incentivan a sus empleados a mejorar sus habilidades y destrezas para desempeñar adecuadamente las funciones propias de sus puestos de trabajo (Parra y Ruiz, 2020).	La formación laboral busca determinar si se han transmitido o no conocimientos y si existe o no un aprendizaje bien explicado. Por ello, se estableció tres categorías que detallan la capacitación: Dimensión de planificación, ejecución y resultados	D1: Planificación	- Oportunidad - Frecuencia - Tema - Inversión	1; 2;3 4; 5 6; 7 8; 9; 10	(5): Siempre (4): Casi siempre (3): A veces (2): Casi nunca (1): Nunca	Alto (76 – 100) Medio (46 – 75) Bajo (15 – 45)
		D2: Ejecución	- Metodología - Satisfacción - Producto	11; 12; 13 14;15; 16; 17; 18		
		D3: Evaluación	- Transferencia - Aplicación	19;20 21;22		

Nota. Adaptación propia

Variable 02: Eficiencia

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
Según Cuatrecasas y González (2017), mencionan que la eficiencia es la capacidad de reducir el uso de recursos para lograr los objetivos de la empresa.	La eficiencia es cumplir un objetivo con menores recursos y menor tiempo. Por ello, se estableció tres categorías que detallan la capacitación: Dimensión de Trabajo en equipo, Satisfacción Laboral y Motivación.	D1: Trabajo en equipo	- Compromiso y empatía. -Efectividad y productividad	1; 2;3;4 5;6; 7	(5): Siempre (4): Casi siempre (3): A veces (2): Casi nunca (1): Nunca	Alto (76 – 100) Medio (46 – 75) Bajo (15 – 45)
		D2: Satisfacción Laboral	- Desempeño y perspectivas -Eficacia - Actitudes	8;9;10 11;12; 13 14;15		
		D3: Motivación	- Incentivos y condiciones de trabajo -Estado de ánimo y expectativas -Remuneraciones	16;17 18;19 20;21;22		

Nota. Adaptación propia

ANEXO 03

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO DE CAPACITACIÓN Y EFICIENCIA

Buenos días y/o tardes, se les pide responder la siguiente encuesta el cual tiene carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación titulada: “La capacitación y el manejo eficiente de sistemas tecnológicos en una Unidad de Gestión Educativa Local de Ayacucho, 2022.” Agradeciendo su colaboración, lea las siguientes preguntas y responda con veracidad según crea conveniente:

Marque (x) donde crea represente su elección de acuerdo a la pregunta.

CÓDIGO	CATEGORIA	ESCALA
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

Cuestionario de variable de capacitación

N	ÍTEMS	Escala				
		S	CS	AV	CN	N
		5	4	3	2	1
DIMENSIÓN: Planificación						
Indicador: Oportunidad						
1	¿Diga Usted si fue capacitado de manera oportuna para el desempeño de sus funciones?					
2	¿Diga Usted si la Unidad de Recursos Humanos planifico oportunamente las capacitaciones para los trabajadores de la entidad?					
3	¿Diga Usted si las capacitaciones se realizaron de manera oportuna?					
Indicador: Frecuencia						
4	¿Diga Usted si las capacitaciones a los trabajadores son de manera frecuente?					

5	¿Diga Usted si se capacita frecuentemente de acuerdo a las funciones que desempeña en su área?					
Indicador: Tema						
6	¿Diga Usted si Recursos Humanos le comunica sobre el tema a tratar en la capacitación?					
7	¿Cree Usted que el capacitador domina el tema que desarrolla en la capacitación?					
Indicador: Inversión						
8	¿Señale Usted si Recursos Humanos invierte en capacitación del personal?					
9	¿Señale Usted si la inversión en capacitaciones al personal es costosa?					
10	¿Diga Usted si la inversión que se asigna para las capacitaciones es suficiente?					
DIMENSIÓN: Ejecución						
Indicador: Metodología						
11	¿Diga Usted si el capacitador tiene metodología de enseñanza en las capacitaciones del personal?					
12	¿Diga Usted si la metodología del capacitador mejora la calidad de conocimiento de las personas?					
13	¿Diga Usted si el capacitador utiliza técnicas metodológicas de enseñanza para el logro del aprendizaje del personal?					
Indicador: satisfacción						
14	¿Diga Usted si está satisfecho (a) con los nuevos conocimientos obtenidos en la capacitación?					
15	¿Diga Usted si la capacitación satisface el logro de sus objetivos trazados?					
16	¿Diga Usted si el personal se encuentra satisfecho con las capacitaciones?					
Indicador: Producto						
17	¿Diga Usted si el producto final del curso de capacitación fue fácil de entender?					
18	¿Diga Usted si el producto ofrecido por el capacitador es innovador?					
DIMENSIÓN: Evaluación						
Indicador: Transferencia						
19	¿Diga Usted si el personal capacitado transfiere los conocimientos entre sus compañeros de trabajo?					
20	¿Diga Usted si la transferencia de aprendizaje de la capacitación fortaleció sus habilidades?					

Indicador: Aplicación						
21	¿Diga Usted si la aplicación del curso de capacitación ayuda en el cumplimiento de las funciones de los trabajadores?					
22	¿Diga Usted si al finalizar el curso de capacitación se aplica una encuesta a los participantes?					

Questionario de variable de eficiencia

N	ÍTEMS	Escala				
		S	CS	AV	CN	N
		5	4	3	2	1
DIMENSIÓN: Trabajo en equipo						
Indicador: Compromiso y empatía						
1	¿Diga Usted si las personas están comprometidas para el logro de los objetivos de la institución?					
2	¿Diga Usted si los líderes están comprometidos, trabajar en equipo para lograr las metas institucionales?					
3	¿Diga Usted si los compañeros de trabajo son empáticos?					
4	¿Diga Usted si la empatía es importante en el ambiente de trabajo?					
Indicador: Efectividad y productividad						
5	¿Diga Usted si el personal capacitado es más efectivo en el desempeño de sus actividades laborales?					
6	¿Diga Usted si Recursos Humanos evalúa la efectividad de los trabajadores?					
7	¿Considera Usted que la capacitación mejora la productividad del personal?					
DIMENSIÓN: Satisfacción laboral						
Indicador: Desempeño laboral						
8	¿Considera Usted que el personal capacitado desempeña con calidad su trabajo?					
9	¿Considera Usted que un buen desempeño laboral menora los errores en el trabajo?					
10	¿Considera Usted que un buen desempeño laboral ayuda a la gestión administrativa?					
Indicador: Eficacia						
11	¿Diga Usted si los trabajadores cumplen con eficacia sus actividades laborales?					

12	¿Diga Usted si los trabajadores logran con eficacia el objetivo esperado?				
13	¿Diga Usted si los trabajadores utilizan los recursos con eficacia para el desarrollo de sus actividades?				
Indicador: Actitudes					
14	¿Diga Usted si las personas tienen actitudes proactivas en el trabajo?				
15	¿Diga Usted si las personas que laboran en la entidad cuentan con actitudes honestas en el trabajo?				
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN					
Indicador: Incentivos y condiciones de trabajo					
16	¿Diga Usted si Recursos Humanos incentiva al personal por el buen desempeño en sus funciones?				
17	¿Diga Usted si las oficinas se encuentran debidamente acondicionadas para el desarrollo de las actividades del trabajador?				
Indicador: Estado de ánimo					
18	¿Diga Usted si el estado de ánimo de los trabajadores es alegre?				
19	¿Diga Usted si los trabajadores comparten el buen humor a sus compañeros?				
Indicador: Remuneraciones					
20	¿Considera Usted que la remuneración que percibe el trabajador es acorde a los grados obtenidos?				
21	¿Considera Usted que la remuneración que percibe satisface sus necesidades?				
22	¿Considera Usted que la remuneración que otorga el estado alcanza para la canasta familiar?				

ANEXO 04

Validador 1

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Mgt. Manuel Jesús García Amaya

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede UCV Filial Norte, promoción 2023, aula 4 requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: La capacitación y el manejo eficiente de sistemas tecnológicos en una Unidad de Gestión Educativa Local de Ayacucho, 2022.

y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Fernandez Quispe, Roy

42519727

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Manuel Jesus Garcia Amaya
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Contabilidad (X)
Áreas de experiencia profesional:	Órgano de Control Institucional
Institución donde labora:	UNSCH
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de evaluación de la capacitación y el manejo eficiente de sistemas tecnológicos
Autor (a):	Roy Fernandez Quispe
Objetivo:	Medir la relación entre la capacitación y el manejo eficiente de sistemas tecnológicos de una Unidad de Gestión Educativa Local de Ayacucho,2022.
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Usuarios de entre 18 a 70 años que hagan usos de los sistemas tecnológicas de la Institución.
Dimensiones:	3 respectivamente para cada variable
Confiabilidad:	
Escala:	Likert
Niveles o rango:	5
Cantidad de ítems:	44
Tiempo de aplicación:	10 a 15 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario la capacitación y el manejo eficiente de sistemas tecnológicos, elaborado por Roy Fernandez Quispe en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Capacitación

Definición de la variable: La capacitación es una herramienta que ayuda a mejorar la comprensión de las actividades y procesos de gestión, y ayuda a manejar las tensiones e incidentes que impactan en las metas organizacionales. (Mirabal, 2017).

Dimensión 1: Planificación

Declara que el desarrollo del contenido de la capacitación se basa en el primer diagnóstico desarrollado, teniendo en cuenta presupuestos, supervisores, tiempo y, lo más importante, los recursos que se utilizarán para su efectividad (González et al., 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs. / Recom.
Oportunidad	¿Diga Usted si fue capacitado de manera oportuna para el desempeño de sus funciones?	3	4	3	
	¿Diga Usted si la Unidad de Recursos Humanos planifico oportunamente las capacitaciones para los trabajadores de la entidad?	3	4	3	
	¿Diga Usted si las capacitaciones se realizaron de manera oportuna?	4	3	4	
Frecuencia	¿Diga Usted si las capacitaciones a los trabajadores son de manera frecuente?	4	3	3	
	¿Diga Usted si se capacita frecuentemente de acuerdo a las	4	3	3	

	funciones que desempeña en su área?				
Tema	¿Diga Usted si Recursos Humanos le comunica sobre el tema a tratar en la capacitación?	4	3	3	
	¿Cree Usted que el capacitador domina el tema que desarrolla en la capacitación?	3	4	3	
Inversión	¿Señale Usted si Recursos Humanos invierte en capacitación del personal?	4	3	4	
	¿Señale Usted si la inversión en capacitaciones al personal es costosa?	4	3	4	
	¿Diga Usted si la inversión que se asigna para las capacitaciones es suficiente?	4	3	4	

Dimensión 2: Ejecución

Se hace manifiesto que se trata de la ejecución de planes y acciones elegidos para la retroalimentación del empleado. Los indicadores son: Metodología utilizada: Incluye los pasos para realizar la capacitación, las herramientas a utilizar y el número, los pasos participantes a estimar (Mirabal ,2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs. / Recom.
Metodología	¿Diga Usted si el capacitador tiene metodología de enseñanza en las capacitaciones del personal?	4	3	4	
	¿Diga Usted si la metodología del capacitador mejora la	4	3	4	

	calidad de conocimiento de las personas?				
	¿Diga Usted si el capacitador utiliza técnicas metodológicas de enseñanza para el logro del aprendizaje del personal?	4	3	4	
Satisfacción	¿Diga Usted si está satisfecho (a) con los nuevos conocimientos obtenidos en la capacitación?	4	3	3	
	¿Diga Usted si la capacitación satisface el logro de sus objetivos trazados?	4	3	3	
	¿Diga Usted si el personal se encuentra satisfecho con las capacitaciones?	4	3	4	
Producto	¿Diga Usted si el producto final del curso de capacitación fue fácil de entender?	4	3	4	
	¿Diga Usted si el producto ofrecido por el capacitador es innovador?	4	3	4	

Dimensión 3: Evaluación

Menciona que es el método para la presentación de resultados. desarrollo de acciones, para lo cual se realiza una estimación de las actividades realizadas para asegurar que el trabajador está aprendiendo de manera efectiva (Mirabal,2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs./ Recom.
Transferencia	¿Diga Usted si el personal capacitado transfiere los	4	3	4	

	conocimientos entre sus compañeros de trabajo?				
	¿Diga Usted si la transferencia de aprendizaje de la capacitación fortaleció sus habilidades?	4	3	4	
Aplicación	¿Diga Usted si la aplicación del curso de capacitación ayuda en el cumplimiento de las funciones de los trabajadores?	4	3	4	
	¿Diga Usted si al finalizar el curso de capacitación se aplica una encuesta a los participantes?	4	3	4	

Mgt. CPC Manuel Jesús García Amaya

DNI N.º 21537687

Instrumento que mide la variable 02: Eficiencia

Definición de la variable: Jacobs R. & Chase R. (2017) también menciona que la eficiencia entiende hacer algo por la menor cantidad de dinero posible; el objetivo de un proceso eficiente es producir un bien o proporcionar un servicio, un servicio es producir un bien o brindar un servicio con la menor cantidad de entrada de recursos.

Dimensión 1: Trabajo en equipo

Arenas (2019), sostiene que el trabajo en equipo permite compartir información de manera más fluida y que puede ser utilizada cuando se considere oportuno para encaminar procesos hacia el logro de metas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs. / Recom.
Compromiso y empatía	¿Diga Usted si las personas están comprometidas para el logro de los objetivos de la institución?	3	3	3	
	¿Diga Usted si los líderes están comprometidos, trabajar en equipo para lograr las metas institucionales?	4	3	4	
	¿Diga Usted si los compañeros de trabajo son empáticos?	3	3	3	
	¿Diga Usted si la empatía es importante en el ambiente de trabajo?	3	3	3	
Efectividad y productividad	¿Diga Usted si el personal capacitado es más efectivo en el desempeño de sus actividades laborales?	4	3	4	

	¿Diga Usted si Recursos Humanos evalúa la efectividad de los trabajadores?	4	3	4	
	¿Considera Usted que la capacitación mejora la productividad del personal?	4	3	4	

Dimensión 2: Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es el resultado entre los individuos y la interacción de las necesidades humanas que suceden en las entidades (Lacayo, 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs./ Recom.
Desempeño laboral	¿Considera Usted que el personal capacitado desempeña con calidad su trabajo?	4	3	4	
	¿Considera Usted que un buen desempeño laboral menora los errores en el trabajo?	4	3	4	
	¿Considera Usted que un buen desempeño laboral ayuda a la gestión administrativa?	4	3	4	
Eficacia	¿Diga Usted si los trabajadores cumplen con eficacia sus actividades laborales?	3	4	4	

	¿Diga Usted si los trabajadores logran con eficacia el objetivo esperado?	3	3	3	
	¿Diga Usted si los trabajadores utilizan los recursos con eficacia para el desarrollo de sus actividades?	3	3	3	
Actitudes	¿Diga Usted si las personas tienen actitudes proactivas en el trabajo?	4	3	4	
	¿Diga Usted si las personas que laboran en la entidad cuentan con actitudes honestas en el trabajo?	4	3	4	

Dimensión 3: Motivación

Callata & Fuentes (2018) La motivación laboral es una fuerza impulsora interna que alienta a las personas a completar sus tareas con cuidado

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs./ Recom.
Incentivos y condiciones de trabajo	¿Diga Usted si Recursos Humanos incentiva al personal por el buen desempeño en sus funciones?	3	3	3	

	¿Diga Usted si las oficinas se encuentran debidamente acondicionadas para el desarrollo de las actividades del trabajador?	3	3	3	
Estado de ánimo	¿Diga Usted si el estado de ánimo de los trabajadores es alegre?	4	3	4	
	¿Diga Usted si los trabajadores comparten el buen humor a sus compañeros?	4	3	4	
Remuneraciones	¿Considera Usted que la remuneración que percibe el trabajador es acorde a los grados obtenidos?	3	3	3	
	¿Considera Usted que la remuneración que percibe satisface sus necesidades?	3	3	3	

	¿Considera Usted que la remuneración que otorga el estado alcanza para la canasta familiar?	4	4	4	
--	---	---	---	---	--



Mgt. CPC Manuel Jesús García Amaya

DNI N.º 21537687

Validador 2

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Mtro. Luis Alberto Guevara delgado

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede UCV Filial Norte, promoción 2023, aula 4 requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: La capacitación y el manejo eficiente de sistemas tecnológicos en una Unidad de Gestión Educativa Local de Ayacucho, 2022.

y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Fernandez Quispe, Roy

42519727

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Luis Alberto Guevara delgado
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Administración (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de evaluación de la capacitación y el manejo eficiente de sistemas tecnológicos
Autor (a):	Roy Fernandez Quispe
Objetivo:	Medir la relación entre la capacitación y el manejo eficiente de sistemas tecnológicos de una Unidad de Gestión Educativa Local de Ayacucho,2022.
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Usuarios de entre 18 a 70 años que hagan usos de los sistemas tecnológicas de la Institución.
Dimensiones:	3 respectivamente para cada variable
Confiabilidad:	
Escala:	Likert
Niveles o rango:	5
Cantidad de ítems:	44
Tiempo de aplicación:	10 a 15 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario la capacitación y el manejo eficiente de sistemas tecnológicos, elaborado por Roy Fernandez Quispe en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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.

- 4: Alto nivel**
- 3: Moderado nivel**
- 2: Bajo Nivel**

1: No cumple con el criterio
Instrumento que mide la variable 01: Capacitación

Definición de la variable: La capacitación es una herramienta que ayuda para una mejor comprensión de las actividades y procesos de gestión, y ayuda a reducir las tensiones e incidentes que impactan en las metas organizacionales. (Mirabal, 2017).

Dimensión 1: Planificación

Declara que el desarrollo del contenido de la capacitación se basa en el primer diagnóstico desarrollado, teniendo en cuenta presupuestos, supervisores, tiempo y, lo más importante, los recursos que se utilizarán para su efectividad (González et al., 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs. / Recom.
Oportunidad	¿Diga Usted si fue capacitado de manera oportuna para el desempeño de sus funciones?	4	4	3	
	¿Diga Usted si la Unidad de Recursos Humanos planifico oportunamente las capacitaciones para los trabajadores de la entidad?	4	4	3	
	¿Diga Usted si las capacitaciones se realizaron de manera oportuna?	4	3	4	
Frecuencia	¿Diga Usted si las capacitaciones a los trabajadores son de manera frecuente?	3	4	3	
	¿Diga Usted si se capacita frecuentemente de acuerdo a las funciones que desempeña en su área?	4	3	4	

Tema	¿Diga Usted si Recursos Humanos le comunica sobre el tema a tratar en la capacitación?	4	3	4	
	¿Cree Usted que el capacitador domina el tema que desarrolla en la capacitación?	3	4	3	
Inversión	¿Señale Usted si Recursos Humanos invierte en capacitación del personal?	4	3	4	
	¿Señale Usted si la inversión en capacitaciones al personal es costosa?	4	3	4	
	¿Diga Usted si la inversión que se asigna para las capacitaciones es suficiente?	4	3	4	

Dimensión 2: Ejecución

Se hace manifiesto que se trata de la ejecución de planes y acciones elegidos para la retroalimentación del empleado. Los indicadores son: Metodología utilizada: Incluye los pasos para realizar la capacitación, las herramientas a utilizar y el número, los pasos participantes a estimar (Mirabal ,2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs. / Recom.
Metodología	¿Diga Usted si el capacitador tiene metodología de enseñanza en las capacitaciones del personal?	4	3	4	
	¿Diga Usted si la metodología del capacitador mejora la calidad de conocimiento de las personas?	4	4	4	

	¿Diga Usted si el capacitador utiliza técnicas metodológicas de enseñanza para el logro del aprendizaje del personal?	4	3	4	
Satisfacción	¿Diga Usted si está satisfecho (a) con los nuevos conocimientos obtenidos en la capacitación?	4	3	3	
	¿Diga Usted si la capacitación satisface el logro de sus objetivos trazados?	4	3	3	
	¿Diga Usted si el personal se encuentra satisfecho con las capacitaciones?	4	3	4	
Producto	¿Diga Usted si el producto final del curso de capacitación fue fácil de entender?	4	3	4	
	¿Diga Usted si el producto ofrecido por el capacitador es innovador?	4	3	4	

Dimensión 3: Evaluación

Menciona que es el método para la presentación de resultados. desarrollo de acciones, para lo cual se realiza una estimación de las actividades realizadas para asegurar que el trabajador está aprendiendo de manera efectiva (Mirabal,2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs./ Recom.
Transferencia	¿Diga Usted si el personal capacitado transfiere los conocimientos entre sus compañeros de trabajo?	4	3	4	

	¿Diga Usted si la transferencia de aprendizaje de la capacitación fortaleció sus habilidades?	4	3	4	
Aplicación	¿Diga Usted si la aplicación del curso de capacitación ayuda en el cumplimiento de las funciones de los trabajadores?	4	3	4	
	¿Diga Usted si al finalizar el curso de capacitación se aplica una encuesta a los participantes?	4	3	4	



.....

.C. Adm. Luis A. Guevara Delgado
GERENTE

Mtro Luis Alberto Guevara delgado

DNI N.º 47167914

Instrumento que mide la variable 02: Eficiencia

Definición de la variable: Jacobs R. & Chase R. (2017) también men eficiencia entiende hacer algo por la menor cantidad de dinero posible; el objetivo de un proceso eficiente es producir un bien o proporcionar proceso, un servicio es producir un bien o brindar un servicio con la menor cantidad de entrada de recursos.

Dimensión 1: Trabajo en equipo

Arenas (2019), sostiene que el trabajo en equipo permite compartir información de manera más fluida y que puede ser utilizada cuando se considere oportuno para encaminar procesos hacia el logro de metas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs. / Recom.
Compromiso y empatía	¿Diga Usted si las personas están comprometidas para el logro de los objetivos de la institución?	3	4	3	
	¿Diga Usted si los lideres están comprometidos, trabajar en equipo para lograr las metas institucionales?	4	3	4	
	¿Diga Usted si los compañeros de trabajo son empáticos?	3	4	3	
	¿Diga Usted si la empatía es importante en el ambiente de trabajo?	4	3	4	
Efectividad y productividad	¿Diga Usted si el personal capacitado es más efectivo en el desempeño de sus actividades laborales?	4	3	4	

¿Diga Usted si Recursos Humanos evalúa la efectividad de los trabajadores?	4	3	4	
¿Considera Usted que la capacitación mejora la productividad del personal?	4	3	4	

Dimensión 2: Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es el resultado entre los individuos y la interacción de las necesidades humanas que suceden en las entidades (Lacayo, 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs./Recom.
Desempeño laboral	¿Considera Usted que el personal capacitado desempeña con calidad su trabajo?	4	3	4	
	¿Considera Usted que un buen desempeño laboral menora los errores en el trabajo?	4	3	4	
	¿Considera Usted que un buen desempeño laboral ayuda a la gestión administrativa?	4	3	4	
Eficacia	¿Diga Usted si los trabajadores cumplen con eficacia sus actividades laborales?	3	4	4	

	¿Diga Usted si los trabajadores logran con eficacia el objetivo esperado?	3	4	3	
	¿Diga Usted si los trabajadores utilizan los recursos con eficacia para el desarrollo de sus actividades?	4	3	3	
Actitudes	¿Diga Usted si las personas tienen actitudes proactivas en el trabajo?	4	3	4	
	¿Diga Usted si las personas que laboran en la entidad cuentan con actitudes honestas en el trabajo?	4	3	4	

Dimensión 3: Motivación

Callata & Fuentes (2018) La motivación laboral es una fuerza impulsora interna que alienta a las personas a completar sus tareas con cuidado

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs./ Recom.
Incentivos y condiciones de trabajo	¿Diga Usted si Recursos Humanos incentiva al personal por el buen desempeño en sus funciones?	4	3	3	
	¿Diga Usted si las oficinas se encuentran	3	3	4	

	debidamente acondionadas para el desarrollo de las actividades del trabajador?				
Estado de ánimo	¿Diga Usted si el estado de ánimo de los trabajadores es alegre?	4	3	4	
	¿Diga Usted si los trabajadores comparten el buen humor a sus compañeros?	4	3	4	
Remuneraciones	¿Considera Usted que la remuneración que percibe el trabajador es acorde a los grados obtenidos?	4	3	3	
	¿Considera Usted que la remuneración que percibe satisface sus necesidades?	3	3	4	
	¿Considera Usted que la remuneración que otorga el estado	4	4	4	

	alcanza para la canasta familiar?				
--	--------------------------------------	--	--	--	--



Mtro. GUEVARA DELGADO, LUIS ALBERTO
DNI 47167914

Validador 3

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Mtro. CHACCHI MORALES, GRIMALDO

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede UCV Filial Norte, promoción 2023, aula 4 requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: La capacitación y el manejo eficiente de sistemas tecnológicos en una Unidad de Gestión Educativa Local de Ayacucho, 2022.

y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Fernandez Quispe, Roy

42519727

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	CHACCHI MORALES, GRIMALDO
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Contador (X)
Áreas de experiencia profesional:	Contador Publico
Institución donde labora:	Asesoría Contable (privado)
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de evaluación de la capacitación y el manejo eficiente de sistemas tecnológicos
Autor (a):	Roy Fernandez Quispe
Objetivo:	Medir la relación entre la capacitación y el manejo eficiente de sistemas tecnológicos de una Unidad de Gestión Educativa Local de Ayacucho,2022.
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Usuarios de entre 18 a 70 años que hagan usos de los sistemas tecnológicas de la Institución.
Dimensiones:	3 respectivamente para cada variable
Confiabilidad:	
Escala:	Likert
Niveles o rango:	5
Cantidad de ítems:	44
Tiempo de aplicación:	10 a 15 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario la capacitación y el manejo eficiente de sistemas tecnológicos, elaborado por Roy Fernandez Quispe en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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.

- 4: Alto nivel**
- 3: Moderado nivel**
- 2: Bajo Nivel**

1: No cumple con el criterio
Instrumento que mide la variable 01: Capacitación

Definición de la variable: La capacitación es una herramienta que ayuda para una mejor comprensión de las actividades y procesos de gestión, y ayuda a reducir las tensiones e incidentes que impactan en las metas organizacionales. (Mirabal, 2017).

Dimensión 1: Planificación

Declara que el desarrollo del contenido de la capacitación se basa en el primer diagnóstico desarrollado, teniendo en cuenta presupuestos, supervisores, tiempo y, lo más importante, los recursos que se utilizarán para su efectividad (González et al., 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs. / Recom.
Oportunidad	¿Diga Usted si fue capacitado de manera oportuna para el desempeño de sus funciones?	3	3	3	
	¿Diga Usted si la Unidad de Recursos Humanos planifico oportunamente las capacitaciones para los trabajadores de la entidad?	3	3	3	
	¿Diga Usted si las capacitaciones se realizaron de manera oportuna?	3	4	4	
Frecuencia	¿Diga Usted si las capacitaciones a los trabajadores son de manera frecuente?	3	4	3	
	¿Diga Usted si se capacita frecuentemente de acuerdo a las funciones que desempeña en su área?	3	4	4	

Tema	¿Diga Usted si Recursos Humanos le comunica sobre el tema a tratar en la capacitación?	4	3	3	
	¿Cree Usted que el capacitador domina el tema que desarrolla en la capacitación?	4	4	3	
Inversión	¿Señale Usted si Recursos Humanos invierte en capacitación del personal?	4	3	3	
	¿Señale Usted si la inversión en capacitaciones al personal es costosa?	3	3	3	
	¿Diga Usted si la inversión que se asigna para las capacitaciones es suficiente?	3	3	4	

Dimensión 2: Ejecución

Se hace manifiesto que se trata de la ejecución de planes y acciones elegidos para la retroalimentación del empleado. Los indicadores son: Metodología utilizada: Incluye los pasos para realizar la capacitación, las herramientas a utilizar y el número, los pasos participantes a estimar (Mirabal ,2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs. / Recom.
Metodología	¿Diga Usted si el capacitador tiene metodología de enseñanza en las capacitaciones del personal?	3	3	4	
	¿Diga Usted si la metodología del capacitador mejora la calidad de conocimiento de las personas?	3	4	3	

	¿Diga Usted si el capacitador utiliza técnicas metodológicas de enseñanza para el logro del aprendizaje del personal?	3	3	4	
Satisfacción	¿Diga Usted si está satisfecho (a) con los nuevos conocimientos obtenidos en la capacitación?	4	3	3	
	¿Diga Usted si la capacitación satisface el logro de sus objetivos trazados?	3	4	3	
	¿Diga Usted si el personal se encuentra satisfecho con las capacitaciones?	3	3	3	
Producto	¿Diga Usted si el producto final del curso de capacitación fue fácil de entender?	4	3	3	
	¿Diga Usted si el producto ofrecido por el capacitador es innovador?	3	3	4	

Dimensión 3: Evaluación

Menciona que es el método para la presentación de resultados. desarrollo de acciones, para lo cual se realiza una estimación de las actividades realizadas para asegurar que el trabajador está aprendiendo de manera efectiva (Mirabal,2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs./ Recom.
Transferencia	¿Diga Usted si el personal capacitado transfiere los	4	3	4	

	conocimientos entre sus compañeros de trabajo?				
	¿Diga Usted si la transferencia de aprendizaje de la capacitación fortaleció sus habilidades?	4	3	4	
Aplicación	¿Diga Usted si la aplicación del curso de capacitación ayuda en el cumplimiento de las funciones de los trabajadores?	3	3	4	
	¿Diga Usted si al finalizar el curso de capacitación se aplica una encuesta a los participantes?	4	3	3	


Estudio Contable Chacchi
M.C. Grimaldo Chacchi Morales
 GERENTE

Mtro CHACCHI MORALES, GRIMALDO
DNI N.º 28237753

Instrumento que mide la variable 02: Eficiencia

Definición de la variable: Jacobs R. & Chase R. (2017) también mer eficiencia entiende hacer algo por la menor cantidad de dinero posible; el objetivo de un proceso eficiente es producir un bien o proporcionar proceso, un servicio es producir un bien o brindar un servicio con la menor cantidad de entrada de recursos.

Dimensión 1: Trabajo en equipo

Arenas (2019), sostiene que el trabajo en equipo permite compartir información de manera más fluida y que puede ser utilizada cuando se considere oportuno para encaminar procesos hacia el logro de metas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs. / Recom.
Compromiso y empatía	¿Diga Usted si las personas están comprometidas para el logro de los objetivos de la institución?	3	4	3	
	¿Diga Usted si los lideres están comprometidos, trabajar en equipo para lograr las metas institucionales?	3	3	3	
	¿Diga Usted si los compañeros de trabajo son empáticos?	3	4	3	
	¿Diga Usted si la empatía es importante en el ambiente de trabajo?	3	3	4	
Efectividad y productividad	¿Diga Usted si el personal capacitado es más efectivo en el desempeño de sus actividades laborales?	4	3	3	
	¿Diga Usted si Recursos Humanos evalúa la efectividad de los trabajadores?	3	3	4	

¿Considera Usted que la capacitación mejora la productividad del personal?	4	3	3	
--	---	---	---	--

Dimensión 2: Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es el resultado entre los individuos y la interacción de las necesidades humanas que suceden en las entidades (Lacayo, 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs./Recom.
Desempeño laboral	¿Considera Usted que el personal capacitado desempeña con calidad su trabajo?	3	3	4	
	¿Considera Usted que un buen desempeño laboral menora los errores en el trabajo?	4	3	4	
	¿Considera Usted que un buen desempeño laboral ayuda a la gestión administrativa?	4	3	3	
Eficacia	¿Diga Usted si los trabajadores cumplen con eficacia sus actividades laborales?	3	4	4	
	¿Diga Usted si los trabajadores logran con eficacia el objetivo esperado?	3	3	3	
	¿Diga Usted si los trabajadores utilizan los	3	3	3	

	recursos con eficacia para el desarrollo de sus actividades?				
Actitudes	¿Diga Usted si las personas tienen actitudes proactivas en el trabajo?	3	3	3	
	¿Diga Usted si las personas que laboran en la entidad cuentan con actitudes honestas en el trabajo?	3	3	4	

Dimensión 3: Motivación

Callata & Fuentes (2018) La motivación laboral es una fuerza impulsora interna que alienta a las personas a completar sus tareas con cuidado

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs./ Recom.
Incentivos y condiciones de trabajo	¿Diga Usted si Recursos Humanos incentiva al personal por el buen desempeño en sus funciones?	4	3	3	
	¿Diga Usted si las oficinas se encuentran debidamente acondicionadas para el desarrollo de las actividades del trabajador?	3	3	4	

Estado de ánimo	¿Diga Usted si el estado de ánimo de los trabajadores es alegre?	3	3	4	
	¿Diga Usted si los trabajadores comparten el buen humor a sus compañeros?	4	3	3	
Remuneraciones	¿Considera Usted que la remuneración que percibe el trabajador es acorde a los grados obtenidos?	4	3	3	
	¿Considera Usted que la remuneración que percibe satisface sus necesidades?	3	3	3	
	¿Considera Usted que la remuneración que otorga el estado alcanza para la canasta familiar?	4	3	4	


Estudio Contable Chacchi

 M^{tro} C. Grimaldo Chacchi Morales
 GERENTE

Mtro CHACCHI MORALES, GRIMALDO

DNI N.º 28237753

ANEXO 05: Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CAPACITACION	,361	60	,000	,745	60	,000
EFICIENCIA	,405	60	,000	,655	60	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Extraída del programa SSPS v26

- Menor a 50 muestras se toma a Shapiro – Wilk
- Mayor de 50 muestras se toma Kolmogoroy - Smirnoy

Anexo 6 Varios

Consentimiento Informado

Yo, Roy Fernandez Quispe, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación de titulada “La capacitación y el manejo eficiente de sistemas tecnológicos en una Unidad de Gestión Educativa Local de Ayacucho, 2022”. Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

Propósito del estudio

El objetivo del presente estudio es Determinar la influencia de la capacitación y el manejo eficiente de sistemas tecnológicos en una Unidad de Gestión Educativa Local de Ayacucho, 2022. Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Campus Cono Norte Lima aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de una Institución Educativa Unidad de Gestión Educativa Local de Ayacucho.

Procedimiento

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

1. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de una Institución Gestión Educativa Local de Ayacucho, las respuestas anotadas serán codificadas y, por lo tanto, serán anónimas.

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, si 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) Fernandez Quispe, Roy email: Roydubish8@hotmail.com
y docente Asesor: Rojas Mori Johnny Silvino email: jsrojasm@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

Nro. DNI:

Ayacucho, 25 mayo del 2023

Nota: Obligatorio a partir de los 18 años

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.

Confiabilidad

Prueba de confiabilidad

Para la variable: **Capacitación**

Resumen del procesamiento de datos		
------------------------------------	--	--

	N.º	%
Validos	10	100.00
Excluidos (*)	0	0.00
total	10	100.00

* Eliminación de la lista basada en todas las variables de procesamiento

Base de datos de todos los elementos de prueba piloto

ENCUESTADOS	ITEMS																						SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
E1	2	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	5	4	2	4	4	2	4	74
E2	4	4	2	3	4	3	2	3	4	2	2	2	2	4	4	5	2	4	2	4	4	4	70
E3	2	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	5	3	2	3	5	2	3	67
E4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	3	2	65
E5	2	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	4	2	4	4	2	3	70
E6	2	5	5	4	2	4	5	4	3	5	3	5	5	2	3	5	5	2	5	5	2	3	84
E7	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	4	4	3	2	5	4	3	4	5	3	2	77
E8	2	5	3	4	2	5	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	4	2	3	68
E9	3	5	4	5	3	5	4	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	81
E10	2	5	4	5	2	4	4	4	3	4	2	4	4	2	3	3	4	2	4	4	2	3	74
VARIANZA	0.450	0.610	0.640	0.610	0.450	0.610	0.640	0.250	0.400	0.640	0.250	0.640	0.640	0.450	0.400	0.760	0.640	0.450	0.640	0.240	0.450	0.400	

SUMATORIA DE VARIANZAS	10.410
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	34.600

Aplicando la formula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K= 22

Reemplazando los valores: $\alpha = 0.93$

Por lo tanto el coeficiente de Cronbach,

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N.º de Ítems
0.93	22

Prueba de confiabilidad

Para la variable: **Eficiencia**

Resumen del procesamiento de datos

	N.º	%
Validos	10	100.00
Excluidos (*)	0	0.00
total	10	100.00

* Eliminación de la lista basada en todas las variables de procesamiento

Base de datos de todos los elementos de prueba piloto

ENCUESTADOS	ITEMS																						SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
E1	3	3	3	3	2	3	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	54
E2	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	2	4	2	4	3	3	3	4	3	3	2	4	70
E3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	52
E4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	61
E5	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	55
E6	4	4	4	4	2	4	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	58
E7	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	4	2	3	64
E8	5	5	5	4	2	5	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	62
E9	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	2	3	2	5	2	3	70
E10	4	4	4	5	2	4	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	4	2	2	56
VARIANZA	0.610	0.610	0.610	0.610	0.450	0.610	0.240	0.450	0.400	0.450	0.250	0.450	0.290	0.450	0.210	0.210	0.160	0.450	0.290	0.610	0.000	0.450	

SUMATORIA DE VARIANZAS	8.410
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	36.560

Aplicando la formula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K= 22

Reemplazando los valores: $\alpha = 0.96$

Por los tanto el coeficiente de Cronbach,

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N.º de Ítems
0.96	22

Implementación de cuestionario en diseño de Google forms

URL de aplicativo : <https://forms.gle/FbQ2weeV1unQNL6i8>

Preguntas Respuestas **60** Configuración



CUESTIONARIO
Capacitación Eficiencia

Sección 1 de 2

CUESTIONARIO DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO

Buenos días y/o tardes, se les pide responder la siguiente encuesta, el cual tiene carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación titulada: "La capacitación y el manejo eficiente de sistemas tecnológicos en una Unidad de Gestión Educativa Local de Ayacucho, 2022." Agradeciendo su colaboración, lea las siguientes preguntas y responda con veracidad según crea conveniente:

Marque (x) donde represente su elección de acuerdo a la pregunta.

CUESTIONARIO SOBRE LA VARIABLE CAPACITACIÓN

Descripción (opcional)

Información procesada en SPSS v26 de la variable capacitación

*cuestionario_tesis_ok.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

5 : VAR1_P14 3 Visible: 60 de 60 variables

	VAR1_P1	VAR1_P2	VAR1_P3	VAR1_P4	VAR1_P5	VAR1_P6	VAR1_P7	VAR1_P8	VAR1_P9	VAR1_P10	VAR1_P11	VAR1_P12	VAR1_P13	VAR1_P14	VAR1_P15	VAR1_P16	VAR1_P17	VAR1_P18	VAR1_P19	VAR1_P20	VAR1_P21	VAR1_P22
1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	11	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3
2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	22	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3
3	1	1	2	1	1	2	2	1	2	11	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
4	1	2	1	2	1	1	2	1	2	11	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3
5	2	2	2	2	2	2	4	1	4	22	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	
6	2	2	3	3	3	3	2	3	3	33	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2
7	2	2	2	2	2	2	2	2	3	21	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3
8	1	2	1	1	1	2	2	1	2	11	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3
9	2	2	2	3	2	2	2	2	2	21	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3
10	1	1	2	2	1	2	2	1	2	11	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
12	1	2	1	1	1	2	2	1	2	11	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3
13	1	1	2	1	1	2	1	2	2	11	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
14	1	2	1	1	1	1	2	1	2	11	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
15	2	1	1	1	2	1	2	1	2	11	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
16	1	2	1	1	1	2	1	2	2	11	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3
17	1	1	2	1	2	1	2	1	2	11	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3
18	1	1	2	1	1	2	2	1	2	11	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
19	1	1	2	1	1	2	2	1	2	11	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3
20	2	1	2	2	1	2	2	1	2	11	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3
21	1	1	2	1	2	1	2	1	2	11	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
23	1	1	2	1	2	1	3	3	3	24	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3
24	1	1	2	1	1	2	2	1	2	11	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3
25	1	2	1	1	1	2	2	1	2	11	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3
26	1	2	2	1	2	2	4	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

11°C Soleado Búsqueda ESP LAA 08:00 11/06/2023

Información procesada en SPSS v26 de la variable eficiencia

*cuestionario_tesis_ok.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

9 : VAR2_P13 4 Visible: 60 de 60 variables

	VAR2_P1	VAR2_P2	VAR2_P3	VAR2_P4	VAR2_P5	VAR2_P6	VAR2_P7	VAR2_P8	VAR2_P9	VAR2_P10	VAR2_P11	VAR2_P12	VAR2_P13	VAR2_P14	VAR2_P15	VAR2_P16	VAR2_P17	VAR2_P18	VAR2_P19	VAR2_P20	VAR2_P21	VAR2_P22
1	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1
2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1
3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1
4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1
5	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	1
6	2	3	3	5	2	2	5	4	4	5	2	3	3	3	2	3	5	3	3	1	1	1
7	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	1	1	1
8	3	3	3	4	2	2	3	3	3	5	3	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2
9	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	3	2	2	3	4	2	2
10	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	2	3	1	1	1
11	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1
12	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1
13	3	3	3	5	3	3	3	3	4	5	2	3	3	3	4	2	1	2	3	2	2	1
14	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1
15	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1
16	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1
17	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1
18	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1
19	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
21	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1
22	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2
24	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1
25	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1
26	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

11°C Soleado Búsqueda ESP LAA 08:00 11/06/2023



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROJAS MORI JOHNNY SILVINO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "La capacitación y el manejo eficiente de sistemas tecnológicos en una Unidad de Gestión Educativa Local de Ayacucho, 2022.", cuyo autor es FERNANDEZ QUISPE ROY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

LIMA, 28 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROJAS MORI JOHNNY SILVINO DNI: 16720055 ORCID: 0000-0002-4645-4134	Firmado electrónicamente por: JSROJASM12 el 06- 08-2023 18:01:47

Código documento Trilce: TRI - 0626179