



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Capacitación y desempeño de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local N°
04 – Trujillo Sur Este, año 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Arteaga Zavaleta Sefora Lucia (ORCID: 0000-0002-7822-3509)

ASESORA:

Dra. Calvanapón Alva Flor Alicia (ORCID: 0000-0003-2721-2698)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

TRUJILLO – PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios, en quien puse toda mi confianza y me permitió culminar esta etapa de mi vida. A mi padre Arístides que es mi motor y motivo para superarme a diario y a mi madre Maximina quien estuvo en mis primeros años universitarios a mi lado y me lleno de mucho amor, fortaleza y dedicación y que ahora goza en la presencia del señor.

Agradecimiento

A Dios: Por darme la vida y por permitirme culminar mis proyectos, por ser mi guía en este proceso que me ha tocado experimentar, porque siempre me sostuvo en sus manos en los momentos más difíciles, gracias a la frase motivadora encontrada en su palabra “Todo lo puedo en Cristo que me fortalece”

A mi familia: Por todo el apoyo incondicional, quien fue pieza fundamental para seguir adelante con mi carrera.

A mis amigas (os): Que son únicas (os) y que forman una pieza importante de la motivación para continuar en la formación de mi vida profesional, y en especial a la Mg. Benyta Ivonne Rodríguez Cruzado por su cariño, dedicación, orientación y consejo durante todo este proceso.

A la Universidad Cesar Vallejo: Por facilitarme las herramientas necesarias para ejercer mi carrera de acuerdo a las normas establecidas.

A la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 TSE: Por concederme la oportunidad de realizar el proyecto de investigación y por ofrecerme los medios necesarios para culminar la investigación.

Página del Jurado

Declaratoria de autenticidad

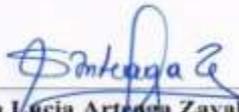
Declaratoria de Autenticidad

Yo, Sefora Lucia Arteaga Zavaleta con DNI N° 43138430, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración. Declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Asimismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la tesis son auténticos y veraces.

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

Trujillo, Julio 2019



Sefora Lucia Arteaga Zavaleta
DNI: 43138430

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	19
2.1. Diseño de investigación.....	19
2.2.Operacionalización de variables.....	20
2.3. Población y muestra	22
2.5. Procedimiento	24
2.6. Métodos de análisis de datos.....	24
2.7. Aspectos éticos	25
III. RESULTADOS.....	26
IV. DISCUSIÓN.....	35
V. CONCLUSIONES.....	38
VI. RECOMENDACIONES	40
VII. PROPUESTA	41
VIII. REFERENCIAS	46
ANEXOS.....	51

Resumen

La presente investigación tiene como fin, determinar la relación que existe entre la capacitación y desempeño de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 Trujillo Sur Este, año 2019 Investigación de alcance correlacional, de diseño no experimental y de acuerdo a la temporalidad de corte transversal, la técnica utilizada fue la encuesta como instrumento un cuestionario. La población estuvo conformada por los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 Trujillo Sur Este, la muestra está representada por un total de 100 colaboradores, entre los resultados más relevantes se establece que el porcentaje mayoritario de los colaboradores investigados el (72%) manifiesta que la capacitación provocó cambios en el comportamiento, aplicando en el trabajo lo que aprendieron durante proceso de la capacitación en la entidad, así también en cuanto a la variable desempeño el (61%) indica que existen colaboradores destacados. Finalmente se concluyó que: La relación entre las variables capacitación y desempeño de los colaboradores es positiva, con un nivel de correlación de Rho Spearman 0.708 y un nivel de significancia de $p < 0.01$, esto significa que a mayor capacitación, mayor será el desempeño laboral en los colaboradores.

Palabras clave: Capacitación, desempeño, colaborador.

Abstract

The purpose of this research is to determine the relationship that exists between the training and the performance of the employees of the Local Education Management Unit No. 04 Trujillo Sur Este, year 2019 Research of correlational scope, non-experimental design and according to the Temporality of cross section. The population was made up of the employees of the Local Educational Management Unit No. 04 Trujillo Sur Este, the sample is represented by a total of 100 employees, the results show more than the majority percentage of the collaborators investigated (72%) the activity caused changes in behavior, application in the work I learned during the process of training in the entity, as well as variable performance (61%). Finally, it was concluded that: The relationship between the training and employee performance variables is positive, with a level of correlation of Rho Spearman 0.708 and a level of significance of $p < 0.01$, this means that a mayor of training, the mayor will be the adequate work in the collaborators.

Keywords: Training, performance, collaborato

I. INTRODUCCIÓN

Con respecto a la realidad problemática según las investigaciones realizadas en este mundo actualizado, las entidades públicas y privadas para mantenerse al día; y sobre todo reproducirse de acuerdo al mercado competitivo, donde los trabajadores deben de estar capacitados para mejorar el desempeño que brindan frente a un público. Es así, que gracias a las capacitaciones que se implementan y se proyectan a largo plazo, son las que permitirán un mejor desempeño lo cual garantice una mejora continua en el trabajo (Fiszbein, 2016, p. 3).

De acuerdo a la globalización los gobiernos de América han invertido en los últimos 20 años en mejorar el sistema educativo, llegando a querer mejorar una cobertura con niveles de aprendizaje mejorados de acuerdo al plan de estudios a llevar, de esta manera según estudios realizados se encontró que en promedio alcanzaban a estudiar la educación primaria cinco años de estudio lo que ocurría en el 1950, además para el 2010 esta persona terminaría la educación secundaria en 12 años. (Fiszbein, 2016, p. 3).

La capacitación en la actualidad es uno de los diferentes instrumentos que permite mejorar la competitividad a todas las organizaciones, además existe un gran desafío en donde todos las personas que están relacionadas con una entidad pública, debe de desarrollar un potencial absoluto en mejorar procesos productivos, cabe resaltar que de una manera de actualización las organizaciones están siendo más difícil en la variedad de tecnología y todo el sistema de información, además muchos debes de estar actos al cambio de trabajo y al sistema de la diversidad de servicios que ofrece las organizaciones. (Martínez 2009, p. 5).

De acuerdo a las capacitaciones que organizan las organizaciones se encuentran enfrentados a diferentes preguntas en las que no existen respuestas fáciles de descifrar, de este modo se realiza interrogantes de cómo se debe de identificar las necesidades de una capacitación, es una de las muchas interrogantes que se debe de responder en las capacitaciones que realiza las organizaciones en donde se evalúa el mejoramiento de cada una de los colaboradores para el mejoramiento de su desempeño. (Martínez 2009, p. 5).

Así mismo se describe que los países latinos son los que han llegado a invertir en todos los sistemas educativos resaltando la cobertura que brinda la PEA en un 10 %, de esta manera cabe resaltar que recibe una capacitación en el transcurso del año electivo, por otro lado se resalta la información de aportaciones de cada países latino en invertir en este sistema educativo en donde el 8% de la inversión son de ocho países latinos, a diferencia de Paraguay en donde

el realiza una aportación de 32% , son países que han llegado a invertir y ahora son los que tendrán mejores beneficios de jóvenes capacitados para enfrentar esta nueva guerra de colaboradores actualizados frente a la vanguardia de las nuevas TICs. (Fiszbein, 2016, p. 5).

Mientras que las empresas latinoamericanas hacen importantes inversiones en las personas, porque son activos valiosos que les generan los ingresos y las ganancias para muchos empresarios. Como sabemos América latina es un continente que está creciendo paulatinamente en las exportaciones y se realiza una fuerte cantidad de inversionista en todos los sectores comerciales, las fuentes vitales para lograr el gran cambio, pero cuál es la preocupación de los grandes inversionistas que la mano de obra no está calificada para los nuevos desafíos y retos empresariales. (Chiavenato, 2009, p. 370).

Por otro lado, en el ámbito nacional, solo el 50% de empresas logran retener a su personal, existen un porcentaje de muchas medianas organizaciones que también invierten en la capacitación de sus colaboradores, de esta manera buscan llegar a realizar una relevancia exhaustiva para el mejoramiento del desarrollo de las nuevas actualizaciones mejorando así la diferencia de los colaboradores en el desempeño que estos puedan alcanzar en las tareas asignadas, pero por otro lado cabe resaltar que muchas organizaciones en el mercado aún no han llegado a invertir en capacitación o aún no se encuentran decididas en realizar una inversión capacitación para sus colaboradores. (Fiszbein, 2016, p. 8).

Sin embargo, en el país peruano aun todavía se está buscando que muchas empresas que se encuentran en crecimiento realicen una inversión de capacitación para sus colaboradores, de esta manera Nestor Astete, señala que las organizaciones peruanas aun todavía tiene un largo sendero por emprender a realizar una motivación de capacitación para sus colaboradores, en donde se debe de dinamizar la productividad de acuerdo a los productos masivos que estas organización se desenvuelven en la industria. (Fiszbein, 2016, p. 9).

Por lo tanto, se puede determinar que uno de los enfoques que se han establecido siempre y hasta la actualidad, es que el Ministerio de Educación es la organización donde puede llegar a proceder las políticas educativas, de esta manera una de las principales canales será el dialogo y la partición en mejorar este mecanismo.

Por consiguiente, en el ámbito Local se tomó como objeto de estudio UGEL N°04, donde es una de las piezas claves del manejo administrativo de un ámbito de competencias en las gestiones de las instituciones educativas más cercanas, cabe resaltar la realización de

responsabilidad de velar por el asesoramiento de dicha entidad pública, siendo los distritos de Moche, Salaverry, Trujillo Sur Este; fortaleciendo su autonomía institucional, el mismo que cuenta con especialistas quienes coordinan junto con los maestros para ofrecer una educación de calidad.

Sin embargo, las entidades de administración pública están estructuradas bajo sistemas rígidos donde no se admite que los empleados desenvuelvan completamente sus habilidades, frenan la creatividad y la aportación individual, ya que cuentan con colaboradores nombrados y contratados que no se encuentran debidamente capacitados para llevar a cabo sus funciones del cargo de desempeñan.

De acuerdo a la entidad pública estudiada UGEL N°04 ligadas por un lado a la capacitación y por otro al desempeño de los colaboradores. En el caso de capacitación, se identificó el limitado presupuesto para realizar las capacitaciones, no existe una planificación, ejecución y seguimiento debido a restricciones presupuestales. Respecto al desempeño de los colaboradores se identifican problemas de atención al usuario (profesor activo y cesante), expedientes archivados a la espera de ser trabajados por falta de personal capacitado, excesiva carga laboral, falta de coordinación y planificación entre colaboradores, falta de conocimientos al manejar los sistemas operativos (NEXUS, LEGIX, SIGA, SIAF, AIRHSP, SUP), carencia de apoyo de los jefes hacia los colaboradores, utilización inadecuada de poder, falta de reconocimiento personal, alta rotación del personal sin ser capacitado para asumir sus funciones y suspensión de vacaciones a los colaboradores.

Por último, una de las fuentes que más es considerables en las organizaciones es el potencial de la capacidad humana. En donde es una las piezas claves para mejorar el desarrollo hacia el cumplimiento de las metas, llegando a ser productivos mejorando la calidad de un clima humano satisfecho, además se resalta la poca capacitación a sus colaboradores en la unidad de gestión educativa, en la cual se destacó esta problemática respecto a la relación de la capacitación y el desempeño de los colaboradores de este año electo.

Con el objeto de analizar los Trabajos previos y al revisar en diferentes plataformas académicas reconocidas se tomó en cuenta los siguientes trabajos que hacen referencia al estudio, en la cual llenaran el vacío de esta investigación, se describe a continuación:

Para introducir una explicación en la investigación se tuvo en cuenta los Antecedentes Internacionales tal como se está citando a los siguientes autores:

Primero según Rojas (2018) en donde realizo una investigación en relación a la capacitación y el desempeño de los colaboradores de la organización San Miguel, en donde se trabajó con un marco metodológico descriptivo, llegando a realizar el análisis de las variables en donde llegó a trabajar con una muestra de 36 colaboradores de dicha entidad mencionada, además para la realización de recolección de datos utilizó un instrumento con las proporciones de la fiabilidad de Blaxter, y se concluye que:

La conclusión principal es: Luego del estudio realizado se llegó a determinar que si existe una realización entre la capacitación y el desempeño de los colaboradores siendo una de las fuentes completamente fundamentales en las organizaciones. Cabe resaltar que los colaboradores han mejorado en las tareas asignadas gracias a la mejora de las capacitaciones ya que por medio de ellas ha surgido la viabilidad productiva dentro de la organización. (p. 40).

Segundo según Porras (2017) en su apartado de estudio en donde busco determinar la influencia de coaching en el desempeño de la gestión administrativa, de acuerdo a la realización del trabajo se utilizó una investigación explicativa llegando donde se trabajó con una muestra de 25 colaboradores a quienes se les aplico un instrumento llamado cuestionario, de esta manera se concluyó que: el coaching es una de los recursos más eficaces que respalda el talento de las organizaciones y la energía de los grupos de esta manera las capacitaciones permiten alcanzar el desarrollo del talento llegando a promover el trabajo en equipo (p.65).

Tercero Según Alava y Gomez (2016) en su investigación de estudio en donde busco determinar la influencia de los subsistemas del talento en el desempeño del colaborador en una organización publica, esta investigación es de un alcance descriptivo con un desarrollo exploratorio, en donde se trabajó con un amuestra de 140 servidores públicos, utilizando la técnica de la encuesta como instrumento en donde se concluyó que:

Llegando a la conclusión: Como resultado se llegó a la inconformidad está basada por parte los colaboradores de acuerdo a los subsistemas del alentó humano, de esta manera influye paralelamente en el desempeño de cada servidor público, de esta manera se buscó mejorar la capacitación en donde se realizó una investigación a conciencia para evaluar el desempeño de los mismos (p.136).

Cuarto según Cabrera (2015) en su apartado de estudio de investigación en donde, busco realizar la implementación de un plan virtual de capacitación para la mejora del desempeño laboral de los colaboradores, de esta manera trabajo con una investigación descriptiva correlacional, además fue un diseño no experimental en donde trabajo con una muestra de 49

colaboradores utilizando un cuestionario para la recolección de datos, de esta manera se concluye que: los datos estadísticos encontrados en el estudio de acuerdo a la organización se determinó que la implementación del plan de capacitación virtual mejoro en los conocimientos de las funciones de los puestos de trabajo de esta manera genero un impacto positivo en los colaboradores. (p.63).

Por consiguiente, respecto a los Antecedentes Nacionales, los siguientes autores indican:

Como primer antecedente nacional, según Bobadilla (2018) aduce en su estudio de la capacitación en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de una entidad pública en donde se trabajó con un estudio cuantitativo, con un diseño no experimental de acuerdo al tiempo transversal, donde se trabajó con una muestra de 60 colaboradores a quienes se les aplico la técnica de la encuesta llegando a la conclusión; de esta manera la capacitación influye positivamente en el desempeño de los colaboradores administrativos, llegando a mejorar todas las capacitaciones dentro de la organización pública. (pp.43-44).

Seguidamente en su investigación Espinoza (2017) en su apartado de capacitación y evaluación del desempeño en una entidad pública, en donde se trabajó un estudio descriptivo correlacional con un diseño no experimental donde trabajo con una muestra de 30 colaboradores, de acuerdo al tipo censal que se ha empleado para usas en instrumento para la recopilación de datos en donde se concluyó que: existe una relación con un coeficiente de 0.8887 de acuerdo al dato estadístico arroja se dice que hay relación entre las variables de estudio . (pp.31-35).

Por otra parte, en su investigación Aguilar y Marlo (2016) en su estudio basado en un plan de capacitación para mejorar el desempeño, este tipo de estudio fue una investigación de diseño no experimental con una investigación aplicada a los propósitos del estudio en donde trabajo con una muestra de 141 colaboradores a quienes se les aplico la técnica de la encuesta de esta manera se concluyó que; primeramente de llegó a identificar un porcentaje alto en la de escasas de conocimiento, este desconocimiento ha generado un bajo rendimiento laboral en la cual no se ha tenido bien definidas las funciones del talento del capital humano. (p.8).

Finalmente, de acuerdo a la investigación Luque (2015) donde realiza el proceso de capacitación y la calidad de servicio de la organización de transporte público urbano, esta investigación tuvo una alcance metodológico aplicado de un tipo de investigación cuantitativa, con un diseño no experimental correlacional en donde se trabajó con una muestra de 70

colaboradores, además también se utilizó la técnica de la encuesta para cada variable, debidamente fue la fuente principal para la recolección de datos en donde se concluye que: los resultados encontrados en la investigación es que existe una relación alta entre ambas variables de estudio, en la cual arrojo como resultado 0.747 con un valor de significancia 0.0000 de acuerdo a estos datos estadísticos se puede deducir que se acepta la hipótesis alterna llegando a tener una relación fuerte. (p.80).

Para introducir una explicación con respecto al avance de estudio de la investigación, sobre las teorías relacionadas al tema se definirá a cada variable según lo encontrado en las diferentes investigaciones de los autores, siendo los siguientes:

En primer lugar, el autor define a la capacitación de la siguiente manera “La capacitación siempre ha sido lamas entendida para mejorar los procesos mediante el cual se debe de ejercer la preparación de las personas para mejoramiento del desempeño y pueda generar tareas específicamente contundentes **de excelencia**” (Chiavenato, 2009, p.371).

En segundo, lugar el siguiente concepto encontrado durante el proceso de la investigación se indica que la capacitación es una de las actividades que consiste en realizar un análisis sobre las necesidades que genere la organización en la cual debe de estar direccionadas a los cambios actuales y las habilidades del colaborador (Siliceo, 2004, p. 24).

En tercer lugar, se puede definir “la capacitación es una actividad vinculada a la planificación, de cada tema o actividad a enseñar el aprendizaje. De esta manera es resaltar el aprendizaje y las habilidades que puedan desarrollar su competencia con su trabajo eficientemente” (Gordon, 1992, p.13).

Por consiguiente, para el autor el concepto más específico a la capacitación es que la “La capacitación tiene el papel distintivo en el logro de un objetivo organizacional al incorporar los intereses de la organización y la fuerza laboral” (Stone, 2002, p. 133).

Cabe considerar, por otra parte, que según el artículo 10 de la Ley del Servicio Civil, siendo el ente Rector la Autoridad del Servicio Civil – SERVIR, prescribe lo siguiente: de esta manera tiene la finalidad de buscar un proceso de capacitación en mejorar el desempeño de los servidores para mejorar y brindar un servicio exitoso de calidad a los ciudadanos.

Por lo tanto, de acuerdo a las definiciones anteriores y para efecto de esta investigación sobre la capacitación en donde de sebe de destacar por autores reconocidos para llegar a un

proceso de preparación del personal para mejorar el desempeño de sus funciones de manera muy eficiente en el cargo que ocupa. Por otra parte, cabe destacar la importancia. Cabe resaltar que la capacitación es una de las informaciones más vulnerables de acuerdo a la habilidad y las actitudes que están orientadas al desarrollo de muchas competencias que la organización desea alcanzar, una de las fuentes principales en la organización es la atención de actualización de capacitación para los colaboradores de la organización en donde deben de sobresalir a través de sus habilidades y capacidades que necesita la organización para que sobresalga frente a los competidores. (Chiavenato, 2009, p. 375).

De acuerdo a las definiciones antes mencionadas por los autores en las diversas investigaciones para el autor “la capacitación es tan importante porque los programas de capacitación deben diseñarse teniendo en cuenta los diferentes factores que influyen en las opciones para los métodos de capacitación. Al hacerlo, las posibilidades de alcanzar los objetivos deseados aumentan enormemente. Las opciones para los métodos adecuados pueden ser determinadas por factores humanos como la presencia o disponibilidad de un entrenador”. (Halawi, 2018, p. 28). “De igual manera continuando con los factores el autor indica que para realizar una capacitación se describe cuatro etapas de implementación de programas de capacitación, para desarrollar la implementación de evaluación de los diferentes programas de capacitación” (Halawi, 2018, p. 28).

Por otro lado, “la capacitación es importante porque tiene un efecto positivo en el desempeño del empleado, mientras que el empleado cumpla con sus deberes, desempeñara un papel importante para mejorar el rendimiento en la productividad de los colaboradores” (Sumaiya, 2017, p. 45).

Por lo tanto, “la práctica de capacitación es importante porque puede ser el factor principal para el éxito de una empresa, lo que justifica su evaluación. Otro factor importante relacionado con la capacitación depende del uso de métodos de capacitación exitosos que sean capaces de atraer la atención de empleados y mejorar el proceso de aprendizaje” (Mohammed, 2015, p. 128).

Finalmente, “la capacitación es importante porque el empleado comprometido tiene una actitud positiva, lo que hace que los empleados estén psicológicamente presentes en el trabajo, lo que minimiza la posibilidad de cometer errores y errores relacionados con el trabajo” (Linjuan, 2015, p. 2).

Cabe considerar, “según las investigaciones realizadas por el autor se puede determinar que hay varios factores que influyen en la capacitación. Estas variables pueden ser expuestas y mejor comprendidas, siendo las siguientes: Factores individuales, políticas de recursos humanos, factores organizacionales y otro factor” (Driskell, 2011, p.10).

Desde la perspectiva más general los tipos de capacitación, para el autor Chiavenato (2009) quien indica: que se “debe de llevar de varias maneras la capacitación de los colaboradores por ejemplo principalmente en el trabajo en el centro donde labora, por vía telefónica y por un medio tecnológico de la computadora, en cualquiera de los medios son variados, pero se puede dar capacitaciones”, en resumidas cuentas: (pp. 383- 386).

En este sentido se comprende a la capacitación en el puesto. “una de las técnicas que más proporciona información. Conocimientos a través de la experiencia con cada uno de los diferentes puestos es allí donde se puede incluir las diferentes rotaciones de puestos que se les puede asignar a los proyectos especiales” (p.384)

Por otro lado, a las técnicas de clases. En las cuales se utiliza un aula más el instructor para el desarrollo de las técnicas y/o habilidades basadas en los conocimientos y las experiencias relacionadas al campo de trabajo laboral, estas habilidades pueden ser diferentes, gracias a las técnicas aprendidas en las programaciones como liderazgo. (p.384).

Por su parte existe la capacitación en clase. “De acuerdo al entrenamiento ya sea fuera del centro de trabajo es una de las herramientas que te educara para mejorar todas las pautas que se pueda transmitir en el programa de contenido de la capacitación. (p.384)

Además, tenemos a la capacitación por computadora. “cabe recalcar que la ayuda de la tecnología se puede realizar por medio de cd o dvd en donde se puede programar películas audios y gráficos, etc. (p.384).

De tal manera también existe E-learning. “se encuentra referido al uso de las nuevas tecnologías para realizar una entrega amplia de variedades de

soluciones, llegando a aumentar el desempeño y los conocimientos de los usuarios. (p.384).

Cabe considerar, por otra parte, que el autor Chiavenato (2009) indica lo siguiente:

Sin embargo, encontramos a las lecturas. Una de las herramientas que es más utilizada en estos programas de capacitación es la comunicación fluida abierta, en donde el instructor expresa verbalmente a los oyentes toda la información obtenida. (p.385).

Y finalmente la Instrucción programada. De esta manera la técnica más útil es transmitir la información en los programas de capacitación. Además, cabe resaltar que se puede aplicar sin la presencia de un instructor o guía. (pp. 383- 384)

Por otro lado, para ser más explícitos en el conocimiento de los resultados obtenidos se puede decir que las acciones de la capacitación son las más evaluadas para el manejo donde les permitirá decidir si deben de seguir continuando o deberían de modificar el valor que se ha generado. (Mondy, 2010, p. 214).

De acuerdo a Kirkpatrick, llega a proponer un modelo basado en evaluar las acciones de la capacitación en donde se busca recoger las opiniones de todos los participantes, de esta manera el alcance del aprendizaje se debe de ver reflejado en el cambio del comportamiento de los trabajadores. Así mismo se mostrará el efecto sobre los resultados del desempeño en los que representa los cuatro niveles de evaluación. (Dirección Nacional de Servicio Civil – Chile, 2012, p. 31).

Entonces definiremos de una manera principal la reacción que se produzca en el primer nivel de aprendizaje, en la cual es muy importante que los participantes sean los encargados de mejorar la participación en las actividades durante la capacitación, donde será muy favorable para el interés y la motivación de los nuestros. De esta manera el nivel permite mejorar en la toma de decisiones para rediseñar los elementos particulares en la acción de mejorar la capacitación. (Dirección Nacional de Servicio Civil – Chile, 2012, p. 31).

Luego como el segundo nivel de aprendizaje se debe de medir las técnicas y los modelos principales que se han adquirido en las organizaciones además las pruebas para determinar lo que han llegado a ejecutarse por el instructor de los conocimientos son los que deben de tener los conocimientos previos a la evaluación previa sobre las técnicas de ser necesaria para los resultados finales, de esta manera se busca encontrar los indicadores que desarrollen la nueva

percepción los oyentes en mejorar, llevando los resultados al cambio en los procesos de producción y de administrativos en las organizaciones es allí cuando va a facilitar las aprendizajes, en los cuales se podría efectuar los resultados encontrados en dichas capacitaciones. (Mondy, 2010, p. 214).

Por consiguiente, una del tercer paso de la evaluación es el cambio que se han aprendido en las acciones de la capacitación, de acuerdo a la aplicación de esta evaluación se requiere de muchos participantes que estén aprendiendo lo que necesitan o van aplicar en las acciones de sus tareas asignas en las organizaciones, así mismo se busca la posibilidad de mejorar constantemente en la eficiencia y eficacia de dinamizar su trabajo en un valor real en actividad, por lo tanto se debe de conocer los resultados en mejorar y poder identificar el valor de la actividad. (Dirección Nacional de Servicio Civil – Chile, 2012, p. 31).

En efecto, a este nivel de evaluación en donde permite conocer, los que sucede en cuanto a las participantes cuando salen de su puesto de trabajo para tener capacitaciones y luego vuelvan a sus centros laborales, es claro que efectivamente aplican lo aprendido en la capacitación, en cambio sí es difícil cambiar las conductas de los participantes porque un cambio arrepentimos no se da en las niveles de aceptación de cómo mejorar, debes de realizar una conducta frente a los colaboradores en abrir la oportunidad de hacerles llegar el cambio posible para mejorar los resultados. (Dirección Nacional de Servicio Civil – Chile, 2012, p. 31).

Y finalmente, una de las fuentes como último nivel es la que se llega tener el impacto, enfocado en el nivel de los resultados luego de la aplicación en la que permitirá mejorar a las medidas que se han modificado en el desempeño d ellos indicadores de la gestión. Para ello de bebe de realizar un monitoreo de las variables estratégicas. (Dirección Nacional de Servicio Civil – Chile, 2012, p. 31).

En ese sentido, se llega a evaluar un antes y un después de las acciones de la capacitación, en donde se busca identificar los benéficos recibidos de los productos de la capacitación, este tipo de nivel de capacitación busca mejorar los indicadores que identifican las metas y las acciones para darle sentido al nivel de desempeño. (Dirección Nacional de Servicio Civil – Chile, 2012, p. 31).

Así, “una de las respuestas de la evaluación se ve en el incremento de la productividad cabe resaltar que es consecuencia de las actividades de las capacitaciones constantes realizadas, por

lo tanto, se debe los beneficios tangibles que se han recibido a cambio de los gastos de los recursos de la capacitación. (Dirección Nacional de Servicio Civil – Chile, 2012, p. 31).

De esta manera se puede prescindir la indicación de algunas posibles interrogantes que puedan ser los criterios de acuerdo al nivel de evaluación de la capacitación;

Primero nivel de reacción, realizaremos la pregunta “Cabe resaltar que la interrogante es el grado de los participantes en la actividad constante de la capacitación si reacciona favorablemente”. (Dirección Nacional de Servicio Civil – Chile, 2012, p. 31).

Segundo nivel de aprendizaje, de esta manera se busca el grado de los participantes en los conocimientos de las habilidades y las actitudes basadas en la participación de la capacitación, además esto llega a evaluar los cambios de los conocimientos de los colaboradores para mejorar las habilidades y las actitudes. (Dirección Nacional de Servicio Civil – Chile, 2012, p. 31).

Tercer nivel de transferencia (aplicabilidad) de esta manera se realiza la interrogante hasta qué grado los participantes de la capacitación cambiaron su comportamiento durante el periodo de la capacitación, esto permite ver los cambios del trabajo en los puestos asignados. (Dirección Nacional de Servicio Civil – Chile, 2012, p. 31).

Y finalmente el nivel de resultados es aquel que los cambios del comportamiento son positivos de acuerdo a la organización. Esta interrogante en la busca medir los cambios en las variables de los niveles de producción de la organización, además se debe determinar el impactado generado en los colaboradores la capacitación. (Dirección Nacional de Servicio Civil – Chile, 2012, p. 31).

De acuerdo al mismo efecto de la evaluación donde es un proceso de capacitación, lo cual esto lleva a emitir la correspondencia de atributos de acuerdo a la capacitación de esta manera según a DNSC. (p.32).

De esta manera es importante llegar a considerar el modelo de la evaluación en donde se puede utilizar una muestra de concatenar los niveles establecidos dentro del parámetro de la misma, esto significa que cada uno de ellos niveles impacte positivamente. (Dirección Nacional de Servicio Civil – Chile, 2012, p. 33).

Por ello podemos indicar que dentro de “los niveles de la capacitación existe una cadena de valor de percepción de la capacitación, siendo: (Nivel de Reacción) tiene una reacción positiva frente a la actividad (Nivel de Aprendizaje) el participante adquiere conocimiento o desarrolla

habilidades, (Nivel de Transferencia) el participante usa nuevos conocimientos, y actitudes en su trabajo, entonces hay una mayor probabilidad de (Nivel de resultados) usa de los nuevos conocimiento y actitudes para mejorar el desempeño de la organización” (Dirección Nacional de Servicio Civil – Chile, 2012, p. 33).

Por otro lado, los niveles de las acciones a evaluar son las que dan los resultados, llegando a reconocer lo que es más importante en los niveles, por lo mismo se reconoce las actividades más importantes de acuerdo a lo necesario para analizar los criterios y poder permitir identificar los niveles de las herramientas a utilizar. (Dirección Nacional de Servicio Civil – Chile, 2012, p. 31).

Dentro de este marco el autor Chiavenato (2009) señala que existe diferentes opciones de acuerdo a la tecnología para la capacitación ya que es considerada hacia los recursos didácticos, y educativos para ampliar el conocimiento en la capacitación junto a las nuevas técnicas que están a la vanguardia. (p. 384):

Primero los recursos audiovisuales. “son aquellas que se presenta a través de imágenes visuales, y la información en audios es una herramienta de comunicación rápida. (p. 384).

Segundo las teleconferencias. El equipo para la presentación de los videos y los audios son usados para que las personas participen en las reuniones cuando es de mucha afluencia y están muy distantes entre sí o lejos del lugar del evento. (p. 384).

Tercero las comunicaciones electrónicas. Los avances tecnológicos de la información permiten interactuar entre las personas físicamente, a través de este medio de correo de voz el dirigente actúa como una fuente de mensajes sonoro a las demás personas. Podría ser a través de una red de teléfonos de una empresa. (p. 384).

Cuarto el Correo electrónico. De esta forma la comunicación electrónica en la cual permite que las personas sean comunicativas en con otras, por este medio de mensajes se llegara a través de las computadoras.

Quinta la tecnología de multimedia. Para la comunicación electrónica se desarrolla la integración de la vox el texto y códigos digitales para ser transportados por redes de fibras ópticas. (p. 384).

Sexta la capacitación a distancia. Así mismo esta sexta parte de la capacitación está vinculada por medio del internet donde puede ser sincronizada, un claro ejemplo cuando llevas un curso virtual y pactas una hora específica y quienes que estar conectado a una red o frente tu computadora. (p. 384).

Por consiguiente, resulta claro que el autor Chiavenato (2009) define que la capacitación es un proceso cíclico de continuidad en donde pasa por cuatro fases, siendo las cuatro etapas para llevar a cabo la capacitación. (pp. 375- 392)

Primer proceso el diagnóstico de necesidades de capacitación. En este apartado se comienza por realizar un listado de todas las necesidades que se encuentren las capacitaciones frente al desempeño de los colaboradores, así se mejora y se podrá enriquecer los vacíos de los colaboradores para mejorar el desempeño d ellos mismo, con un nivel organizacional basadas en los niveles de jerarquización los colaboradores.

Segundo en el proceso el diseño de capacitación. Así mismo se hace referencia, para el diseño en el cual consiste en la preparación el proyecto de capacitación llegando atender las necesidades diagnosticadas.

Tercer proceso la Implantación de la capacitación. Para este proceso es primeramente ejecutar para luego dirigir el programa de capacitación.

Cuarto proceso la evaluación de los resultados. De esta manera consiste en revisar paulatinamente los resultados de acuerdo a los objetivos de la capacitación, siendo las situaciones iniciales, intermedias y terminadas.

En relación a las implicaciones dentro de esta perspectiva, se procedió a definir el desempeño citando a los siguientes autores:

Para Chiavenato (2009) el desempeño es una muestra enfatizada en querer realizar una obligación o una responsabilidad frente a un determino puesto a frente a una responsabilidad de una organización, de esta manera se determinará la capacidad que demuestra y el valor de sus cualidades de aprendizaje. (p. 242).

Sin embargo, para Robbins y Jude (2013) así mismo se busca indicar el desempeño es una de las formas que los colaboradores puedan realizar las obligaciones asignadas, en

las cual se considera que las altas jerarquías son quienes se desenvuelven de la mejor manera de desempeño obteniendo los mejores resultados. (p. 555).

Igualmente, Robbins y Jude (2009) informa que una evaluación de desempeño se encuentra el propósito de ayudar a mejorar la toma de dediciones en el talento humano, las evaluaciones permiten dar resultados para determinar una decisión importante como los ascenso y despidos de esta manera también permite identificar las necesidades. (p. 595).

Por consiguiente, el autor Robbins y Jude (2013) aduce que son tres conductas principales que desarrollan el desempeño.

Se trata del desempeño de la tarea. Es un tema referido al cumplimiento de las responsabilidades y obligaciones de la organización, del bien de la organización y también para las tareas administrativas. (p. 555).

Continuando con el civismo. Cabe resaltar que la información sobre las acciones que llegan a contribuir al ambiente psicológico de la entidad, se desarrolló de como brindar la ayuda a los demás de esta manera, aunque no esté solicitado, pero se debe de respaldar los objetivos organizacionales con respeto. (p. 555).

Y finalmente con la falta de productividad. Este apartado está basado en las acciones que pueden ocasionar daños de manera activa a las organizaciones, en donde se prescinde los robos daños a las organizaciones, el mal comportamiento entre compañeros de trabajo (p. 555).

Sin embargo, para el autor Robbins y Judge (2013) señalan que se debe a los criterios establecidos para calificar el desempeño de los colaboradores en la cual es una fuente de mucha influencia en la conducta de el mismo. Para la evaluación del desempeño existen tres criterios siendo los más comunes:

Primer criterio resultado de la tarea individual. “De esta manera este criterio es más importante que los medios visuales para la administración en la que se debería de evaluar todos los resultados de los empleados, además se debe de pretender evaluar la cantidad producida de los desperdicios generados por las unidades de producción de las plantas. (pp. 555-556).

Segundo criterio conductas. “de esta manera es difícil atribuir los resultados en las acciones de los colaboradores que ocupan los puestos de asesorías y forman parte del desempeño de cargos laborales de gran esfuerzo de manejo con parte de un grupo, pero esta la dificultad de identificar la contribución de cada uno de ellos miembros de los colaboradores. (p. 556).

Y finalmente los rasgos. “es aquel conjunto que es más débil a los criterios que se evaluara de una manera donde los rangos deben de estar relacionados al desempeño, es aquí donde cada colaborador tendría un buen desempeño se relación como una persona confiable por los resultados serán positivos en la tarea asignada” (p. 556).

Dentro de este orden de ideas se puede determinar los criterios para evaluar desempeño según el autor Robbins y Judge (2013) indica que existen técnicas siendo estas las siguientes:

Siendo como primera técnica los incidentes críticos. “de acuerdo a la atención del evaluador es la diferencia que se debe de efectuar entre el trabajo con eficacia y eficiencia, es una evaluación amplia de incidentes bajo criterios de este tipo que llegan a ofrecer los comportamientos deseables para identificar quien necesita mejorar. (p. 558).

Seguidamente tenemos a las Escalas geográficas de calificación. “Una de los métodos más utilizados es que el evaluador observa la conjunto todos los factores del desempeño, de acuerdo a la calidad de trabajo y muchos más factores que califican dicho individuo. (p. 559).

Posterior a ellos las Escalas de calificación basadas en el comportamiento. “una de las especificaciones es que aquí se combinan importantes elementos de acuerdo a los criterios de calificación y las escala grafican que desarrollan los individuos a base de un lago continuo camino de aprendizaje, aquellos reactivos son ejemplos de las muchas conductas en el trabajo. (p. 559).

Y por último tenemos a las Comparaciones forzadas. “de acuerdo a este apartado es aquí donde se evalúa el desempeño de cada colaborador, es una herramienta relativa a las comparaciones utilizadas en la clasificación grupal e individual” (p. 559).

Otra forma de contribuir en cuanto al marco legal según se puede indicar lo siguiente:

Que Mediante D.L. N° 1057 régimen especial de contratación administrativa de servicios el cual tiene por objeto garantizar los principios de mérito y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública (p.12); según el Artículo N° 14.- Evaluación y Capacitación prescribe: Conforme a lo dispuesto en la Quinta Disposición Complementaria Final del D.L. N° 1023 y a lo señalado por el artículo 18 del D.L. N° 1025, presente reglamento quedan comprendidos en los procesos de capacitación que se llevan a cabo en la administración pública. Dentro de esta perspectiva se realizó la siguiente formulación del problema ¿Qué relación existe entre la capacitación y el desempeño de los colaboradores de la UGEL N° 04 – Trujillo Sur Este, año 2019?

En atención a la problemática expuesta se analizó la Justificación del estudio para los autores del libro metodología para la investigación de Hernández, Fernández y Baptista (2010).

Dado que será por conveniencia. Considerando los criterios de este trabajo de investigación permitirá analizar la situación real y así poder realizar un estudio óptimo para lograr el aporte de nuevos conocimientos mediante las capacitaciones a realizar para el logro de los objetivos propuestos.

Continuando del porque será una relevancia social. los beneficiados serán los servidores públicos de la UGEL N° 04 – Trujillo Sur Este porque mejorarán sus aprendizajes y pondrán en práctica todo lo aprendido de acuerdo a la retroalimentación en las capacitaciones realizadas de manera permanente y así podrán desempeñarse de manera eficiente y eficaz al realizar sus funciones en la tramitación de los expedientes presentados por los usuarios.

En definitiva, tendrá implicaciones prácticas. Esta investigación permitió establecer acciones correctivas el cual va a solucionar la demora de la tramitación de los expedientes presentados por los usuarios porque existirán colaboradores debidamente capacitados en sus funciones correspondientes y evaluando constantemente su desempeño en la institución.

Por consiguiente, tendrá un valor teórico. La investigación se orienta a establecer la relación entre la capacitación y el desempeño en los colaboradores de la UGEL N° 04 – Trujillo Sur Este, tomando como referencia las teorías de capacitación y desempeño.

Finalmente es de utilidad metodológica. El estudio de este trabajo será de gran apoyo para la organización, ya que se realizará una investigación teniendo como técnica la encuesta, para poder medir las variables y poder relacionarlas y así llegar a nuestra hipótesis planteada.

Dentro de este orden de ideas se procedió a realizar la siguiente hipótesis: La capacitación tiene relación significativa con el desempeño de los colaboradores de la UGEL N° 04 – Trujillo Sur Este, año 2019.

Cabe considerar, por otra parte, dentro del estudio realizado se dan determinado los objetivos, tanto generales como especificados, siendo los siguientes:

Para ello se determinó los objetivos generales. Identificar la relación entre la capacitación y el desempeño de los colaboradores de la UGEL N° 04 – Trujillo Sur Este, año 2019.

Mientras que dentro de los objetivos específicos se reportaron los siguientes:

El primer objetivo es Determinar el nivel de capacitación de los colaboradores de la UGEL N° 04 – Trujillo Sur Este, año 2019.

El segundo objetivo es Determinar el nivel de desempeño de los colaboradores de la UGEL N° 04 – Trujillo Sur Este, año 2019.

El tercer objetivo es Determinar la relación entre la capacitación y desempeño de los colaboradores de la UGEL N° 04 – Trujillo Sur Este, año 2019.

El cuarto objetivo es Determinar la relación de la dimensión del diagnóstico de las necesidades de capacitación con el desempeño de los colaboradores de la UGEL N° 04 – Trujillo Sur Este, año 2019.

El quinto objetivo es Determinar la relación de la dimensión del diseño de capacitación y el desempeño de los colaboradores de la UGEL N° 04 – Trujillo Sur Este, periodo 2019.

El sexto objetivo es Determinar la relación de la dimensión la implantación de la capacitación y el desempeño de los colaboradores de la UGEL N° 04 – Trujillo Sur Este, periodo 2019.

El séptimo objetivo es Determinar la relación de la dimensión evaluación de los resultados y el desempeño de los colaboradores de la UGEL N° 04 – Trujillo Sur Este, periodo 2019.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación No Experimental

Según Hernández, et al (2010) señala que una investigación no experimental se llega a realizar sin ninguna manipulación de las variables en estudio solo se llegan a observar de acuerdo a su contexto natural para ser analizadas. (p. 149).

Es Transversal

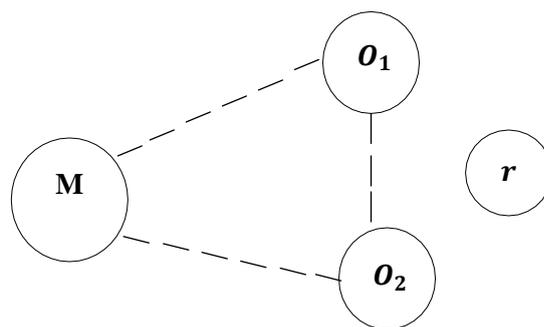
Según Hernández, et al (2010) aduce que las investigaciones transversales tienen el propósito de describir las variables un momento dado o en un tiempo único. (p.151).

Es Correlacional

De esta manera según Hernández, et al (2010), una investigación correlacional es aquella que describe una o más categorías en un momento determinado en donde únicamente en términos relacionales encuentra la fuerza de una relación de una variable u otra. (p. 154).

Esquema de diseño de investigación

El diagrama de investigación de estudio es el siguiente:



Dónde:

M= Los colaboradores de la UGEL N° 04 – Trujillo Sur Este

O1= Capacitación

O2= Desempeño

r = Relación entre las variables

2.2. Operacionalización de variables

Variable 1: Capacitación

Variable 2: Desempeño

Tabla 2.1

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Variable 1: Capacitación	Chiavenato (2009) La capacitación siempre ha sido lamas entendida para mejorar los procesos mediante el cual se debe de ejercer la preparación de las personas para mejoramiento del desempeño” (p. 371).	Para medir la variable de estudio se usó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Para su valoración se utilizará una escala de Likert	El diagnóstico de necesidades de capacitación	- Nivel organizacional - Nivel de los puestos - Nivel de las personas	Ordinal
			El diseño de capacitación	- Necesidades detectadas - Objetivos perseguidos - Características del colaborador - Requisitos de los contenidos del curso	
			La implantación de la capacitación	- Capacitación en el puesto de trabajo - Capacitación fuera del puesto de trabajo	
			Evaluación de resultados	- Situación inicial - Situación deseada - Situación lograda - Situación mantenida	
Variable 2: Desempeño	Robbins y Judge (2013) referido al cumplimiento de las responsabilidades y obligaciones que contribuyen a la producción del bien de la organización y también para las tareas administrativas. (p. 555).	Para medir esta variable se utilizó la Tabla de Desempeño Laboral del Personal CAS creado por la UGEL 04 - TSE que consta de factores de evaluación y cuyas valoraciones son del 1 al 10, Según DL. N° 1057	Resultado de la tarea individual	- Cumple funciones - Desempeño de sus funciones - Calidad de trabajo	Ordinal
			Conductas	- Responsabilidad - Puntualidad - Permanencia en el trabajo - Adecuada presentación	
			Rasgos	- Confianza - Experiencia - Trabajo en equipo - Colaboración - Orden - Respeto	

Nota: Teoría basada para definir las variables capacitación y desempeño según Chiavenato (2009) Robbins y Jude (2013), así como también la tabla de desempeño laboral CAS, según Decreto Legislativo N° 1057

2.3. Población y muestra

2.3.1 Población.

De esta manera se procedió a tomar a todos los colaboradores de la Ugel N°04, de acuerdo a los registrados en RR. HH. Lo conforman 100 servidores en las diferentes áreas de dicha organización.

2.3.2 Muestra.

La muestra fue la misma que la población de 100 colaboradores.

2.3.3 Unidad de Análisis.

De acuerdo al estudio de investigación fue un colaborador de la Unidad de gestión Educativa Local N° 04 Trujillo Sur Este.

2.4 Técnicas e Instrumentos

2.4.1 Técnica.

La técnica empleada para ambas variables fue la encuesta y se utilizó un cuestionario como instrumento, se validó a través de expertos, dando lo siguiente.

2.4.2 Instrumento.

Instrumento N° 01: Capacitación

El instrumento utilizado fue un cuestionario de 25 ítem que se dividen en 4 dimensiones (Diagnostico de necesidades, diseño, implantación y evaluación de la capacitación) y se tendrá una escala de valoración de Likert del 1 al 5 donde 1 será nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre. (ver anexo N° 54)

Instrumento N° 02: Desempeño

El instrumento que se uso fue una tabla de desempeño laboral, según Decreto Legislativo N° 1057 - CAS de 13 ítem que se dividen en 3 dimensiones (resultado de la tarea individual, conductas y rasgos) y se tendrá una escala de valoración de Likert del 1 al 5 donde 3 será malo, 5 regular, 7 bueno, 8 destacado y 10 excepcional. (ver anexo N° 75)

2.4.3 Validez.

Se utilizó la V Aiken siendo para el instrumento la variable capacitación de 0.93 y para el instrumento de desempeño de 0.93; ambos instrumentos son de validez aceptables.

Tabla 2.2

Intervalos de confianza de V Aiken

V Aiken con intervalos de confianza		
Valor promedio de la calificación	V	IC 95% V
3.14	0.713	0.499 – 0.861
3.43	0.810	0.601 – 0.924
3.57	0.857	0.653 – 0.950
3.71	0.903	0.709 – 0.973
3.86	0.953	0.775 – 0.992
4.00	1.000	0.845 – 1.000

Nota: La fuente se obtuvo de Soto & Segovia (2009, p. 171)

2.4.4 Confiabilidad.

Los instrumentos de medición se consideró una prueba piloto de 25 colaboradores.

Tabla 2.3

Estadísticas de fiabilidad de capacitación y desempeño

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,089	25
,088	13

De esta manera el resultado encontrado de los instrumentos es fiables en la cual se procede a su respectiva aplicación a la muestra del estudio.

Tabla 2.4

Rango del valor de alfa de Cronbach

<i>Rango de valor de Alfa de Cronbach</i>	
Rangos o valores	Criterio
Coeficiente alfa > .9 es	Excelente
Coeficiente alfa > .8 es	Bueno
Coeficiente alfa > .7 es	Aceptable
Coeficiente alfa > .6 es	Cuestionable
Coeficiente alfa > .5 es	Pobre
Coeficiente alfa < .5 es	Inaceptable

Nota: La fuente se obtuvo de George y Mallery (2003, p. 231)

2.5. Procedimiento:

La investigación se desarrolló en una entidad pública denominada UGEL 04 – TSE, para lo cual se solicitó el permiso al director de dicha entidad, luego se elaboró un cuestionario para aplicar a los colaboradores, una vez que fueron llenadas las encuestas; se analizaron los datos en el programa SPS ver. 25.

2.6. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de resultados, se usó en primera instancia el programa Microsoft Excel para ingresar los datos recolectados de las encuestas. Dentro de esta se creó una matriz para poder tabular la información, la cual luego se creó una copia en el programa informático SPSS ver. 25, para realizar el análisis respectivo.

Para el cuestionario de capacitación se empleó un nivel de capacitación que se obtuvo como fuente la Dirección Nacional del Servicio Civil - Chile siendo las siguientes: 1 Reacción (Si el participante tuvo una reacción positiva frente a la actividad), 2 aprendizaje (Si el participante adquirió conocimientos o desarrollo sus habilidades), 3 transferencia (Si el participante uso nuevos conocimientos, habilidades y actitudes en el trabajo) y 4 resultados (el uso de nuevos conocimientos, habilidades y actitudes mejoró el desempeño de la organización). Mientras para la tabla de desempeño laboral se empleó factores de valorización siendo los siguientes: 3 malo, 5 regular, 7 bueno, 8 destacado y 10 excepcional.

Para el levantamiento de la información se usó una muestra de 25 colaboradores. El cuestionario de capacitación y la tabla de desempeño laboral se aplicaron durante el año 2019.

Tabla 2.5

Nivel de Capacitación

Nivel	Diagnóstico de las Necesidades	Diseño de la Capacitación	Implantación de la Capacitación	Evaluación de los Resultados
Resultados	28 - 35	32 - 40	16 - 20	24 - 30
Transferencia	21 - 27	24 - 31	12 - 15	18 - 23
Aprendizaje	14 - 20	16 - 23	8 - 11	12 - 17
Reacción	07 - 13	08 - 15	04 - 07	06 - 11

Nota: Considerando del total de ítem por dimensión

Tabla 2.6

Nivel de desempeño

Nivel	Resultado de la tarea individual	Conductas	Rasgos
Excepcional	15 - 17	20 - 23	25 - 30
Destacado	12 - 14	16 - 19	20 - 24
Bueno	9 - 11	12 - 15	15 - 19
Regular	6 - 8	8 - 11	10 - 14
Malo	3 - 5	4 - 7	5 - 9

2.7. Aspectos éticos

De acuerdo a los criterios y valores morales, esta investigación se realizó con la exhaustiva responsabilidad utilizando de forma adecuada la información, sin manipular a beneficio del trabajo de investigación en la cual se toma mucha precaución en tomar una fuente errada para este estudio.

III. RESULTADOS

3.1. Nivel de capacitación de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 – Trujillo sur Este, año 2019.

Tabla 3.1

Nivel de transferencia de capacitación a los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local N°04 Trujillo Sur Este.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Resultados	26	26%
Transferencia	72	72%
Aprendizaje	2	2%
Reacción	0	0%
Total	100	100%

Interpretación: En la tabla 3.1 de los 100 colaboradores encuestados en la UGEL N° 04 Trujillo Sur Este, año 2019 se concluyó que en el nivel de transferencia (aplicabilidad) se obtuvo un 72% esto indica que los colaboradores cambiaron su comportamiento aplicando en la entidad lo que aprendieron durante el proceso de capacitación, mientras que el 26% los cambios se vieron reflejados en los resultados con respecto a sus funciones a realizar dentro de la entidad. Sin embargo, el 2% de los colaboradores adquirieron los conocimientos y habilidades durante el proceso de capacitación, mas no lo aplicaron en la entidad.

3.2. Nivel de capacitación por dimensiones de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 – Trujillo sur Este, año 2019.

Tabla 3.2

Nivel de las dimensiones de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 Trujillo Sur Este

Dimensiones de la Capacitación	Niveles			
	Reacción	Aprendizaje	Transferencia	Resultados
Diagnóstico de necesidades	0%	1%	45%	54%
Diseño de la capacitación	0%	3%	67%	30%
Implantación de la capacitación	0%	4%	54%	42%
Evaluación de la capacitación	0%	5%	81%	14%

Interpretación: En la tabla 3.2 muestra los niveles de la variable capacitación, por dimensiones donde: En la dimensión diagnóstico de necesidades predomina el nivel de resultados con 54%, en la dimensión diseño de la capacitación el nivel que prevalece es el de transferencia con 67%, así también para la dimensión implantación de la capacitación predomina el nivel transferencia con 54% y por ultimo para la dimensión de evaluación de la capacitación el nivel que predomina es de transferencia con 81%.

3.3. Nivel de desempeño de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 – Trujillo sur Este, año 2019.

Tabla 3.3

Nivel de Desempeño de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 Trujillo Sur Este

Nivel de Desempeño	Colaboradores	% Colaboradores
Excepcional	4	4%
Destacado	61	61%
Bueno	35	35%
Regular	0	0%
Malo	0	0%
Total	100	100%

Interpretación: En la tabla 3.3 de los 100 colaboradores evaluados en la UGEL N° 04 – Trujillo Sur Este, año 2019 se concluyó que el 61% es el resultado de un nivel de desempeño destacado, mientras que el 35% indica que es bueno y el 4% establece que es excepcional.

3.4. Nivel de desempeño por dimensiones de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 – Trujillo sur Este, año 2019.

Tabla 3.4

Nivel por dimensiones de los colaboradores de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 Trujillo Sur Este.

Dimensiones del desempeño	Niveles				
	Malo	Regular	Bueno	Destacado	Excepcional
Resultado de la tarea individual	2%	0%	37%	52%	9%
Conductas	22%	22%	24%	28%	4%
Rasgos	14%	24%	23%	26%	13%

Interpretación: En la tabla 3.4 muestra los niveles de la variable desempeño, por dimensiones y se tiene en la dimensión resultado de la tarea individual predomina el nivel destacado con 52%, en la dimensión conductas el nivel que prevalece es el destacado con 28%, así también para la dimensión rasgos predominan el nivel destacado con 26%.

3.5. Análisis descriptivos de los resultados estadísticos

En primer lugar, es necesario aplicar la prueba de Kolmogorov – Smirnov para determinar la normalidad de los datos de la muestra.

Tabla 3.5

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Puntaje Capacitación	,080	100	,000	,983	100	,234
Puntaje Desempeño	,150	100	,000	,935	100	,000

Interpretación: La tabla 3.5 indica que los datos corresponden a una distribución que no es normal, dado que el valor de significancia es $0.00 < 0.05$, por lo tanto, es una prueba no paramétrica y se usará la prueba de Rho de Spearman.

3.6. Relación entre la capacitación y desempeño en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 – Trujillo sur Este, año 2019.

Tabla 3.6

Relación entre la capacitación y desempeño en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 Trujillo Sur Este.

Correlaciones				
			Nivel de Capacitación	Nivel de Desempeño
Rho de Spearman	Nivel de Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,708**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Nivel Desempeño	Coeficiente de correlación	,708**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

Interpretación: La tabla 3.6 muestra que el coeficiente de correlación de Spearman = 0.708, con una significancia de 0.000 (valor_p) menor que el 5%, lo cual indica que existe una relación positiva alta, es decir a mayor capacitación, mayor será el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL N° 04 – Trujillo Sur Este, año 2019.

3.7. Relación de la dimensión del diagnóstico de las necesidades de capacitación con el desempeño en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 – Trujillo sur Este, año 2019.

Tabla 3.7

Relación de la dimensión del diagnóstico de las necesidades de capacitación con el desempeño en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04, Trujillo Sur Este

		Correlaciones		
			Nivel Diagnóstico de Necesidades	Nivel de capacitación
Rho de Spearman	Nivel Diagnostico de Necesidades	Coeficiente de correlación	1,000	,803**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Nivel Capacitación	Coeficiente de correlación	,803**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	100	100	

Interpretación: La tabla 3.7 muestra que existe relación entre la variable capacitación en su dimensión diagnóstica de las necesidades y el desempeño, con una significancia de 0.000 (valor_p) menor que el 5%, además el coeficiente de correlación de Spearman (0.803), indica que existe correlación positiva alta, de los colaboradores de la UGEL N° 04 Trujillo Sur Este, año 2019.

3.8. Relación de la dimensión del diseño de capacitación y el desempeño de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 – Trujillo sur Este, año 2019.

Tabla 3.8

Relación de la dimensión del diseño de capacitación y el desempeño de los colaboradores de la UGEL N° 04 – Trujillo Sur Este, periodo 2019.

		Correlaciones		
			Nivel Diagnostico de capacitación	Nivel de Capacitación
Rho de Spearman	Nivel Diagnostico de Capacitación	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 100	,614** ,000 100
	Nivel Capacitación	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,614** ,000 100	1,000 . 100

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

Interpretación: La tabla 3.8 muestra que existe relación entre la variable capacitación en su dimensión diseño de la capacitación y el desempeño, con una significancia de 0.000 (valor_p) menor que el 5%, además el coeficiente de correlación de Spearman (0.614), indica que existe correlación positiva moderada, de los colaboradores de la UGEL N° 04 Trujillo Sur Este, año 2019.

3.9. Relación de la dimensión la implantación de la capacitación y el desempeño de los colaboradores de la UGEL N° 04 – Trujillo Sur Este, periodo 2019.

Tabla 3.9

Relación de la dimensión la implantación de la capacitación y el desempeño de los colaboradores de la UGEL N° 04 – Trujillo Sur Este, periodo 2019

		Correlaciones		
			Nivel Implantación de Capacitación	Nivel Capacitación
Rho de Spearman	Implantación de capacitación	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 100	,755** ,000 100
	Nivel Capacitación	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,755** ,000 100	1,000 . 100

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

Interpretación: La tabla 3.9 muestra que existe relación entre la variable capacitación en su dimensión implantación de la capacitación y el desempeño, con una significancia de 0.000 (valor_p) menor que el 5%, además el coeficiente de correlación de Spearman (0.755), indica que existe correlación positiva alta, de los colaboradores de la UGEL N° 04 Trujillo Sur Este, año 2019.

3.10. Relación de la dimensión evaluación de los resultados y el desempeño de los colaboradores de la UGEL N° 04 – Trujillo Sur Este, periodo 2019.

Tabla 3.10

Relación de la dimensión evaluación de los resultados y el desempeño de los colaboradores de la UGEL N° 04 – Trujillo Sur Este, periodo 2019.

		Correlaciones		
			Nivel Evaluación de la capacitación	Nivel Capacitación
Rho de Spearman	Nivel Evaluación de Capacitación	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 100	,706** ,000 100
	Nivel Capacitación	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,706** ,000 100	1,000 . 100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: La tabla 3.10 muestra que existe relación entre la variable capacitación en su dimensión evaluación de la capacitación y el desempeño, con una significancia de 0.000 (valor_p) menor que el 5%, además el coeficiente de correlación de Spearman (0.706), indica que existe correlación positiva alta, de los colaboradores de la UGEL N° 04 Trujillo Sur Este, año 2019.

3.11. Contrastación de Hipótesis

Determinar qué relación existe entre la capacitación y el desempeño de los colaboradores de la UGEL N° 04 – Trujillo Sur Este, año 2019.

Hipótesis Nula (Ho): La capacitación no tiene relación directa con el desempeño de los colaboradores de la UGEL N° 04 – Trujillo Sur Este, año 2019.

Hipótesis alterna (Hi): La capacitación tiene relación directa con el desempeño de los colaboradores de la UGEL N° 04 – Trujillo Sur Este, año 2019.

Tabla 3.11

Contrastación de hipótesis

			Nivel de Capacitación	Nivel de Desempeño
Rho de Spearman	Nivel de Capacitación	Coefficiente de correlación	1,000	,708**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Nivel Desempeño	Coefficiente de correlación	,708**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

Nota: De acuerdo a los resultados obtenidos de la contratación de hipótesis verificamos la significancia de la prueba de Rho de Spearman, donde podemos apreciar que el p valor (0.000), es menor al nivel de significación ($\alpha=0.05$) de la prueba. Por lo que se rechaza la Hipótesis nula. De lo cual podemos concluir que la capacitación se relaciona significativamente con el desempeño de los colaboradores de la UGEL N° 04 – Trujillo Sur Este, año 2019.

IV. DISCUSIÓN

De esta manera se procedió por un fundamento teórico, según el autor define a la capacitación de la siguiente manera “La capacitación siempre ha sido lamas entendida para mejorar los procesos mediante el cual se debe de ejercer la preparación de las personas para mejoramiento del desempeño y pueda generar tareas específicamente contundentes de excelencia” (Chiavenato, 2009, p.371). por otro lado, según Robbins y Judge (2013) referido al cumplimiento de las responsabilidades y obligaciones que contribuyen a la producción del bien de la organización y también para las tareas administrativas. (p. 555).

Por su parte, teniendo en cuenta el objetivo general, de acuerdo a los resultados obtenidos, existe relación entre las variables capacitación y desempeño con una significancia de 0.000 (valor_p) menor que el 5% además el coeficiente de correlación de Rho Spearman (0.708), lo que indica que existe una correlación positiva alta de los colaboradores de la UGEL N° 04 Trujillo Sur Este, año 2019; estos resultados nos permite indicar que con lo dicho por Rojas (2018) donde hace referencia a la capacitación y el desempeño de los colaboradores siendo una de las fuentes completamente necesarias para el gran éxito de la organización. Cabe resaltar que los colaboradores han mejorado en las tareas asignadas gracias a la mejora de las capacitaciones ya que por medio de ellas ha surgido la viabilidad productiva dentro de la organización. (p. 40). la misma que podemos contrastarle igualmente con Porras (2017) es una de los recursos más eficaces que respalda el talento de las organizaciones y la energía de los grupos de esta manera las capacitaciones permiten alcanzar el desarrollo del talento llegando a promover el trabajo en equipo (p.65), mientras que para Rojas (2018) aduce que los colaboradores han mejorado en las tareas asignadas gracias a la mejora de las capacitaciones ya que por medio de ellas ha surgido la viabilidad productiva dentro de la organización. (p. 40).

Asimismo, respecto al primer objetivo específico respecto al nivel de capacitación de los colaboradores el 72% indica que los colaboradores cambiaron su comportamiento aplicando en la organización lo que aprendieron durante el proceso de capacitación, el 26% los cambios se vieron reflejados en los resultados con respecto a sus funciones a realizar dentro ugel. Sin embargo, el 2% de los colaboradores adquirieron los conocimientos y habilidades durante el proceso de capacitación, mas no lo aplicaron en

la entidad, mientras que para Espinoza (2017) “existe una relación con un coeficiente de 0.8887 de acuerdo al dato estadístico arroja se dice que hay relación entre las variables de estudio. (pp.31-35), por ende, para Luque (2015) los resultados encontrados en la investigación es que existe una relación alta entre ambas variables de estudio, en la cual arrojo como resultado 0.747 con un valor de significancia 0.0000 de acuerdo a estos datos estadísticos se puede deducir que se acepta la hipótesis alterna llegando a tener una relación fuerte. (p.80).

Respecto al segundo objetivo específico el cual es determinar el nivel de desempeño de los colaboradores de acuerdo a los resultados obtenidos se puede determinar que el 61% es el resultado de un nivel de desempeño destacado, mientras que el 35% indica que es bueno y el 4% establece que es excepcional, en los colaboradores evaluados en la UGEL N° 04, mientras que para Espinoza (2017) existe una relación con un coeficiente de 0.8887 de acuerdo al dato estadístico arroja se dice que hay relación entre las variables de estudio. (pp.31-35), sin embargo, para Alava y Gomez (2016) obtenidos del análisis se pudo concluir que el mayor porcentaje de inconformidad está basada por parte los colaboradores de acuerdo a los subsistemas del alentó humano, de esta manera influye paralelamente en el desempeño de cada servidor público, de esta manera se buscó mejorar la capacitación en donde se realizó una investigación a conciencia para evaluar el desempeño de los mismos (p.136).

Respecto al tercer objetivo específico plantea la existencia de una relación de la dimensión del diagnóstico de las necesidades de capacitación con el desempeño de los colaboradores de la UGEL N° 04. En donde se encontró un resultado de 0,803 que hay relación positiva. Se puede reafirmar por Espinoza (2017) “existe una relación con un coeficiente de 0.8887 de acuerdo al dato estadístico arroja se dice que hay relación entre las variables de estudio. (pp.31-35),

Respecto al cuarto objetivo específico plantea la existencia de una relación de la dimensión del diseño de capacitación con el desempeño de los colaboradores de la UGEL N° 04. En donde encontró el resultado de 0.614. Resaltando una relación positiva en donde, se contrasta según Aguilar y Marlo (2016). Llegó a identificar un porcentaje alto en la falta de conocimiento de la existencia de un plan de capacitación, este desconocimiento ha generado un bajo rendimiento laboral en la cual no se ha tenido bien definidas las funciones del talento del capital humano. (p.8).

Respecto al quinto objetivo específico plantea la existencia de una relación de la dimensión de la implantación de la capacitación y el desempeño de los colaboradores de la UGEL N° 04 Trujillo Sur Este, año 2019. De esta manera se tuvo como resultado 0.755. señalando que existe relación positiva. Se reafirma según Espinoza (2017) existe una relación con un coeficiente de 0.8887 de acuerdo al dato estadístico arroja se dice que hay relación entre las variables de estudio. (pp.31-35), mientras que para Bobadilla (2018) de esta manera la capacitación influye positivamente en el desempeño de los colaboradores administrativos, llegando a mejorar todas las capacitaciones dentro de la organización pública. (pp.43-44).

Finalmente, respecto al sexto objetivo específico plantea la existencia de una relación de la dimensión de la evaluación de la capacitación y el desempeño de los colaboradores de la UGEL N° 04. De esta manera el resultado arrojado es 0.706. donde se dice que existe relación positiva, se reafirma este resultado según Espinoza (2017) y Bobadilla (2018). de esta manera la capacitación influye positivamente en el desempeño de los colaboradores administrativos, llegando a mejorar todas las capacitaciones dentro de la organización pública. (pp.43-44), mientras que en el segundo caso tiene una significancia estadística de 0,000 quiere decir que la capacitación influye positivamente en el desempeño laboral.

V. CONCLUSIONES

1. Referente al nivel de capacitación de los 100 colaboradores encuestados en la UGEL N° 04 Trujillo Sur Este, año 2019 se concluyó que en el nivel de transferencia se obtuvo un 72% esto indica que los colaboradores cambiaron su comportamiento aplicando en la entidad lo que aprendieron durante el proceso de capacitación, mientras que el 26% los cambios se vieron reflejados en los resultados con respecto a sus funciones a realizar dentro de la entidad. Sin embargo, el 2% de los colaboradores adquirieron los conocimientos y habilidades durante el proceso de capacitación, mas no lo aplicaron en la entidad.
2. Referente al nivel de desempeño de los 100 colaboradores evaluados en la UGEL N° 04 – Trujillo Sur Este, año 2019 se concluyó que el 61% es el resultado de un nivel de desempeño destacado, mientras que el 35% indica que es bueno y el 4% establece que es excepcional.
3. La relación al coeficiente de correlación de Spearman = 0.708, con una significancia de 0.000 (valor_p) menor que el 5%, señala una relación positiva de nivel alta, es decir a mayor realización de capacitaciones, mayor será el desempeño de los colaboradores.
4. Se determinó que existe relación altamente significativa entre la variable capacitación en su dimensión diagnóstico de las necesidades y el desempeño, con un nivel de significancia de 0.000 (valor_p) menor que el 5%, teniendo como resultado (0.803), señala una relación positiva alta, de los colaboradores de la UGEL N° 04 Trujillo Sur Este, año 2019.
5. Existe relación altamente significativa entre la variable capacitación en su dimensión diseño de la capacitación y el desempeño, con una significancia de 0.000 (valor_p) menor que el 5%, teniendo como resultado (0.614), señala una relación positiva moderada, de los colaboradores de la UGEL N° 04 Trujillo Sur Este, año 2019.

6. Existe relación altamente significativa entre la variable capacitación en su dimensión implantación de la capacitación y el desempeño, con una significancia de 0.000 (valor_p) menor que el 5%, teniendo como resultado (0.755), señala una relación positiva alta, de los colaboradores de la UGEL N° 04 Trujillo Sur Este, año 2019.

7. Existe relación altamente significativa entre la variable capacitación en su dimensión evaluación de la capacitación y el desempeño, con una significancia de 0.000 (valor_p) menor que el 5%, teniendo como resultado (0.706), señala una relación positiva alta, de los colaboradores de la UGEL N° 04 Trujillo Sur Este, año 2019.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la UGEL N° 04 – Trujillo Sur Este:

1. Realizar una respectiva coordinación con el Área de Recursos Humanos, fortalecer las acciones de capacitación en el sentido de solicitar presupuesto y realizar dos capacitaciones al año.
2. Establecer una concertación con los jefes de áreas para que realicen un eficiente diagnóstico de las necesidades de capacitación, es decir solicitando a las áreas involucradas los temas a para ser capacitados según sus funciones.
3. Se recomienda al área de RR. HH. que cumpla con realizar las capacitaciones en las fechas establecidas, según lo indicado en la propuesta sobre la implementación de estrategia para mejorar la capacitación de los colaboradores, para ello sería propicio instalar un comité y elegir un representante que se encargara de redactar un acta donde todos los colaboradores firmaran comprometiéndose a asistir a todas las sesiones de la capacitación que se llevara a cabo.
4. Analizar los resultados y determinar la dimensión de evaluación de la capacitación se puede decir que, si influye positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores, en esta dimensión se pueden realizar encuestas para determinar qué tan satisfecho se encuentra el colaborador con las capacitaciones, así mismo se deben realizar exámenes para determinar si el colaborador está aplicando lo aprendido durante la capacitación, de tal manera permitirá mejorar su desempeño laboral y podrá impartir los conocimientos a sus compañeros.
5. Realizar una exhaustiva propuesta para, poner en marcha mi propuesta de Implementación de estrategia para mejorar la capacitación de los colaboradores de la UGEL N° 04, por contar con temas de interés de acuerdo a las necesidades encontradas en cada uno de los colaboradores.

VII. PROPUESTA

Nombre de la propuesta:

Implementación de estrategia para mejorar la capacitación de los colaboradores de la UGEL N° 04 Trujillo Sur Este, año 2019.

Fundamentación

La UGEL N° 04 Trujillo Sur Este es una entidad del estado dedicada al servicio de la educación junto con la Gerencia Regional de Educación La Libertad y el Ministerio de Educación, donde hoy en pleno siglo XXI nos encontramos en contantes cambios, por lo tanto, dentro de ello los colaboradores cumplen un papel muy importante dentro de la entidad, ya que son vistos como capital humano.

En ese sentido, se han identificado una serie de debilidades que están ligadas por un lado a la capacitación y por otro al desempeño de los colaboradores. En el caso de capacitación, se identificó el limitado presupuesto para realizar las capacitaciones, no existe una planificación, ejecución y seguimiento debido a restricciones presupuestales. Respecto al desempeño de los colaboradores se identifican problemas como elevados tiempo de espera en los procesos de atención al usuario (profesor activo y cesante), expedientes archivados a la espera de ser trabajados por falta de personal capacitado, excesiva carga laboral, falta de coordinación y planificación entre colaboradores, falta de conocimientos al manejar los sistemas operativos (NEXUS, LEGIX, SIGA, SIAF, SUP), carencia de apoyo de los jefes hacia los colaboradores, utilización inadecuada de poder, falta de reconocimiento personal, alta rotación del personal sin ser capacitado para asumir sus funciones y suspensión de vacaciones a los colaboradores. De esta manera se busca desarrollar un recurso humano en donde es la pieza clave para alcanzar los objetivos organizacionales en un entorno cambiante y sano mejorando un buen clima de vida laboral.

Objetivo general:

Mejorar los niveles de capacitación para generar un destacado desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL N° 04 Trujillo Sur Este.

Objetivos específicos:

- Diseñar un plan de capacitación para los colaboradores de la UGEL N° 04 Trujillo Sur Este, 2019.
- Mejorar las relaciones interpersonales entre directivos y colaboradores de la UGEL N° 04 Trujillo Sur Este, 2019.

Estrategias**Programa de especialización para mejorar la capacitación de los colaboradores**

Esta estrategia tiene por objetivo mejorar los niveles de capacitación para generar en los colaboradores un mejor aprendizaje y desenvolverse en sus diversas habilidades encontradas.

- Capacitación “Tecnologías de la Información: Sistemas Integrados”

Taller de sensibilización a los jefes y colaboradores

Esta estrategia tiene como objetivo lograr que los jefes reflexionen sobre la importancia de brindar un trato justo y amable a los colaboradores.

- Taller de Desarrollo personal (Autoestima personal, Talento Humano, Trabajo en Equipo y Motivación laboral)

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES		Fechas Propuestas - 2019			
			Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Diseñar un plan de capacitación para los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 Trujillo Sur Este, 2019	CAPACITACIÓN	"Tecnologías de la Información: Sistemas Integrados"				
	TEMAS	1. SIGA (Sistema de Gestión Administrativa)	14, 21 y 28			
		2. NEXUS (Sistema de Plazas Administrativas Docentes)		5, 12, 19 y 26		
		3. SIAF (Sistema de Administración Financiera)			9, 16, 23 y 30	
		4. LEGIX (Sistema de Legajos Personales)			13 y 14	
		5. SUP (Sistema Unico de Planillas)				7 y 14
Mejorar las relaciones interpersonales entre directivos y colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 Trujillo Sur Este, 2019	CAPACITACIÓN	"Desarrollo Personal"				
	TEMAS	1. Autoestima Personal (Inteligencia Emocional, Relaciones Interpersonales)	14, 21 y 28			
		2. Talento Humano (Desarrollo de competencias, atención y trato al usuario, manejo de conflictos y salud familiar)		5, 12, 19 y 26		
		3. Trabajo en Equipo y empatía (Motivación Laboral)			9, 16, 23 y 30	7 y 14

Nombre de la actividad: Especialización

Descripción del programa: Curso teórico práctico, subvencionado por la UGEL N° 04 Trujillo Sur Este.

Periodo de ejecución: CUATRO (04) meses (setiembre, octubre, noviembre y diciembre)

Organizadores: Los jefes responsables de cada área, con el apoyo de la Universidad Privada Antenor Orrego, que coadyuven a la mejora de la gestión administrativa.

Participantes: Personal Administrativo de la UGEL N° 04 Trujillo Sur Este.

Métodos que permiten la ejecución:

Métodos para el aprendizaje:

- Exposiciones
- Uso de material audiovisual (Diapositivas)
- Dinámicas de animación y de participación
- Discusiones de grupos

- Casuísticas
- Interacción virtual - Trabajos en línea

Métodos para la evaluación:

- Se establecerá control de asistencia y permanencia; la inasistencia y la no permanencia a una ponencia, conllevará a la no entrega de la Certificación que se otorgará en el evento.
- La especialización tendrá una duración de 04 meses (300 horas cronológicas).

Lugar:

- Sede de la UGEL N° 04 – Trujillo Sur Este.
- Universidad Privada Antenor Orrego (UPAO)

Estrategias y procedimientos didácticos

- Desarrollo Personal
- Metodología constructivista
- Dinámicas de presentación, motivación, mantenimiento y evaluación
- Trabajos en grupos rotativos
- Trabajos Virtual

Financiamiento

Para llevar a cabo la implementación de la propuesta, algunos recursos económicos serán financiados por la UGEL N° 04 Trujillo Sur Este, se contará con el apoyo de la Universidad Privada Antenor Orrego.

Cuadro de Horas Presenciales																		
CAPACITACIÓN	MESES														TOTAL HORA	COSTO POR HORA	TOTAL	
	SETIEMBRE			OCTUBRE				NOVIEMBRE					DICIEMBRE					
	14	21	28	5	12	19	26	9	13	14	16	23	30	7				14
Tecnologías de la Información: Sistemas Integrados	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	56	100	5600
Desarrollo Personal	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	50	3000
Total de Capacitación																	S/. 8600.00	

Descripción	Unidad Medida	Clasificador	Total	Precio Unitario	Total
PAPELOGRAFO BLANCO DE 75 GRS. T : 61 CM X 86 CM	Unidad	23.19.12	1500	0,2	300
BOLIGRAFO DE TINTA SECA PUNTA MEDIA COLOR AZUL	Unidad	23.19.12	100	0,4	40
CINTA DE PAPEL PARA ENMASCARAR MASKING TAPE 1 1/2 IN X 40 YD	Unidad	23.19.12	50	5,8	290
MOTA PARA PIZARRA ACRILICA	Unidad	23.19.12	4	2,5	10
FOLDER MANILA TAMAÑO A-4	Empaque x 25	23.19.12	100	6	600
PAPEL BOND T- A4	Empaque x 500	23.19.12	10	6	60
SUB TOTAL					S/. 1,300
GASTOS VARIOS	Unidad				S/. 800
TOTAL					S/. 10,700

De los recursos financieros, toda la capacitación será financiada por el presupuesto institucional.

REFERENCIAS

Ackah (2014) “Los efectos de la capacitación y el desarrollo en el desempeño de los empleados en el sector público de Ghana”, recuperado de <https://www.grin.com/document/284725>

Aguilar y Marlo (2016) “Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del hospital regional Lambayeque 2015” recuperado de http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/3100/Aguilar_Zapana_Juan_a.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Alava y Gomez (2016) “Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, Guayaquil” recuperado de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/5123/1/T-UCSG-POS-MAE-119.pdf>

Alles, M. (2005) Desempeño por competencias: Evaluación de 360°, Buenos Aires: Ediciones Granica, 1° Edición, 2005.

Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR (Ley N° 30057, 2013, art. 10).

Recuperado de <https://www.servir.gob.pe/gdc/>

Autoridad Nacional de Servicio Civil – Evaluación de la capacitación, 2014 recuperada de: https://storage.servir.gob.pe/pdp/archivos/publicaciones/dic2014/Documento_sobre_evaluacion_de_la_Capacitacion.pdf

Bobadilla (2018) Capacitación en el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública de Lima 2018, recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/27085>

Cabrera (2015) “Implementación de un plan de capacitación virtual para mejorar el desempeño laboral del personal de Fundación Alternativa, Quito recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7307/1/T-UCE-0007-230i.pdf>

Capacitación y desarrollo – significado, su necesidad e importancia (2016). Management Study Guide (MSG), Recuperado de <https://www.managementstudyguide.com/training-and-development.htm>

Chiavenato (2001) Administración de Recursos Humanos, Quinta Edición, McGraw – Hill Interamericana, S.A. Colombia.

Chiavenato (2009) Gestión del talento humano, segunda edición, McGraw – Hill Interamericana, S.A de Colombia

Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento aprobado con Decreto Supremo N° 075-2008-PCM recuperado de <https://www.gob.pe/minedu>

Elnaga e Imran (2013) “El efecto de la capacitación en el desempeño de los empleados” – Arabia Saudita, Vol. 5 recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/354c/2c8c60f37f5e25f63f557b3573ec366197ae.pdf>

Enga (2017) “El impacto de la formación y el desarrollo en el desempeño organizacional” caso de estudio: Banco Nacional de Crédito Financiero Kumba. Recuperado de <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/133220/Engetou%20Enga.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Espinoza (2017) “Capacitación y evaluación del desempeño en la gerencia de administración tributaria de la municipalidad distrital de la Molina, 2017” recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/17135>

Fiszbein, Ariel (2016). Capacitación Laboral en América Latina. Laureate Comunicación. Recuperado de <http://laureate-comunicacion.com/prensa/wp-content/uploads/2017/01/La-Capacitaci%C3%B3n-Laboral-en-Am%C3%A9rica-Latina-FINAL-1.pdf>

Halawi y Haydar (2018) “Efectos de la capacitación en el desempeño de los empleados: un estudio de caso de Bonjus y Khatib & Alami Companies”, Vol. 5 (2), p. 28, recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/325420167_Effects_of_Training_on_Employee_Performance

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, L. (2010). Metodología de la investigación científica. México DF: McGraw-Hill.

- Luque (2015) “Proceso de capacitación y calidad de servicio en la empresa de transporte público urbano José María Arguedas” Andahuaylas 2015 recuperado de <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/241>
- Martell y Sánchez (2013) “Plan de capacitación para mejorar el desempeño de los trabajadores operativos del gimnasio sport club de la ciudad de Trujillo - 2013” recuperado de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/207>
- [Mthokozisi \(2015\) “La formación y el desarrollo como herramienta para mejorar el servicio básico. Entrega; el caso de un Municipio seleccionado” Journal of Economics, Finance and Administrative Science, pp. 133-136. Recuperado de file:///C:/Users/tec-esc/Downloads/371-389-1-PB.pdf](#)
- [Mohammed \(2015\) “La formación y su impacto en el desempeño de los empleados en Universidades Jordanas desde la perspectiva de los empleados: Caso de la Universidad de Yarmuk” vol. 6, N°. 32 recuperado de https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1083504.pdf](#)
- Nassazi (2013) Effects of training on employee performance, evidence from Uganda, recuperadode:<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/67401/THESIS.pdf?sequence=1>
- Noda (2017) “Capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores del restaurante de mar y piedra de la ciudad de Huánuco”, 2017 recuperado de <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/813;jsessionid=48874126B0B2C102CD6401802483A101>
- [Nushrat \(2018\) “Efectos de la capacitación en el desempeño de los empleados” – Un estudio sobre Sector Bancario, Tangail Bangladesh – Global Journal of Economic and Business – Vol. 4, N° 1, pp. 111-124 recuperado de http://www.refaad.com/Files/GJEB/GJEB-4-1-9.pdf](#)
- [Ogbu \(2017\) “Impacto de la capacitación de los empleados en el desempeño organizacional, un estudio de compañías de seguros seleccionados en Abuja - Nigeria”. Vol. 9. Recuperado de https://pdfs.semanticscholar.org/94f9/7a963cbda5b7588caca50805c75b1844f6c.pdf](#)
- [Omoikhudu \(2017\) “El impacto de la capacitación y el desarrollo en la retención de empleados en el sector minorista, un examen del papel del coaching en un](#)

[minorista líder en Dublín, República de Irlanda” Recuperado de:
http://trap.ncirl.ie/2830/1/julietomoikhudu.pdf](http://trap.ncirl.ie/2830/1/julietomoikhudu.pdf)

Porras (2017) “Influencia del coaching en el desempeño efectivo de la gestión del personal administrativo de la universidad Metropolitana en el año 2016” recuperado de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/1098>

PWC (2015). Solo el 50% de las empresas en el Perú logra retener a su personal. El Comercio. Recuperado de <http://archivo.elcomercio.pe/economia/negocios/solo-50-empresas-peru-logra-retener-su-personal-noticia-1721616>

Ramírez (2014) “Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la Universidad Linda Vista de la Unión Mexicana de Chiapas recuperado de <https://es.scribd.com/document/349921845/Capacitacion-y-Desempeno-Laboral-Antonio-Ramirez-Amado>

Rengifo (2018) “Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, 2017” recuperado http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16316/Rengifo_MRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins, P., y Judge, A. (2009) *Comportamiento Organizacional*. Decimotercera edición. PEARSON. México 2009

Robbins, P., y Judge, A. (2013) *Comportamiento Organizacional*. Decimoquinta edición. PEARSON. México 2013

Rojas (2018) Capacitación y desempeño laboral, estudio realizado con los colaboradores del área operativa de Tenería San Miguel de Quetzaltenango recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Rojas-Francisco.pdf>

Ruiz (2016) “La capacitación de personal y desempeño laboral de los colaboradores del restaurant la Glorieta Tacneña, periodo 2016” recuperado de <http://repositorio.upt.edu.pe/handle/UPT/124>

Ruiz, M. y Diaz, A. (2016). *Capacitar: Clave para reducir riesgos de trabajo*. Universidad Veracruzana. Recuperado de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2013/01/capacitar1996.pdf>

Samwel (2018) “Impacto de la capacitación de los empleados en el desempeño organizacional – estudio de caso de empresas de perforación en Geita, Shinyanga y Mara, Regiones de Tanzania” – Vol. 6, pp. 36-41.

Sasidaran (2018) “Impacto de la capacitación en el desempeño de los empleados: un estudio de caso de Organización Privada en Sri Lanka” recuperado de <http://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Conf.ADMIFMS1808-2018/Volume-2/3.%2013-21.pdf>

Sifuentes, E. (2019). Cinco capacitaciones que deben recibir los trabajadores en una empresa. Diario Gestión. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/cinco-capacitaciones-deben-recibir-trabajadores-empresa-234048>

Siliceo (2004). Capacitación y desarrollo de personal. México: Limusa Noriega Editores, 4° edición, 2004.

Sumaiya (2017) “El efecto de la capacitación y el desarrollo en el desempeño del empleado en una compañía privada, Malaysia”, Vol. 2 (n.2), p. 45 recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/323784626 THE EFFECT OF TRAINING AND DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PRIVATE COMPANY MALAYSIA](https://www.researchgate.net/publication/323784626_THE_EFFECT_OF_TRAINING_AND_DEVELOPMENT_ON_EMPLOYEE_PERFORMANCE_IN_PRIVATE_COMPANY_MALAYSIA)

Vargas (2018) Transformar paradigmas en la educación, capacitación y empleo es responsabilidad de la sociedad en su conjunto. México recuperado de <https://www.merca20.com/transformar-paradigmas-en-la-educacion-capacitacion-y-empleo-es-responsabilidad-de-la-sociedad-en-su-conjunto/>

Younas (2018) “El impacto de la capacitación y el desarrollo en el desempeño de los empleados”, recuperado de [https://www.academia.edu/37070236/The Impact of Training and Development on Employee Performance](https://www.academia.edu/37070236/The_Impact_of_Training_and_Development_on_Employee_Performance)

ANEXOS

Anexo 01

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>¿Qué relación existe entre la capacitación y el desempeño de los colaboradores de la UGEL N° 04 – Trujillo Sur Este, año 2019?</p>	<p>General:</p>	<p>La capacitación tiene relación directa con el desempeño de los colaboradores de la UGEL N° 04 – Trujillo Sur Este, año 2019.</p>	<p>Variable dependiente: Capacitación</p>	<p>No Experimental: Los estudios se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente.</p>
	<p>Identificar la relación entre la capacitación y el desempeño de los colaboradores de la UGEL N° 04 – Trujillo Sur Este, año 2019.</p>			
	<p>Específicos:</p>			<p>Es Transversal: Se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en su momento dado.</p>
	<p>1. Determinar el nivel de capacitación de los colaboradores de la UGEL N° 04 – Trujillo Sur Este, año 2019.</p>			
<p>2. Determinar el nivel de desempeño de los colaboradores de la UGEL Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 – Trujillo Sur Este, año 2019</p>				
<p>3. Determinar la relación entre la capacitación y desempeño de los colaboradores de la UGEL N° 04 – Trujillo Sur Este, año 2019.</p>				

	<p>4. Determinar la relación de la dimensión del diagnóstico de las necesidades de capacitación con el desempeño de los colaboradores de la UGEL N° 04 – Trujillo Sur Este, año 2019.</p>			
	<p>5. Determinar la relación de la dimensión del diseño de capacitación y el desempeño de los colaboradores de la UGEL N° 04 – Trujillo Sur Este, periodo 2019.</p>		<p>variable Independiente: Desempeño</p>	<p>Es Correlacional: Estos diseños describen las relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. A veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa – efecto (causales).</p>

Consentimiento informado

Sr. (a) (ta)

.....

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es....., Alumna de la escuela de..... de la Universidad Cesar Vallejo – Trujillo. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre ----- y para ello quiero contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas para medir: nombre de variables. En caso acepte participar en la investigación, afirmo haber sido informado (a) de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se explicará cada una de ellas. Gracias por su colaboración.

Atte.

ESTUDIANTE DE LA ESCUELA DE.....

UNIVERSIDAD.....

Yo.....

Con número de DNI:acepto participar en la investigación Título del trabajo de investigación. De la joven: Nombre y apellido del o de la investigadora

Día:/...../.....

Anexo 03

CUESTIONARIO DE CAPACITACIÓN									
Estimado (a) El presente documento es anónimo y confidencial, su aplicación será de uso exclusivo para el desarrollo de la investigación titulada Capacitación y Desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 - TSE, 2019; por ello se pide su colaboración marcando con una "X" según su opinión en las siguientes alternativas.					Nº LEYENDA 1 NUNCA 2 CASI NUNCA 3 A VECES 4 CASI SIEMPRE 5 SIEMPRE				
CAPACITACIÓN									
DIMENSIONES	INDICADORES				1	2	3	4	5
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	Nivel Organizacional								
	1.	Las jefaturas se reúnen periódicamente por exigencia de la Dirección para proponer necesidades laborales para satisfacer en la capacitación.							
	2.	La Dirección comunica vía correo la necesidad de recoger recomendaciones temáticas y operativas para la capacitación.							
	3.	Los colaboradores son convocados por los jefes de área para expresar con libertad sus debilidades laborales y elevar a quien corresponda su atención mediante capacitación.							
	Nivel de los puestos								
	4.	Los colaboradores sin discriminación acuden a la Dirección para proponer temas a desarrollar en las capacitaciones.							
	5.	Cuando un colaborador tiene mayor antigüedad en el puesto genera mayor capacidad de escucha en la propuesta de capacitación a la Dirección.							
Nivel de las personas									
6.	Dada la naturaleza del área todos los colaboradores pueden participar en las reuniones para hacer el diagnóstico de la capacitación.								
7.	Los colaboradores que evidencian el mejor desempeño forman parte de un comité responsable de hacer el diagnóstico de la capacitación.								
DISEÑO DE LA CAPACITACIÓN	Necesidades detectadas								
	8.	El diseño de la capacitación es competencia de la Dirección.							
	9.	Los responsables se reúnen con las jefaturas para diseñar las capacitaciones a ejecutar según las necesidades detectadas.							
	Objetivos perseguidos								
	10.	Cuando se diseñan las capacitaciones se señalan los objetivos a seguir difundiendo la información a todos los colaboradores antes de su ejecución.							
	11.	Se diseñan las capacitaciones en función a la jornada laboral de los colaboradores para poder cumplir sus objetivos.							
	Características del colaborador								
12.	El área de RR.HH informa a las jefaturas el perfil de sus colaboradores facilitándose que los diseños de capacitación se direccionen en el fortalecimiento de sus habilidades.								
13.	Cuando los colaboradores del área, según los reportes de RR.HH tienen estudios concluidos sean técnicos o profesionales se diseñan las capacitaciones en base a ello para fortalecerlas.								
Requisitos de los contenidos del curso									
14.	Los contenidos de las capacitaciones son difundidos a los colaboradores participantes antes de su ejecución.								
15.	Las capacitaciones fomentan la participación de los colaboradores y son difundidos mediante correos electrónicos los contenidos del curso.								
IMPLANTACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	La capacitación en el puesto de trabajo								
	16.	En el ejercicio de la capacitación la dirección establece como política el respeto al horario de trabajo.							
	17.	Durante la jornada laboral las jefaturas organizan los equipos de trabajo y las tareas a ejecutar para disponer de tiempo oportuno para el desarrollo de las capacitaciones.							
	La capacitación fuera del puesto de trabajo								
18.	Cuando la Dirección dispone la participación de los colaboradores en capacitación fuera de la institución, se compensan los horarios de trabajo.								
19.	Los colaboradores expresan la satisfacción cuando la capacitación se desarrolla en localizaciones fuera de la institución.								
EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	Situación inicial								
	20.	Al inicio de un programa de capacitación los colaboradores reciben algún tipo de monitoreo.							
	21.	Concluida la capacitación se monitorea el traslado de los aprendizajes a la mejora del área.							
	22.	Los colaboradores que no participan de las capacitaciones reciben instrucción de parte de quienes resultaron más sobresalientes.							
	Situación deseada								
	23.	Los colaboradores reciben reconocimiento por parte de la Dirección efecto de los logros obtenidos durante la capacitación.							
	Situación lograda								
24.	La mejora en el área son el resultado de los aprendizajes logrados en las capacitaciones.								
Situación mantenida									
25.	Posterior al desarrollo de las capacitaciones los colaboradores son convocados por sus jefes para exponer y ejecutar la mejora de los procedimientos laborales.								

Anexo 04

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
<i>Cárdenas Redríguez, Karina</i>	<i>Docente - ucv</i>	Escala de capacitación de la Unidad de Gestión Local N° 04 Trujillo Sur Este	Instrumento elaborado por el investigador 2019
Título del estudio: Capacitación y desempeño de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 – Trujillo Sur Este, año 2019			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a los factores de valorización: 1 (Nunca) 2 (Casi nunca) 3 (A veces) 4 (Casi siempre) y 5 (Siempre)

	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
CAPACITACIÓN	Diagnóstico de necesidades de capacitación	Nivel Organizacional	1. Las jefaturas se reúnen periódicamente por exigencia de la Dirección para proponer necesidades laborales para satisfacer en la capacitación.	1 (Nunca)																
			2. La Dirección comunica vía correo la necesidad de recoger recomendaciones temáticas y operativas para la capacitación.	2 (Casi nunca)																
			3. Los colaboradores son convocados por los jefes de área para expresar con libertad sus debilidades laborales y elevar a quien corresponda su atención mediante capacitación.	3 (A veces)																
		Nivel de puestos	4. Los colaboradores sin discriminación acuden a la Dirección para proponer temas a desarrollar en las capacitaciones.	4 (Casi Siempre)																
				5 (Siempre)																

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Castillo Pastana Zoila R	TESORERA J.	Escala de capacitación de la Unidad de Gestión Local N° 04 Trujillo Sur Este	Instrumento elaborado por el investigador 2019
Título del estudio: Capacitación y desempeño de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 – Trujillo Sur Este, año 2019			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a los factores de valorización: 1 (Nunca) 2 (Casi nunca) 3 (A veces) 4 (Casi siempre) y 5 (Siempre)

	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA									
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4						
CAPACITACIÓN	Diagnóstico de necesidades de capacitación	Nivel Organizacional	1. Las jefaturas se reúnen periódicamente por exigencia de la Dirección para proponer necesidades laborales para satisfacer en la capacitación.	1 (Nunca)				X				X	/				X								X	
			2. La Dirección comunica vía correo la necesidad de recoger recomendaciones temáticas y operativas para la capacitación.	2 (Casi nunca)				X					X				X								X	
			3. Los colaboradores son convocados por los jefes de área para expresar con libertad sus debilidades laborales y elevar a quien corresponda su atención mediante capacitación.	3 (A veces)												X				X						
		Nivel de puestos	4. Los colaboradores sin discriminación acuden a la Dirección para proponer temas a desarrollar en las capacitaciones.	5 (Siempre)					X					X				X							X	

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto <i>Dr. Proceso Flores Torres Jesus</i>	Cargo e institución donde labora <i>DEC / UCU</i>	Nombre del instrumento Escala de capacitación de la Unidad de Gestión Local N° 04 Trujillo Sur Este	Autor(a) del instrumento Instrumento elaborado por el investigador 2019
Título del estudio: Capacitación y desempeño de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 – Trujillo Sur Este, año 2019			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

	Dimensio nes	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
					CAPACITACIÓN	Diagnóstico de necesidades de capacitación	Nivel Organizacional	1. Considera ud. que las jefaturas se reúnen periódicamente por exigencia de la Dirección para proponer necesidades laborales para satisfacer en la capacitación.			3				3						
2. Considera ud. que la Dirección comunica vía correo la necesidad de recoger recomendaciones temáticas y operativas para la capacitación.			2						3					3							3
3. Considera ud. que los colaboradores son convocados por los jefes de área para expresar con libertad sus debilidades laborales y elevar a quien corresponda su atención mediante capacitación.			2						3					3							
Nivel de puestos	4. Considera ud. que los colaboradores sin discriminación acuden a la Dirección para proponer temas a desarrollar en las capacitaciones.		2																		2

CAPACITACIÓN		Requisitos del contenido del curso	o profesionales se diseñan las capacitaciones en base a ello para fortalecerlas.																			
				14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.											
Implantación de la Capacitación	La capacitación en el puesto de trabajo	14.	Considera ud. que los contenidos de las capacitaciones son difundidos a los colaboradores participantes antes de su ejecución.					1													1	
		15.	Considera ud. que las capacitaciones fomentan la participación de los colaboradores y son difundidos mediante correos electrónicos los contenidos del curso.					4														1
		16.	Considera ud. que en el ejercicio de la capacitación la Dirección establece como política el respeto al horario de trabajo.					1														1
	La capacitación fuera del puesto de trabajo	17.	Considera ud. que durante la jornada laboral las jefaturas organizan los equipos de trabajo y las tareas a ejecutar para disponer de tiempo oportuno para el desarrollo de las capacitaciones.					x														1
		18.	Considera ud. que cuando la Dirección dispone la participación de los colaboradores en capacitación fuera de la institución, se compensan los horarios de trabajo.					1														1
		19.	Considera ud. que los colaboradores expresan la satisfacción cuando la capacitación se desarrolla en localizaciones fuera de la institución.																			1
Evaluación de la capacitación	Situación inicial	20.	Considera ud. que al inicio de un programa de capacitación los colaboradores reciben algún tipo de monitoreo.					1													1	
		21.	Considera ud. que concluida la capacitación se monitorea el traslado de los aprendizajes a la mejora del área.					1														1

CAPACITACIÓN		Requisitos del contenido del curso		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15			
		14. Los contenidos de las capacitaciones son difundidas a los colaboradores participantes antes de su ejecución.	15. Las capacitaciones fomentan la participación de los colaboradores y son difundidos mediante correos electrónicos los contenidos del curso.																		
Implantación de la Capacitación	La capacitación en el puesto de trabajo	16. En el ejercicio de la capacitación la Dirección establece como política el respeto al horario de trabajo.	17. Durante la jornada laboral las jefaturas organizan los equipos de trabajo y las tareas a ejecutar para disponer de tiempo oportuno para el desarrollo de las capacitaciones.	(Nunca)																	
				2																	
				3																	
				4																	
	La capacitación fuera del puesto de trabajo	18. Cuando la Dirección dispone la participación de los colaboradores en capacitación fuera de la institución, se compensan los horarios de trabajo.	19. Los colaboradores expresan la satisfacción cuando la capacitación se desarrolla en localizaciones fuera de la institución.	5																	
Evaluación de la capacitación	Situación inicial	20. Al inicio de un programa de capacitación los colaboradores reciben algún tipo de monitoreo.	21. Concluida la capacitación se monitorea el traslado de los aprendizajes a la mejora del área.	22. Los colaboradores que no participan de las capacitaciones reciben instrucción de parte de quienes resultaron más sobresalientes.																	

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Sánchez Guzmán Elizabeth Liliana	Especialista en Educación	Escala de capacitación de la Unidad de Gestión Local N° 04 Trujillo Sur Este	Instrumento elaborado por el investigador 2019
Título del estudio: Capacitación y desempeño de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 – Trujillo Sur Este, año 2019			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a los factores de valorización: 1 (Nunca) 2 (Casi nunca) 3 (A veces) 4 (Casi siempre) y 5 (Siempre)

	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
CAPACITACIÓN	Diagnóstico de necesidades de capacitación	Nivel Organizacional	1. Las jefaturas se reúnen periódicamente por exigencia de la Dirección para proponer necesidades laborales para satisfacer en la capacitación.	1 (Nunca)								X								X
			2. La Dirección comunica vía correo la necesidad de recoger recomendaciones temáticas y operativas para la capacitación.	2 (Casi nunca)								X								X
			3. Los colaboradores son convocados por los jefes de área para expresar con libertad sus debilidades laborales y elevar a quien corresponda su atención mediante capacitación.	3 (A veces)				X												X
		Nivel de puestos	4. Los colaboradores sin discriminación acuden a la Dirección para proponer temas a desarrollar en las capacitaciones.	5 (Siempre)				X				X				X				X

Anexo 05

 UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA N° 04 - TRUJILLO SUR ESTE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL CAS - AÑO 2019 (D.LEG. 1057, DS. 075-2008-PCM, D.S. N° 065-2011-PCM, Ley N° 29849)					
APELLIDOS Y NOMBRES:					
AREA EN LA QUE LABORA:					
FECHA DE INGRESO A LA UGEL N° 04 TRUJILLO SUR ESTE :					
FECHA DE LA EVALUACION:					
TABLA DE DESEMPEÑO LABORAL PERIODO 2019					
FACTORES DE EVALUACIÓN	FACTORES DE VALORIZACIÓN				
	3	5	7	8	10
CUMPLE FUNCIONES Se evalúa la predisposición adoptada por el trabajador para dar cumplimiento a las funciones asignadas por su jefe inmediato	Cumple las disposiciones verbales y/o escritas dadas por su superior jerárquico o jefe inmediato solo cuando se le reintara	Si cumple las disposiciones verbales y/o escritas dadas por su superior jerárquico o jefe inmediato, pero los realiza fuera del plazo o termino requerido	Si cumple las disposiciones verbales y/o escritas dadas por su superior jerárquico o jefe inmediato dentro del plazo o termino requerido, pero con deficiencia	Si cumple las disposiciones verbales y/o escritas dadas por su superior jerárquico o jefe inmediato dentro del plazo o termino requerido, con eficiencia	Si cumple las disposiciones verbales y/o escritas dadas por su superior jerárquico o jefe inmediato de manera muy eficiente
DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES Se considera dominio y familiarización (aptitud) del evaluado con las actividades en sus funciones desempeñadas.	Tiene limitaciones en el desempeño de sus funciones. Demuestra deseo de aprender.	Desempeña sus funciones sin llegar a dominarlos.	Desempeña sus funciones satisfactoriamente	Desempeña bien sus funciones y cada día se supera en el mejor desempeño de sus labores.	Desempeña perfectamente sus funciones y demuestra condiciones excepcionales para mejorar.
CALIDAD DE TRABAJO Se considera la capacidad, minuciosidad, pulcritud y dedicación que desarrolla en sus labores.	Comete errores apreciables con frecuencia y en general su trabajo es insatisfactorio.	Cumple con las obligaciones de su puesto, debe mejorar calidad de su trabajo.	Cumple en forma aceptable con las obligaciones de su trabajo.	Hace su trabajo con puntualidad, pulcritud y minuciosidad.	Su trabajo es excepcional totalmente bueno y se supera cada vez más.
RESPONSABILIDAD Cumple sus funciones con iniciativa y autonomía.	No tiene iniciativa y autonomía.	Necesita frecuentemente supervisión.	Requiere eventual supervisión.	Requiere supervisión en casos especiales.	Tiene iniciativa y autonomía.
PUNTUALIDAD EN EL TRABAJO Considera la asistencia de manera puntual al centro de trabajo	Con más de 5 horas de tardanza y 3 días de inasistencia injustificadas al mes.	Con 4 horas de tardanza y 2 días de inasistencia injustificadas al mes.	Con 3 horas de tardanza y 1 día de inasistencia injustificadas al mes.	Con 2 horas de tardanza y 0 días de inasistencia injustificadas al mes.	Con 0 horas de tardanza y 0 días de inasistencia al mes.
PERMANENCIA EN EL TRABAJO Cumplimiento del tiempo que debe estar en su área de trabajo para el cumplimiento de sus actividades.	Es habitual que no se le localiza en el área de trabajo que le fue destinada para el cumplimiento de sus actividades.	No siempre permaneció en el área de trabajo que le fue destinada para el cumplimiento de sus actividades.	Regularmente permaneció en el área de trabajo que le fue destinada para el desarrollo de sus funciones.	Casi siempre se le localizó en el área de trabajo destinada para el desarrollo de sus funciones.	Siempre se le localizó en el área de trabajo destinada para el desarrollo de sus funciones.
EXPERIENCIA Se considera la capacidad de mejorar el clima institucional y dar solución a los problemas que se presentan en el trabajo	No contribuye a mejorar el clima institucional y dar solución a problemas de trabajo.	Algunas veces contribuye a mejorar el clima institucional y a dar solución a problemas de trabajo.	Regularmente contribuye a mejorar el clima institucional y dar solución a problemas de trabajo.	Casi siempre contribuye a mejorar el clima institucional y dar solución a problemas de trabajo.	Siempre contribuye a mejorar el clima institucional y dar solución a problemas de trabajo.
CONFIANZA Se considera la disposición del trabajador hacia su oficina y su política de trabajo.	Descontento: Critica negativamente a su centro de trabajo.	Indiferente: NO muestra ningún interés por su Centro de Trabajo.	Aceptación: Muestra interés por su Centro de Trabajo.	Entusiasta: Se preocupa por el trabajo prestigio de su Centro de Trabajo.	Identificación: Se esfuerza por elevar su prestigio de su Centro de Trabajo.
TRABAJO EN EQUIPO Se considera la habilidad del trabajador para integrarse con otros y ejecutar un trabajo.	No se integra para trabajar en equipo.	Le cuesta trabajar en equipo.	Se integra regularmente en determinados trabajos en equipo.	Se integra fácilmente en los determinados trabajos en equipo.	Se integra fácilmente a cualquier equipo de trabajo.
COLABORACIÓN Se considera la Actitud del trabajador a cumplir acciones de manera excepcional.	No accede a colaborar cuando se le requiere.	En ciertos casos colabora.	Colabora, pero solo dentro de sus tiempo de trabajo.	Colabora dando parte de su tiempo, fuera del horario de trabajo, pero sin incluir sábados ni domingos.	Colabora de de manera entusiasta dando parte de su tiempo inclusive sábado y domingo.
ORDEN Planifica y coordina su propio trabajo o el de su Unidad, asignando bien las prioridades, utilizando los recursos y el tiempo de manera eficaz.	No organiza ni coordina su trabajo.	Organiza y coordina su trabajo de manera deficiente.	Organiza y coordina su trabajo, cada cierta ocasión.	Organiza y coordina su trabajo de manera óptima, pero haciéndosele recordar.	Organiza y coordina su trabajo de manera eficaz, sin que se le este haciendo haciendo acordar.

ADECUADA PRESENTACION					
Presentarse a su lugar de trabajo correctamente vestido de acuerdo a la función que desempeña	Inapropiada presentación en su vestir, desalineado, descuidado y desaseado	Informal presentación en su vestir, al asistir sin autorización al centro de labores en buzo, short, zapatillas, escotes o transparencias inapropiadas	Adecuada presentación en su vestir, en forma irregular	Adecuada presentación en su vestir en forma regular	Adecuada presentación en su vestir de manera permanente
RESPECTO					
Respetar el principio de autoridad, así como observar un comportamiento correcto con sus superiores o jefe inmediato, compañeros de trabajo y público en general, manteniendo un ambiente de armonía, orden y disciplina laboral en la institución.	Casi nunca respeta el principio de autoridad, Casi siempre se le observa un comportamiento incorrecto con sus superiores o jefe inmediato, compañeros y el público en general	A veces respeta el principio de autoridad, A veces se le observa un respetuoso comportamiento con sus superiores o jefe inmediato, compañeros y el público en general	Casi siempre respeta el principio de autoridad, Casi siempre se le observa un respetuoso comportamiento con sus superiores o jefe inmediato, compañeros y el público en general	Regularmente respeta el principio de autoridad, regularmente se le observa un respetuoso comportamiento con sus superiores o jefe inmediato, compañeros y el público en general	Siempre respeta el principio de autoridad, siempre se le observa un comportamiento correcto con sus superiores o jefe inmediato, compañeros y el público en general
SUMA					
DEMERITOS					
ACUMULA MEMORANDOS DE LLAMADA DE ATENCION	01 MEMORANDO (MENOS 10 PUNTOS)	02 MEMORANDO (MENOS 20 PUNTOS)	03 MEMORANDO (MENOS 30 PUNTOS)		
RESTA					
TOTAL GENERAL					
	EXCEPCIONAL	()	DE 121 A 130 PUNTOS		
	DESTACADO	()	DE 101 A 120 PUNTOS		
	BUENO	()	DE 81 A 100 PUNTOS		
	REGULAR	()	DE 66 A 80 PUNTOS		
	MALO	()	DE 0 A 65 PUNTOS		
OBSERVACIONES:					
EVALUADOR (FIRMA Y POSTRIMA)			Director de Administración		

Anexo 6

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
<i>Cárdenas Rodríguez, Karina</i>	<i>Docente - UCV</i>	Desempeño del Personal CAS - Año 2019 (D. LEG. 1057, DS. 075-2008-PCM, D.S. N° 065-2011-PCM, Ley N° 29849)	Instrumento elaborado por la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 – Trujillo Sur Este
Título del estudio: Capacitación y desempeño de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 – Trujillo Sur Este, año 2019			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a los factores de valorización: 3 (Malo) 5 (Regular) 7 (Bueno) 8 (Destacado) y 10 (Excepcional)

	Dimensio nes	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Desempeño	Resultado de la tarea individual	Cumple funciones	- Se evalúa la predisposición adoptada por el trabajador para dar cumplimiento a las funciones asignadas por su jefe inmediato.	3 (Malo) 5 (Regular)																
		Desempeño de sus funciones	- Se considera dominio y familiarización (aptitud) del evaluado con las actividades en sus funciones desempeñadas.	7 (Bueno) 8 (Destacado)																
		Calidad de trabajo	- Se considera la capacidad, minuciosidad, pulcritud y dedicación que desarrolla en sus labores.	10 (Excepcional)																

	Orden	- Planifica y coordina su propio trabajo o el de unidad, asignando bien las prioridades, utilizando los recursos y el tiempo de manera eficaz.																		
	Respeto	- Respeto el principio de autoridad, así como observar un comportamiento correcto con sus superiores o jefe inmediato, compañeros de trabajo y público en general, manteniendo un ambiente de armonía, orden y disciplina laboral en la institución.																		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- Procede su aplicación** *→ pues se debe realizar con el jefe inmediato.*
- Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan**
- No procede su aplicación**

Trujillo 25/04/2019	18169440	<i>[Firma]</i>	
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono

Observaciones:

.....

.....

.....

.....

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Castillo Pestana Zoila R	Tesorera I	Desempeño del Personal CAS - Año 2019 (D. LEG. 1057, DS. 075-2008-PCM, D.S. N° 065-2011-PCM, Ley N° 29849)	Instrumento elaborado por la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 – Trujillo Sur Este
Título del estudio: Capacitación y desempeño de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 – Trujillo Sur Este, año 2019			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a los factores de valorización: 3 (Malo) 5 (Regular) 7 (Bueno) 8 (Destacado) y 10 (Excepcional)

	Dimensi ones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Desempeño	Resultado de la tarea individual	Cumple funciones	- Se evalúa la predisposición adoptada por el trabajador para dar cumplimiento a las funciones asignadas por su jefe inmediato.	3 (Malo)			X				X				X					
		Desempeño de sus funciones	- Se considera dominio y familiarización (aptitud) del evaluado con las actividades en sus funciones desempeñadas.	5 (Regular)																
		Calidad de trabajo	- Se considera la capacidad, minuciosidad, pulcritud y dedicación que desarrolla en sus labores.	7 (Bueno)			X				X				X					
				8 (Destacado)																
				10 (Excepcional)			X				X				X					

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Sánchez Guzman Elizabeth Lileana	Especialista en Educación	Desempeño del Personal CAS - Año 2019 (D. LEG. 1057, DS. 075- 2008-PCM, D.S. N° 065- 2011-PCM, Ley N° 29849)	Instrumento elaborado por la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 – Trujillo Sur Este
Título del estudio: Capacitación y desempeño de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 – Trujillo Sur Este, año 2019			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a los factores de valorización: 3 (Malo) 5 (Regular) 7 (Bueno) 8 (Destacado) y 10 (Excepcional)

	Dimensi ones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA							
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Desempeño	Resultado de la tarea individual	Cumple funciones	- Se evalúa la predisposición adoptada por el trabajador para dar cumplimiento a las funciones asignadas por su jefe inmediato.	3 (Malo)				X															X	
		Desempeño de sus funciones	- Se considera dominio y familiarización (aptitud) del evaluado con las actividades en sus funciones desempeñadas.	7 (Bueno)				X																X
		Calidad de trabajo	- Se considera la capacidad, minuciosidad, pulcritud y dedicación que desarrolla en sus labores.	8 (Destacado)			X					X												X
				10 (Excepcional)			X					X											X	

Anexo 07

Base de datos y cálculos de V-Aiken 1 Capacitación

PREGUNTAS	Juez 1				Juez 2				Juez 3				Juez 4				Juez 5				Suficie ncia	Clarida d	Coheren cia	Releva ncia	V AIKEN
	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia																					
ITEM 1	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0,93	0,87	0,93	0,93	0,92
ITEM 2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93
ITEM 3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93
ITEM 4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93
ITEM 5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93
ITEM 6	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93
ITEM 7	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93
ITEM 8	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93
ITEM 9	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93
ITEM 10	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93
ITEM 11	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93
ITEM 12	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93
ITEM 13	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93
ITEM 14	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93
ITEM 15	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93
ITEM 16	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93
ITEM 17	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93
ITEM 18	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93
ITEM 19	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93
ITEM 20	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93
ITEM 21	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93
ITEM 22	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93
ITEM 23	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93
ITEM 24	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93
ITEM 25	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93
																							V AIKEN	0,93	

NIVEL			
NO CUMPLE	BAJO	MODERADO	ALTO
1	2	3	4
0	1	2	3
0	0,33	0,67	1

Interpretación de resultados

0,00 a 0,30
Validez débil

0,31 a 0,60
Validez aceptable

0,61 a 1,00
Validez fuerte

Validez de contenido por juicio de expertos aplicando la V de Aiken

• Fórmula para calcular el índice de validez de cada ítem:
 • Se obtiene la validez del contenido a través del coeficiente "V" de Aiken:

$$V_i = S / (n(c-1))$$

Donde:
 S = sumatoria de las respuestas o acuerdos de los expertos por cada ítem
 n = número de expertos
 N = Número de ítems
 C = número de valores en la escala de valoración (des de si se trata de acuerdo y desacuerdo) (cuando si se trata de escala 0, 1, 2 y 3)

Validez de contenido del criterio se determina al hallar el promedio, que equivale a la sumatoria de la validez total entre el número de ítems. Fórmula para calcular el índice general: $V_o = V_i \cdot N$
 V_o: sumatoria de los índices de validez

Para que el ítem sea aceptado o válido, debe alcanzar un coeficiente V igual o superior a 0,81.

Base de datos y cálculos de V-Aiken 2 Desempeño

REGUNTA	Juez 1				Juez 2				Juez 3				Juez 4				Juez 5				Suficie ncia	Clarid ad	Cohere ncia	Releva ncia	V AIKEN
	Suficiencia	Claridad	Coherencia	relevancia																					
ITEM 1	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0,93	0,87	0,93	0,93	0,93
ITEM 2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93
ITEM 3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93
ITEM 4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93
ITEM 5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93
ITEM 6	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93
ITEM 7	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93
ITEM 8	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93
ITEM 9	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93
ITEM 10	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93
ITEM 11	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93
ITEM 12	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93
ITEM 13	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93
ITEM 14	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93
ITEM 15	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93
ITEM 16	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93
ITEM 17	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93
ITEM 18	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93
ITEM 19	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93
ITEM 20	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93
ITEM 21	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93
ITEM 22	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93
ITEM 23	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93
ITEM 24	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93
ITEM 25	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0,93	0,93	0,93	0,93	0,93
																								V AIKEN	0,93

NIVEL			
NO CUMPLE	BAJO	MODERADO	ALTO
1	2	3	4
0	1	2	3
0	0,33	0,67	1

Interpretación de resultados

Para que el ítem sea aceptado o válido, debe alcanzar un coeficiente V igual o superior a 0,81.

Validez de contenido por juicio de expertos aplicando la V de Aiken

- Fórmula para calcular el índice de validez de cada ítem:
- Se obtiene la validez del contenido a través del coeficiente "V" de Aiken

$$V_i = S_i / (n(c-1))$$

Donde:

- S** : sumatoria de las respuestas o acuerdos de los expertos por cada ítem
- n** : número de expertos
- N** : Número de ítems
- C** : número de valores en la escala de valoración (debe ser un número de acuerdo y desacuerdo) (cuatro si se trata de escala 0, 1, 2 y 3)

Validez de contenido del criterio se determina al hallar el promedio, que equivoque a la sumatoria de la validez total entre el número de ítems. Fórmula para calcular el índice general: $V_i \times 100$

V: sumatoria de los índices de validez

Anexo 08

Base de datos para confiabilidad (indica de alfa de Cronbach)

CAPACITACIÓN	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	Puntaje Capacitac	Puntaje Capacitac	Nivel de capacitac
C1	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81	81	3
C2	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	89	89	3
C3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	88	88	3
C4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	87	87	3
C5	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	83	83	3
C6	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	86	86	3
C7	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	82	82	3
C8	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	1	3	3	3	4	3	3	84	84	3
C9	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	84	84	3
C10	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	5	3	3	4	3	2	3	81	81	3
C11	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	84	84	3
C12	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	86	86	3
C13	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	5	3	3	3	3	3	4	81	81	3
C14	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	5	3	3	3	3	2	3	80	80	3
C15	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	5	3	3	3	3	3	4	83	83	3
C16	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	85	85	3
C17	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	81	81	3
C18	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	4	84	84	3
C19	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	81	81	3
C20	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	83	83	3
C21	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	84	84	3
C22	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	79	79	3
C23	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	93	93	3
C24	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	69	69	2
C25	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	87	87	3
C26	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	83	83	3
C27	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	85	85	3
C28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	78	78	3
C29	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	83	83	3
C30	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	5	3	2	4	4	4	3	83	83	3
C31	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	83	83	3
C32	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	88	88	3
C33	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	97	97	3
C34	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	104	104	4
C35	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	107	107	4

ACIT IÓN	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	Puntaje Capacitac	Puntaje Capacitac	Nivel de capacitac
36	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	103	103	4
37	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	90	90	3
38	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	95	95	3
39	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	3	3	103	103	4
40	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	106	106	4
41	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	78	78	3
42	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	99	99	3
43	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	100	100	4
44	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	111	111	4
45	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	102	102	4
46	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	99	99	3
47	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	95	95	3
48	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	107	107	4
49	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	4	4	94	94	3
50	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	106	106	4
51	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	3	3	3	3	89	89	3
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	97	97	3
53	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	67	67	2
54	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	94	94	3
55	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	84	84	3
56	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	95	95	3
57	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	94	94	3
58	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	96	96	3
59	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	95	95	3
60	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	103	103	4
61	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	104	104	4
62	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	99	99	3
63	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	108	108	4
64	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	96	96	3
65	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	104	104	4
66	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	98	98	3
67	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	98	98	3
68	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	111	111	4
69	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	92	92	3
70	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	3	94	94	3

CAPACITACIÓN	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	Puntaje Capacitac	Puntaje Capacitac	Nivel de capacitac
C72	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	4	98	98	3
C73	5	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	87	87	3
C74	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	5	3	3	4	4	3	4	91	91	3
C75	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	4	3	85	85	3
C76	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	95	95	3
C77	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	93	93	3
C78	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	101	101	4
C79	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	95	95	3
C80	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	3	100	100	4
C81	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	98	98	3
C82	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	4	100	100	4
C83	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	95	95	3
C84	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	96	3
C85	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	100	100	4
C86	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	78	78	3
C87	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	3	3	4	3	96	96	3
C88	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	96	96	3
C89	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	3	3	3	92	92	3
C90	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	107	107	4
C91	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	86	86	3
C92	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	104	104	4
C93	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	102	102	4
C94	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	101	101	4
C95	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	103	103	4
C96	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	92	92	3
C97	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	91	91	3
C98	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	90	90	3
C99	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	104	104	4
C100	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	118	118	4

Anexo 09

Dimensiones de la capacitación

		CAPACITACIÓN																																		
		DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE LA CAPACITACIÓN							DISEÑO DE LA CAPACITACIÓN							IMPLANTACIÓN DE LA CAPACITACIÓN				EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN																
		NIVEL ORGANIZACIONAL			NIVEL DE LOS PUESTOS		NIVEL DE LAS PERSONAS		NECESIDADES DETECTADAS		OBJETIVOS PERSEGUIDOS		CARACTERÍSTICAS DEL COLABORADOR			REQUISITOS DE LOS CONTENIDOS		LA CAPACITACIÓN EN EL PUESTO DE		LA CAPACITACIÓN FUERA DEL PUESTO		SITUACIÓN INICIAL			SITUACIÓN	SITUACIÓN	SITUACIÓN	TOTAL	NIVEL							
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	L EC	EC								
APROXIMACIÓN	E1	3	4	3	3	3	4	3	23	3	4	4	4	4	4	3	3	4	28	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	3
	E2	5	4	3	3	4	3	4	26	3	4	4	4	5	4	3	3	3	38	3	3	3	4	3	13	3	3	3	3	3	4	4	3	20	3	
	E3	4	5	3	3	3	3	3	4	23	3	4	4	4	4	4	4	4	32	4	3	3	3	4	10	3	4	3	3	3	3	4	3	20	3	
	E4	4	5	4	4	4	4	4	4	27	3	4	4	4	3	3	4	3	3	28	3	3	3	3	3	12	3	4	3	3	3	3	4	3	20	3
	E5	3	5	3	3	3	4	3	4	23	3	3	4	3	3	3	4	3	3	26	3	4	3	3	4	14	3	3	3	3	3	4	4	3	20	3
	E6	3	5	4	3	3	4	3	4	23	3	4	3	3	4	3	4	3	4	28	3	3	4	4	3	14	3	4	3	3	4	4	4	3	21	3
	E7	3	5	3	4	3	4	3	4	23	3	4	3	3	3	3	3	4	3	26	3	3	4	3	3	13	3	4	4	3	3	3	3	3	20	3
	E8	5	4	4	3	3	4	4	4	27	3	4	4	3	3	3	3	3	4	27	3	4	3	3	1	11	2	3	3	3	4	3	3	3	15	3
	E9	4	4	4	4	4	4	3	3	26	3	3	4	4	4	4	3	4	4	29	3	3	3	3	3	12	3	3	4	3	1	3	3	17	2	
	E10	4	5	4	4	4	3	3	3	24	3	3	3	3	3	4	3	3	4	26	3	3	3	2	5	13	3	3	3	4	3	2	3	16	3	
	E11	4	4	3	3	3	3	3	4	24	3	4	3	3	4	3	4	3	3	27	3	4	4	4	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	16	3
	E12	4	4	4	3	4	4	3	4	26	3	4	3	4	3	4	3	4	3	28	3	3	4	4	3	14	3	3	3	3	3	3	3	3	16	3
	E13	4	5	3	4	3	4	3	4	24	3	3	4	4	3	3	3	3	3	26	3	2	3	2	5	12	3	3	3	3	3	3	4	3	15	3
	E14	4	4	3	3	3	3	4	4	24	3	3	4	3	4	3	4	3	3	27	3	2	3	2	5	12	3	3	3	3	3	2	3	3	17	2
	E15	4	4	3	3	3	3	4	4	24	3	3	3	3	4	3	3	4	3	26	3	3	4	2	5	14	3	3	3	3	3	3	4	3	15	3
	E16	4	4	4	3	3	4	4	4	26	3	3	4	3	4	4	4	3	3	28	3	2	3	3	3	11	2	3	3	3	4	4	3	20	3	
	E17	3	5	4	3	4	3	4	3	23	3	4	3	3	3	3	3	4	26	3	3	3	4	4	3	13	3	3	3	3	4	3	3	16	3	
	E18	4	4	3	4	3	4	4	4	26	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	5	14	3	3	3	3	4	3	4	3	20	3	
	E19	3	5	4	3	4	3	3	3	23	3	3	2	3	4	3	3	4	3	25	3	3	3	4	3	13	3	3	3	4	4	3	3	3	20	3
	E20	4	5	4	3	3	3	4	4	24	3	3	3	3	4	3	4	3	4	27	3	3	4	3	4	14	3	3	3	3	3	3	3	3	18	3
	E21	4	5	3	4	3	3	4	4	24	3	3	3	4	3	4	3	3	3	26	3	4	3	3	4	14	3	3	4	3	3	3	4	3	20	3
	E22	4	5	4	3	3	4	3	4	24	3	3	4	3	3	3	3	3	3	25	3	4	4	3	3	14	3	2	3	3	3	2	3	3	16	2
	E23	4	4	4	3	3	3	3	4	24	3	4	4	5	4	4	4	3	4	32	4	4	3	3	3	13	3	4	4	4	4	4	4	4	24	4
	E24	3	5	3	3	3	3	3	2	20	2	3	3	2	3	2	3	2	3	21	2	2	3	3	3	11	2	3	3	2	3	3	3	3	17	2
	E25	4	4	4	3	4	3	4	4	26	3	3	4	3	4	4	3	4	3	28	3	4	3	4	3	14	3	4	3	3	3	3	3	3	15	3
	E26	4	5	3	3	3	3	4	4	23	3	4	3	3	3	3	4	4	4	28	3	4	3	3	3	13	3	3	3	3	4	4	3	3	16	3
	E27	3	5	4	3	3	4	4	4	24	3	3	3	4	3	4	3	4	3	27	3	4	3	3	4	14	3	3	3	4	3	4	3	20	3	
	E28	3	5	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	4	3	3	3	3	3	25	3	4	3	3	3	13	3	4	3	3	3	3	3	3	15	3
	E29	3	4	3	4	3	3	4	4	24	3	3	4	3	3	3	3	4	3	26	3	3	4	3	4	14	3	3	3	3	3	3	4	3	15	3
	E30	4	4	3	4	3	3	3	4	24	3	4	3	3	4	3	3	3	3	26	3	3	3	2	5	13	3	3	2	4	4	4	3	20	3	
	E31	4	4	4	3	3	3	3	4	24	3	3	3	3	4	3	4	4	3	27	3	3	3	3	5	14	3	3	3	3	3	3	3	16	3	
	E32	3	5	4	3	4	3	4	4	24	3	3	4	3	4	4	4	4	4	38	3	4	4	3	3	14	3	3	4	3	4	3	4	3	20	3
E33	4	4	4	5	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	3	3	14	3	4	3	4	4	4	4	4	22	3	
E34	5	4	5	4	4	4	5	5	31	4	4	5	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	5	17	4	4	4	4	4	4	4	4	23	3	
E35	5	4	4	4	5	4	4	4	30	4	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	4	4	4	24	4	
E36	5	5	4	4	4	4	3	3	29	4	3	3	4	4	4	4	5	4	31	3	5	4	4	5	18	4	5	4	4	4	4	4	4	25	4	
E37	4	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	4	3	3	3	3	27	3	4	4	4	4	16	4	4	3	3	3	3	3	3	3	19	3	

CAPACITACIÓN																															
E43	4	4	4	4	4	4	5	29	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	17	4	4	3	4	4	4	4	23	3	
E44	5	4	5	4	5	4	5	32	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	18	4	4	4	5	4	4	5	4	5	26	4
E45	5	5	5	4	4	4	4	31	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	17	4	4	3	3	3	4	4	4	21	3	
E46	4	4	4	4	5	4	4	29	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	17	4	4	3	3	3	4	4	3	20	3	
E47	4	4	4	4	4	3	4	27	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	4	3	3	2	4	3	4	4	20	3	
E48	5	4	5	5	4	5	4	32	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	17	4	4	4	3	4	4	4	4	23	3	
E49	4	4	4	5	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	14	3	4	3	3	3	4	4	21	3		
E50	4	5	5	5	4	5	4	32	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	18	4	4	4	4	3	4	4	23	3		
E51	4	4	4	4	4	3	3	26	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	5	16	4	4	4	3	3	3	3	20	3		
E52	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	15	3	4	4	4	4	4	4	24	4		
E53	3	3	3	3	3	3	4	22	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	10	2	2	2	2	3	3	2	14	2		
E54	4	4	3	4	4	3	4	26	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	15	3	4	4	4	3	4	4	23	3		
E55	5	4	3	4	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	13	3	4	3	3	4	3	3	20	3			
E56	5	4	3	3	3	4	4	26	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	15	3	4	4	3	4	4	4	23	3			
E57	5	4	4	4	4	4	4	29	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	15	3	4	4	4	3	4	4	22	3			
E58	5	4	4	4	4	4	4	29	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	15	3	4	4	4	4	3	4	23	3			
E59	5	5	4	4	4	4	4	30	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	15	3	4	3	3	3	3	4	20	3			
E60	5	5	5	4	4	4	4	31	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	4	4	4	23	3		
E61	5	5	4	4	4	4	4	30	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	17	4	4	4	4	4	4	4	3	23	3		
E62	5	4	4	5	4	4	4	30	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	17	4	4	4	4	3	3	3	21	3			
E63	5	5	5	4	5	5	5	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	17	4	4	4	4	5	4	4	4	25	4		
E64	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	16	4	4	3	3	4	4	4	3	21	3		
E65	5	5	4	4	4	4	4	30	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	17	4	4	4	4	4	4	4	4	24	4		
E66	5	4	4	3	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	17	4	4	3	3	3	4	4	4	21	3		
E67	5	4	4	4	4	4	4	29	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	16	4	3	4	4	4	4	4	4	23	3		
E68	5	5	4	5	5	4	4	32	4	5	4	4	5	4	5	4	5	34	4	4	4	5	4	4	4	4	4	26	4		
E69	5	4	4	4	4	4	4	29	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	24	3	4	3	3	3	3	3	3	21	3		
E70	5	4	4	4	4	3	4	28	4	4	4	4	4	4	3	3	4	30	3	4	4	4	4	5	17	4	3	19	3		
E71	5	5	4	5	5	4	4	32	4	4	3	3	3	4	4	3	4	29	3	3	4	4	4	5	16	4	4	23	3		
E72	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	17	4	3	4	3	3	3	4	4	20	3		
E73	5	4	4	4	5	4	3	29	4	3	3	3	3	4	3	3	3	25	3	3	4	4	4	3	3	3	3	19	3		
E74	5	4	3	4	4	3	4	27	3	3	4	3	4	3	4	4	3	20	3	4	3	3	5	15	3	3	4	21	3		
E75	5	4	4	4	3	3	3	26	3	3	4	3	3	3	3	3	3	25	3	3	4	3	5	15	3	3	3	19	3		
E76	5	5	4	4	4	4	3	29	4	4	4	4	4	4	4	4	3	30	3	3	4	4	4	4	4	4	4	22	3		
E77	4	4	4	4	4	3	4	27	3	3	3	4	3	3	4	3	3	24	3	4	4	4	4	5	17	4	4	23	3		
E78	5	5	5	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	5	17	4	3	3	21	3		
E79	5	5	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	3	3	3	3	4	28	3	3	3	3	5	14	3	4	4	23	3		
E80	5	5	5	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	3	5	16	4	4	4	21	3	
E81	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	31	3	4	3	4	5	16	4	4	3	4	22	3
E82	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	4	3	3	3	3	3	27	3	3	3	4	5	15	3	4	4	4	23	3	
E83	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	3	3	3	4	3	4	28	3	4	3	3	5	15	3	4	4	4	23	3	
E84	5	4	4	4	4	4	3	28	4	4	4	3	3	3	3	4	4	28	3	4	4	4	4	4	4	4	4	24	4		
E85	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	31	3	4	4	4	5	17	4	4	4	23	3	
E86	3	3	3	3	3	3	3	22	3	3	4	3	3	3	3	3	3	25	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	18	3	
E87	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	3	3	3	5	14	3	4	4	21	3	
E88	5	4	4	4	4	3	4	28	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	24	3	3	4	4	5	16	4	4	4	23	3	
E89	5	4	4	3	4	4	3	27	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	24	3	4	4	4	5	17	4	3	3	19	3	
E90	5	5	5	4	4	5	4	32	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	5	4	5	18	4	4	4	24	4	
E91	4	4	3	4	4	4	3	26	3	3	4	4	3	3	4	4	3	28	3	3	4	3	3	3	3	3	3	19	3		
E92	5	5	4	4	4	4	5	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4	4	4	4	5	17	4	4	4	23	3	
E93	5	5	4	4	4	4	4	30	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	3	4	4	5	16	4	4	4	23	3	
E94	5	4	4	4	5	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	30	3	4	4	4	5	17	4	4	4	24	4	
E95	5	5	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	5	4	5	18	4	4	4	23	3	
E96	5	4	4	4	4	4	4	29	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	28	3	3	4	3	4	14	3	3	4	21	3	
E97	5	5	4	4	4	4	3	29	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	27	3	4	4	4	3	15	3	4	4	20	3	
E98	4	4	4	3	4	3	4	26	3	3	4	3	3	4	4	3	4	28	3	3	4	4	3	14	3	4	3	4	22	3	
E99	5	5	4	4	4	4	4	30	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	5	17	4	4	4	24	4	
E100	5	5	5	5	5	4	4	33	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	34	4	5	5	4	5	19	4	5	5	30	4	